

PAPER DETAILS

TITLE: Otel işletmelerinde işgörenlerin örgütsel adalet ve nepotizm algılarının yaşam tatminine etkisi

AUTHORS: Bilal Nadir ALKAN,İbrahim GIRITLIOGLU

PAGES: 123-136

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2473432>

Otel işletmelerinde işgörenlerin örgütsel adalet ve nepotizm algılarının yaşam tatminine etkisi¹

Bilal Nadir Alkan, İbrahim Giritlioğlu

ÖZET

Bu çalışmada otel işletmelerinde işgörenlerin örgütsel adalet ve nepotizm durumlarının yaşam tatminine etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın evrenini Hatay ilinde bulunan 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan işgörenler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında belirlenen otel işletmelerindeki işgörelere 400 adet anket uygulanmıştır. Toplanan veriler ilgili yöntemlerle analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre örgütsel adaletin yaşam tatminine pozitif yönlü anlamlı etkisi olduğu tespit edilirken, nepotizmin ise yaşam tatmini üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelime: Örgütsel Adalet, Nepotizm, Yaşam Tatmini, Otel işletmeleri, Hatay
Gönderilme Tarihi:07.06.2022; Kabul Tarihi:11.11.2022. Araştırma Makalesi

The effect of organizational justice and nepotism perceptions of employees on life satisfaction in hotel businesses

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine the effect of organizational justice and nepotism status of employees in hotel businesses on life satisfaction. The universe of the study consists of employees working in 3-4 and 5-star hotels in Hatay. 400 questionnaires were applied to the employees in the hotel enterprises determined within the scope of the research. The collected data were analyzed by relevant methods. According to the results of the analysis, it was determined that organizational justice had a positive and significant effect on life satisfaction, while nepotism had a negative and significant effect on life satisfaction.

Keywords: Organizational Justice, Nepotism, Life Satisfaction, Hotel Businesses, Hatay
Submitted:07.06.2022; Accepted:11.11.2022. Research Paper

Giriş

İşletmelerin belirli bir düzen içerisinde yürütülmesinde ve başarısında en önemli unsur insandır. İşletmelerin etkili ve verimli olabilmeleri, yer aldıkları sektörde gelir artışı sağlayarak rekabet avantajını elde etmeleri, sahip olduğu işgörenler sayesinde olabilmektedir. Bununla birlikte işgörenlerin işlerinde başarı göstermeleri ise işletmeden ve işlerinden memnuniyet duymalarından kaynaklanmaktadır (Tietjen ve Myers, 1998; Akkoç vd., 2012).

İş, insanların yaşamlarını devam ettirmelerini sağlayan temel öğelerin başında gelmektedir. Bireylerin işlerinden memnun olması genel olarak yaşamlarından elde edilen hazzı olumlu yönde etkilemektedir. İlgili yazında, bireyin işine karşı hissettiği olumlu duyguların oluşturduğu mutluluk ve iyi oluş hali olarak ifade

Bilal Nadir Alkan*	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	0000-0002-4330-3613	bilalnadiralkan@hotmail.com	Türkiye
İbrahim Giritlioğlu	Gaziantep Üniversitesi	0000-0003-2890-9817	giritlioglu@gantep.edu.tr	Türkiye
*Sorumlu Yazar				

¹ Bu çalışma "Otel İşletmelerinde Algılanan Nepotizm Düzeyinin Örgütsel Adalet ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hatay İli Örneği" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

edilen yaşam tatmini kavramının hem iş yaşamı hem de sosyal yaşam bakımından önemli etkileri bulunmaktadır. Bu nedenle yaşam tatminini etkileyen birçok faktör bulunmakta ve bunların başında örgütsel adalet kavramı gelmektedir. Örgütsel adalet, bireylerin görev yaptığı alanlarda karşılaştığı denk ve adil davranışların, uygulamaların ve süreçlerin tamamını ifade etmektedir (Keklik ve Çoşkun Us, 2013). İşletmelerde nepotizmin ortaya çıkmasının en önemli nedenlerinin uygulamanın şeffaf ve adil bir biçimde yapılmamış olması ya da işgörenin ihtiyacını karşılama ve terfi etme uygulamaları gibi düzenlemelerin etik olmayan kurallar dahilinde yapılması olarak ifade edilmektedir (İyişleroğlu, 2006).

Otel işletmelerinde oldukça yaygın olarak görülen nepotizmin adaletsiz bir uygulama olması, işgörenlerin örgütsel adalet algılarını olumsuz yönde etkileyebileceği ifade edilmektedir. Bu doğrultuda örgütsel adalet algısının düşük olması işgörenlerin iş ile ilgili tutum, hareket, davranış ve tavırlarını olumsuz yönde etkilemekte olup bu da iş ortamında oluşan memnuniyetsizliğin yaşam tatminini etkilemesine kadar gidebilmektedir. Bu doğrultuda yapılan bu çalışmada, otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin örgütsel adalet ve nepotizm durumlarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi ölçülmüştür. Bu bağlamda örgütsel adalet, nepotizm ve yaşam tatmini kavramsal olarak açıklandıktan sonra otel işletmelerinde görev yapan işgörenler üzerinde yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilecektir.

Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramı, örgüt içinde yer alan yönetim şekillerinin işgörenler tarafından ahlaki ve adil olup olmadığını değerlendiren algılamalarını ifade etmektedir. Farklı bir ifadeyle “iş ortamı ile doğrudan ilişkili olan adaletin örgütteki rolünü tanımlamaktadır” (Greenberg ve Baron, 2000). Herhangi bir örgütte işgörenler idarecilerinin tutum ve davranışlarını eşit, adil, tarafsız ve etik olarak algıarlarsa örgütsel adaletin sağlandığı anlamına gelmektedir (Pfeffer ve Langton, 1993; Arslantaş, 2005).

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

Adams’ın “Eşitlik Teorisi”, Leventhal’in “Adalet Yargı Teorisi”, Stouffer vd.’nin “Göreceli Yoksunluk Teorisi” ve Homans’ın “Dağıtım Adaleti Teorisi”, örgütsel adalet alanında ortaya çıkan ilk kuramlar olarak örgütsel adaletin dağıtımsal boyutunu incelemişlerdir. Araştırmacılar, işgörenlerin kazandıkları ücret, terfi, statü gibi nihai çıktıları kapsadığından örgütsel adaletin birincil boyutunu dağıtımsal adalet olarak nitelendirmişlerdir (Cropanzano vd., 2007). Dağıtımsal adalet, dürüstlük, doğruluk ve tarafsızlıkla ilgili olarak örgütsel kaynakların dağıtımını gerçekleştirmektedir. Dağıtım adaleti, performans değerlendirmeleri, ücret artışları, cezalandırmalar ve ödüllendirmeler gibi çıktıları kapsamaktadır (Tutar, 2007:99). Thibaut ve Walker (1975) tarafından geliştirilen prosedürel adalet boyutu, 1970’li yılların başlarında yasal prosedürlere verilen reaksiyonların değerlendirilmesiyle yapılan birçok araştırmaların sonucunda ortaya çıkmıştır (Greenberg, 1990). Bies ve Moag (1986) tarafından geliştirilen etkileşimsel adalet, örgütsel

prosedürlerin yerine getirildiği anda algılanan bireyler arası ilişkilerin kalite durumu olarak nitelendirilmiştir (Cropanzano ve Ambrose, 2001).

Nepotizm

Nepotizm kavramı, Latince “yeğen” anlamına gelen “nepot” sözcüğünden türetilmiştir (Abdalla vd., 1998; Araslı vd., 2016). İtalyanca’da “nepotismo” diye anılan bu kavram, tarihte ailelerine çıkar sağlayan bazı “papa”ları tanımlamak için ortaya atılmıştır (İyışleroğlu, 2006). Türk Dil Kurumu nepotizm kavramını, “akraba ve yakın arkadaşları kayırma ve onlar lehine bazen etik olmasa bile bir şeyler yapma” şeklinde tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2017). Nepotizm, işletmelere akrabaları, tanıdıkları ya da aile fertlerini herhangi bir pozisyona yeterli olup olmadıklarına bakılmaksızın istihdam edilmesi olarak ifade edilmektedir. Bu uygulamalara halk arasında “torpil yapma” ya da “kayırmacılık” da denilmektedir. Bu durum işletmede görev yapan diğer işgörenlerin performans, iş tatmini, işletmeye olan bağlılık, sadakat ve güvenlerini olumsuz şekilde etkilerken, işgörenlerin ayrıca iş motivasyonlarına etki ederek genel olarak yaşamlarından tatmin olmalarını zorlaştırmaktadır (Arslan ve Çınar, 2010). İşletmelerde kişilerin bilgi, yetenek, başarı, beceri ve eğitim düzeyi gibi kriterler göz önünde bulundurulmaksızın ya da yapılan işin gerektirdiği vasıflara sahip olmadığı halde işgörenlerin sadece akrabalık, yakınlık, tanıdık ilişkileri temel alınarak istihdam edilmesi veya haksız yere terfi ettirilmesine nepotizm denilmektedir (Düz, 2012). Bu açıdan düşünüldüğünde nepotizm çok değişik ve farklı açılardan incelenmesi gereken ve kayırmacılığı ön planda tutan bir anlayıştır.

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

Yaşam Tatmini

Yaşam tatmini kavramının tarih serüvenine baktığımızda ilk kez 1961 yılında Neugarten’in bu kavramı ortaya attığı ve yaşam tatmininin; kişinin yaşamını tüm çerçevesiyle ele aldığını ve yaşamın tüm boyutlarını da içerdiğini belirtmiştir (Özer ve Karabulut, 2003). Başka bir ifadeyle yaşam tatmini, kişilerin devam eden yaşamlarında ne derecede tatmin edildiğini içeren bilişsel bir süreçtir (Şeker ve Zırhlıoğlu, 2009). Aysan ve Bozkurt (2004)’a göre yaşam tatmini; kişinin belirlediği hedeflerine varma derecesi olarak tanımlanırken; Zhao vd., (2011)’ne göre ise kişinin yaşamına dair genel olarak “iyi” bir nitelendirme ölçümü yapabilmesi olarak ifade edilmektedir. Izgar (2012) yaşam tatminini, geniş kapsamda ele alarak iş tatminini de içeren bir kavram olarak nitelemiştir. Yapılan araştırmalara göre işletmelerde yaşam tatmini önemli oranda iş hayatı ve iş ile ilgili konulardan etkilenmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; Aşan ve Erenler, 2008; Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009; Akyıldız, 2013; Akgündüz, 2013). Öte yandan iyi bir iş hayatı ve örgütsel adalet algısına sahip işgörenlerin yaşam tatmini sağlaması oldukça beklenen bir sonuçtur (Özer ve Urtekin, 2007).

Literatür Taraması

Örgütsel adalet, nepotizm ve yaşam tatmini ile ilgili hem Türkçe hem de yabancı yazında çok sayıda çalışmaya rastlanılmıştır. Fakat, yaşam tatmini ile nepotizm veya örgütsel adalet arasında yapılmış bir çalışmaya rastlanılmazken, örgütsel adalet ile nepotizm arasında sınırlı sayıda çalışma sonuçları aşağıda detaylı şekilde verilmiştir. Aynı zamanda bu üç kavramın birlikte yer aldığı herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla çalışma literatüre önemli bir katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

Melin vd. (2003) tarafından yapılan araştırmanın amacı; farklı sosyo-demografik, sağlık ve fiziksel aktivite parametrelerini bir bütün olarak yaşamdan memnuniyet düzeyleriyle ilişkilendirmektir. Yapılan araştırmanın sonucunda, mesleki yönden aktif olanların ve algılanan maddi durumlarının iyi olan insanların daha iyi ve istikrarlı bir yaşama sahip olduğu saptanmıştır. Bu bireylerin özellikle bir bütün olarak hayattan daha fazla tatmin olma ihtimalinin yüksek olduğu ve kişilerin yaşam tatminini değerlendirirken çok sayıda değişkenin dikkate alınması gerektiği tespit edilmiştir.

Özer ve Urtekin (2007) tarafından yapılan araştırmanın amacı; İşgörenlerin örgütsel adalet algılarını; dağıtım, işlemsel, kişilerarası ve bilgisel olmak üzere dört boyutta inceleyerek, adalet algılarının iş doyumu ile ilişkilerini belirlemektir. Yapılan araştırmanın sonucunda, örgütsel adalet algılarının dört boyutlu olduğu doğrulanmıştır. Dört adalet algısı boyutunun da iş doyumu ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Kişilerarası adalet ve dağıtım adaletinin iş doyumu üzerinde etkileri olduğu saptanmıştır.

Asunakutlu ve Avcı (2010) tarafından yapılan bu araştırmanın amacı; nepotizm algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Yapılan araştırmanın sonucunda, terfi ve işlem kayırmacılığının iş memnuniyeti ile negatif ilişkisi olduğu saptanmıştır.

Gazzoli vd. (2010) tarafından yapılan çalışmada; örgütler tarafından gerçekleştirilen personel güçlendirme ve işgörenlerin iş tatmin durumlarının, müşterilerin hizmet kalitesi algısına olan etkisini ölçmek amacıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda, personel güçlendirme ve işgörenlerin sahip olduğu iş tatmin durumunun müşterilerin restoranlardaki hizmet kalitesi algısını ciddi şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Arslaner vd. (2014) tarafından yapılan araştırmanın amacı; nepotizm ve örgütsel adalet algısı ilişkisini konaklama işletmeleri çalışanları açısından değerlendirmektir. Yapılan araştırma sonucunda, nepotizm ile örgütsel adalet algısı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca aile işletmesi olarak faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde nepotizm ile örgütsel adalet algısı arasında bir ilişki bulunmazken; aile işletmesi olarak faaliyet göstermeyen konaklama işletmelerinde bu iki kavram arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Yavuz ve Akın (2016) tarafından yapılan araştırmanın amacı; işletmelerdeki nepotizm uygulamalarının çalışanların örgütsel adalet algıları ile ilişkisini belirlemektir. Yapılan araştırmanın sonucunda, işletmedeki nepotizm uygulamaları ile çalışanların örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel olarak negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Shkoler ve Tziner (2017) tarafından yapılan araştırmanın amacı; örgütsel adalet algıları, deneyimli tükenmişlik ve duygusal zekâ aracılığıyla uygunsuz iş davranışlarının önceliklerini incelemektir. Yapılan araştırmanın sonucunda örgütsel adalet ve uygunsuz iş davranışları arasında ve örgütsel adalet ile tükenmişlik

algıları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan tükenmişliğin örgütsel adalet ile uygunsuz iş davranışlarına kısmen aracılık ettiği bulgulanmıştır. Yani, örgütsel adaletsizlik algıları, tükenmişlik oluşturmaktadır. Diğer yandan söz konusu araştırma duygusal zekânın örgütsel adalet ile tükenmişlik algıları arasındaki ilişkiyi hafiflettiği tespit edilmiştir.

Araştırmanın Yöntemi

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

Bu çalışma ile otel işletmelerinde işgörenlerin örgütsel adalet ve nepotizm algılarının yaşam tatminine etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda örgütsel adalet ve nepotizmin yaşam tatminine olan etkisini tespit edilmesi amacıyla geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H1: Otel işletmelerinde örgütsel adalet yaşam tatminini pozitif yönde ve anlamlı etkilemektedir.

H2: Otel işletmelerinde nepotizm yaşam tatminini negatif yönde ve anlamlı etkilemektedir.

Ölçme Araçları ve Verilerin Toplanması

Seçilen örneklem kapsamında otel işletmelerinin idari kadroları da dahil edilerek işgörenlere 441 adet anket uygulanmış ve bu anketlerden 41 anketin analize uygun olmadığı tespit edilerek 400 adet anket analize dahil edilmiştir. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerini ölçmek amacıyla bir anket formundan yararlanılmıştır. Anket 4 bölümden oluşmaktadır.

Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine ait sorular yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde nepotizm ölçeği yer almaktadır. Nepotizm için Abdalla vd. (1998) tarafından geliştirilen Asunakutlu ve Avcı (2010) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçek kullanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde örgütsel adalet ölçeği yer almaktadır. Örgütsel adalet için Neihoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Solmaz (2014) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçek kullanılmıştır. Anketin dördüncü ve son bölümünde ise yaşam tatmini ölçeği yer almaktadır. Yaşam tatmini ölçeği için Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen Öcal (2008) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçek kullanılmıştır. Anket formunun ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümünde yer alan soruların cevaplandırılmasında, işgörenlerin cevaplandırması için 5 aralıklı likert tipi (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) ölçek kullanılmıştır.

Araştırma Evren ve Örneklemi

Bir araştırma için evren, soruları cevaplamak için ihtiyaç duyulan verilerin elde edilebileceği ve araştırma sonuçlarının genellendiği elemanlar bütünüdür (Büyüköztürk vd., 2014:80). Hatay İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü web sitesinden elde edilen bilgiye göre Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı 23 otel işletmesi bulunmaktadır (Hatay İl Kültür Turizm Müdürlüğü, 2017). Hatay ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinin yöneticileriyle yüz yüze yapılan görüşmeler sonucunda, bu otellerde 489 işgörenin çalıştığı

tespit edilmiştir. Bu kapsamda, yapılan araştırmanın evrenini bu otellerde çalışan 489 işgören oluşturmaktadır. Bilimsel araştırmalara konu olan örneklem ise, evrenden belirli kurallara göre seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliliği kabul gören nispeten daha küçük sayıya sahip elemanlar bütünü şeklinde tanımlanmaktadır (Karasar, 2012). Yapılan bu araştırmada evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ancak veri elde etme sürecinde 21 işgörenin izinli olması, 27 işgörenin ise araştırmaya katılmak istememesi nedeniyle hazırlanan anket formu, 23 otelde görev yapan 441 işgören üzerinde gerçekleştirilmiştir. Anketlerin işgörelere uygulanmasından sonra, anketlerin doğru şekilde ve soruların eksiksiz doldurulup doldurulmadığı kontrol edilmiş ve bu işlemin sonucunda 16 anketin yanlış, 25 anketin ise eksik doldurulduğu tespit edilmiştir. Eksik ve yanlış doldurulan anketlerin analize dahil edilmemesi sonucunda, araştırma kapsamında toplam 400 anket formu değerlendirilmeye alınmıştır.

Araştırma Geçerlilik ve Güvenilirliği

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

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

Tablo 1. Uygulama ölçümlerinin güvenilirlik ve faktör analizi yapılmaya uygunluk düzeyine ilişkin sonuçlar

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

Araştırma kapsamında, her üç ölçeğin güvenilirliği ortaya konulduktan sonra, her üç ölçeğe yönelik soruların faktör analizi yapılmaya uygun olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre anketin ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümüne ait değişkenler arasında yeterli oranda ilişki olup olmadığı anlayabilmek amacıyla "Bartlett Küresellik Testi" uygulanmış ve anketin ikinci bölümünü oluşturan nepotizm, üçüncü bölümünü oluşturan örgütsel adalet ve dördüncü bölümünü oluşturan yaşam tatmini ölçeği için p değeri 0,000 olarak hesaplanmış ve elde edilen bu değerin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla değişkenlerin faktör analizi yapmaya uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber, değişkenler arası korelasyonların faktör

analizine uygunluğunu test etmek amacıyla Kaiser Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmış ve nepotizme yönelik KMO değeri 0,904, örgütsel adalet ölçeğine yönelik KMO değeri 0,898 ve yaşam tatmini ölçeğine yönelik KMO değerinin 0,849 olduğu tespit edilmiştir. Buna göre araştırmada yer alan her üç ölçeğin de faktör analizine uygunluğunun “çok iyi” seviyede olduğu görülmüştür.

Tablo 2. Ölçeklere ait faktör yükleri

FAKTÖR	SORU İFADESİ	Faktör Yükleri	Faktörün Açıklayıcılığı (%)
Nepotizm	Bu işletmede yöneticilerin tanıdığı olan işgörenler işletme kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır.	,768	64,578
	Bu işletmede işgören alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir.	,759	
	Bu işletmedeki üst ve orta kademedeki yöneticiler, tanıdığı olan işgörelere daha farklı davranmaktadır.	,721	
	Bu işletmede yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmaları veya onlara ceza vermeleri oldukça zordur.	,720	
	Bu işletmenin yönetim kadrosunda tanıdığı olan işgörenler, diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir.	,627	
	Bu işletmeye işgören alımında yönetimde tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar.	,612	
	Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.	,808	
	Bu işletmede işgörenlerin terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır	,731	
	Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır.	,684	
	Bu işletmede işletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır.	,667	
	Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır.	,654	
	Bu işletmeye bağlılık hissettiğim gibi bir başka işletmeyede kolayca bağlılık hissedebileceğimi düşünüyorum.	,753	
	Bu işletmeden şuan ayrılmak benim için avantajlı da olsa şuan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.	,698	
	Bu işletmeye işgören alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.	,667	
	Bu işletmede yetki, öncelikle tanıdıklara devredilmektedir.	,604	
Örgütsel Adalet	İşletmedeki ücret düzeyinin adil olduğunu düşünüyorum.	,851	60,564
	İşyerimden aldığım ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum.	,845	
	İş yükümün ve sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum.	,829	
	Çalışma saatlerimin adil olduğunu düşünüyorum.	,763	
	İşe ilişkin alınan kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınır.	,746	
	İş yerinde amirim, işe yönelik kararlar almadan önce bütün işgörenlerin düşüncelerini dinler.	,670	
	İşim hakkında alınan kararlar için amirim uygun gerekçeler sunar.	,771	
	İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlı davranır.	,678	
	Amirim işim hakkında alınan her bir kararı detaylı bir şekilde açıklar.	,668	
	İşimle ilgili kararlar alınırken amirim görüşlerime değer verir.	,641	
	Amirim işimle ilgili kararlar alırken; bu kararlara ilişkin, bana mantıklı gelebilecek açıklamalar yapar.	,600	
	İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim çalışan olarak haklarımı göz önünde bulundurur.	,589	
Yaşam tatmini	Yaşam şartlarım mükemmeldir.	,880	71,680
	Genel olarak yaşamımdan memnunum.	,862	
	Şimdiye kadar yaşamımdan istediğim önemli şeyleri elde ettim.	,858	
	Çoğu konuda yaşamım, idealimdeki yaşama yakındır.	,836	
	Yaşama yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.	,795	

Ölçeklere ait yapılan faktör analizleri sonucunda, Nepotizm ölçeğine ait faktörlerin toplam varyansın %64,578'ini açıkladığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0.6'ın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adalet ölçeğine ait faktörlerin toplam varyansın %60,564'ünü açıkladığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0.6'ın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Yaşam tatmini ölçeğine ait faktörlerin toplam varyansın %71,680'ini açıkladığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0.6'ın üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

İstatistiksel Analizler ve Bulgular

Araştırma kapsamında toplanan veriler, bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Verilerin analiz aşamasında ilk olarak araştırmaya katılan otel işletmeleri çalışanlarının demografik (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aylık gelir, referans durumu, işletmede akraba-tanıdık durumu, işletmede çalışılan süre, turizm sektöründe çalışılan süre, turizm eğitimi durumu, çalışılan bölüm ve haftalık çalışma saati) ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra nepotizm ölçeği, örgütsel adalet ölçeği ve yaşam tatmin ölçeği ifadelerinin geçerliliği açıklayıcı faktör analizi; güvenilirlik düzeyleri ise Cronbach Alpha (α) katsayısı ile test edilmiştir.

Son olarak katılımcıların örgütsel adalet ve nepotizmin yaşam tatminine olan etkilerinin belirlenmesi amacıyla Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi uygulanmıştır. Araştırma kapsamında katılımcılara uygulanan anketlerden elde edilen veriler, araştırma için uygun istatistiki yöntemler aracılığıyla test edilmiş ve yorumlanmıştır. Buna göre elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir:

Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgu ve Değerlendirmeler

Tablo 2'de araştırmaya katılan konaklama işletmesi çalışanlarının demografik ve kişisel özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir. Araştırmaya katılan otel işletmeleri işgörenlerin cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde toplam 400 işgörenin işgörenlerin %59,5' i erkeklerden, %40,5' i kadınlardan oluşmaktadır. İşgörenlerin %53,0'i evli ve %47,0' si bekârdır. Araştırmaya katılan işgörenlerin %8,0 i 20 yaş ve altı, %49,8'i 21-30 yaş, %27,5'i 31-40 yaş, %11,8'i 41-50 ve %3,0'ü 51 ve üzeri yaş aralığındadır. Bunun yanı sıra ilgili araştırmaya katılan işgörenlerin %15,8'i ilköğretim, %32,3'ü lise, %29,5'i ön lisans, %21,0'i lisans, %1,3'ü yüksek lisans ve %0,1' inin doktora eğitimi almış olduğu tespit edilmiştir. İşgörenlerin %24,3'ünün 1 yıldan az, %38,8'inin 1-3 yıl, %20,0'ının 4-6 yıl ve %11,8'inin 7-9 yıl ve %5,3'ünün 6 yıl ve üzeri bulundukları işletmede çalıştığı belirlenmiştir. Bununla birlikte işgörenlerin %8,8'inin 1 yıldan az, %36,0'ının 1-3 yıl, %25,3'ünün 4-6 yıl ve %15,5'inin 7-9 yıl ve %14,5'inin 6 yıl ve üzeri turizm sektöründe çalıştıkları tespit edilmiştir. Hatay ilinde faaliyette bulunan otel işletmelerinde araştırmaya katılan işgörenlerin %18,5'inin ön büro bölümünde, %17,3'sinin kat hizmetleri bölümünde, %23,8'inin yiyecek-içecek bölümünde, %6,8'inin güvenlik bölümünde, %7,3'ünün muhasebe bölümünde, %4,5'inin satış ve pazarlama bölümünde ve %6,5'inin halkla ilişkiler bölümünde %7,8'inin insan kaynakları bölümünde %5,0'mın satın alma bölümünde ve %3,5'inin diğer bölümlerde çalıştığı belirlenmiştir. İşgörenlerin %47,8'inin mesleki turizm eğitimi aldığı tespit edilirken, işgörenlerin %52,2'sinin mesleki turizm eğitimi almadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte işgörenlerin aylık gelirlerinin %19,5'inin 1404 TL ve altı, %54,3'ünün 1405-2000 TL, %21,0'ının 2001-3000 TL, %3,0'ının 3001-4000 TL ve %2,3'ünün 4001 TL ve üstü olduğu tespit edilmiştir. İşgörenlerin %61,8'inin otelde işe başlarken referanslarının olduğu ve %38,3'ünün ise otelde işe başlarken herhangi bir referanslarının olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte işgörenlerin %49,5'inin otel işletmesi içerisinde akraba-tanıdıklarının olduğu tespit edilirken %50,5'inin ise otel işletmesi içerisinde akraba-tanıdıklarının olmadığı tespit edilmiştir. İşgörenlerin haftalık çalışma sürelerinin %19,8'inin 40 saat ve altı, %47,0'ının 41-45 saat, %20,0'ının 46-50 saat ve %13,8'inin ise 51 saat ve üzeri olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik bulgu ve değerlendirmeler

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

Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Uygulanan Regresyon Analizi Sonuçları

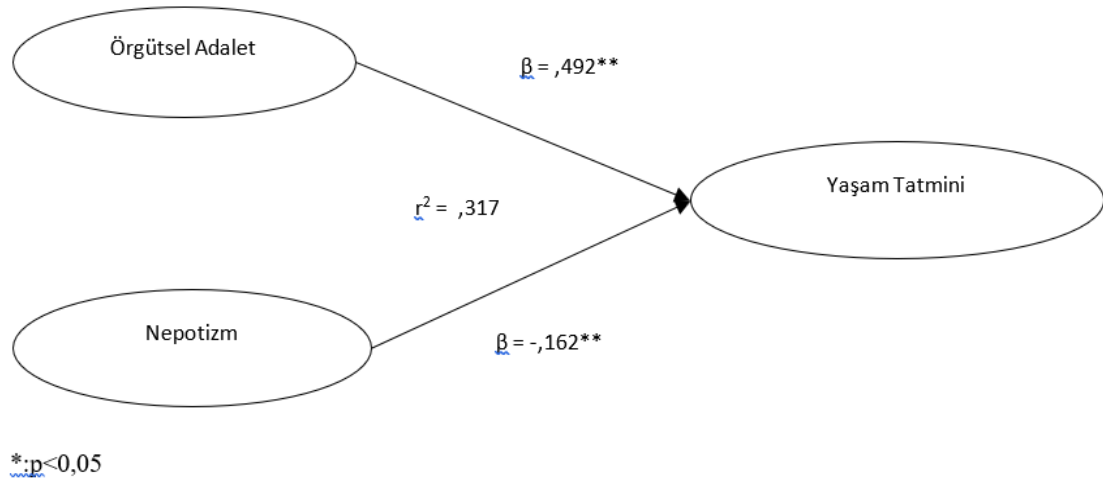
Araştırmada örgütsel adalet ve nepotizmin yaşam tatminine olan etkisini tespit edilmesi amacıyla geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H1: Otel işletmelerinde örgütsel adalet yaşam tatminini pozitif yönde ve anlamlı etkilemektedir.

H2: Otel işletmelerinde nepotizm yaşam tatminini negatif yönde ve anlamlı etkilemektedir.

Otel işletmelerinde örgütsel adalet ve nepotizmin yaşam tatmini üzerinde etkisinin olup olmadığına yönelik ilişkinin tespit edilmesi amacıyla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiş olup analiz sonucunda elde edilen bulgulara Tablo 3'te yer verilmiştir. Diğer yandan otel işletmelerinde örgütsel adalet ve nepotizmin yaşam tatminine yönelik etkisi aşağıdaki şekil yardımıyla da açıklanmıştır.

Şekil 1. Otel işletmelerinde örgütsel adalet ve nepotizmin yaşam tatminine etkisi



Çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen veriler değerlendirildiğinde örgütsel adalet ve nepotizmin yaşam tatminine olan etkisine yönelik geliştirilen model 92,330 F değeri ve p: ,000 olması ile anlamlıdır (p<0,05). Modeldeki regresyon analizinin belirlilik ve tanımlayıcılık katsayısı olan r² değerinin ise ,317 olduğu tespit edilmiş olup bu oran işgörenlerin yaşam tatminini %31,7 sinin örgütsel adalet ve nepotizm tarafından açıklandığını göstermektedir. Modelin anlamlı çıkması sonucunda geliştirilen hipotezlerin test edilme aşamasına geçilmiştir. H1 hipotezi kapsamında örgütsel adaletin yaşam tatminine pozitif yönde ve anlamlı etki ettiği (β = ,492; p<0,05) tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle örgütsel adaletteki 1 birimlik artış yaşam tatminini ,492 oranında arttırmaktadır. H2hipotezi kapsamında nepotizm ise yaşam tatminini negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiş (β = -,162; p<0,05) ve söz konusu hipotez kabul edilmiştir. Diğer bir ifadeyle nepotizimdeki 1 birimlik artış işgörenlerin yaşam tatminini %16,2 birim oranında azaltmaktadır. Söz konusu bulgulardan hareketle aşağıdaki regresyon formülü oluşturulabilir. **Yaşam Tatmini** = ,095 + (,492 * **Örgütsel Adalet**) + (-,162* **Nepotizm**)

Tablo 4. Örgütsel adalet ve nepotizmin yaşam tatminine etkisi üzerine regresyon analizi bulguları

Yordanan Değişken (Bağımlı Değişken)	Yordayıcı Değişken (Bağımsız Değişken)	Reg. Katsayısı (bj)	R	R ²	p	F
		R				
		bsabit=,095				
Yaşam Tatmini	Örgütsel Adalet	,492	,563	,317	,000**	92,330
	Nepotizm	-,162			,000**	

*:p<0,05

Sonuç ve Öneriler

Ülkemizde ve tüm dünya genelinde oldukça yaygın olarak görülen nepotizm tüm çalışma alanlarında olabileceği gibi otel işletmelerinde de yaygın bir şekilde uygulandığı görülmektedir. Otel işletmelerinin emek yoğun bir sektör olarak hizmet vermesinden dolayı bu işletmelerin en önemli sermayesini işgörenler oluşturmaktadır. Nepotizmin görüldüğü işletmelerde örgütsel olarak adaletin sağlanması tartışılmakta, bunun durum ise işgörenlerin gerek iş gerek ise yaşam tatminlerini etkilemektedir. Bu kapsamda, işgörenlerin tarafsız, mutlu, huzurlu, motivasyonu yüksek bir şekilde çalışması büyük önem arz etmektedir. Otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatminine yönelik algı düzeyleri bu işletmelerin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve faaliyetlerine devam edebilmesi açısından önem teşkil etmektedir. Bu bağlamda Hatay ilinde faaliyette bulunan otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatmin düzeyleri incelenmiştir.

Otel işletmelerinde nepotizm ve örgütsel adaletin ve yaşam tatminine etkisini belirlemeye yönelik çoklu regresyon analizi yapılmış ve yapılan regresyon analizi sonucunda nepotizmin yaşam tatminini negatif yönde etkilediği, örgütsel adaletin ise yaşam tatminini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Araştırmanın bulguları göstermektedir ki otel işletmelerinde nepotizm uygulamaları, çalışanların adalet algısını azaltmakta ve bu durum da yaşam tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle otel yöneticileri, işletmelerinde insan kaynakları yönetim stratejilerini hayata geçirmeli; işe alma, personel seçme aşamalarında tanıdık, aile yakını gibi unsurlara değil, işin niteliğine uygun yeterlilikteki işgörenleri işe almaya özen göstermelidir.

Nepotizm uygulamalarının örgütsel adalet üzerindeki olumsuz etkisi sebebiyle işletmelerin bu konu üzerinde hassasiyetle durması gerekmektedir. Çünkü nepotizm uygulamaları çalışanları işletmeden uzaklaştırmakta ve kötü bir işletme kültürü oluşturmaktadır. Bu noktada özellikle işletme sahiplerine ve üst düzey yöneticilere önemli roller düşmektedir. İşe alımlarda ve terfilerde aile üyelerinden ziyade hak eden çalışana fırsat verilmesi, diğer çalışanlara aynı hakların sunulduğu gösterilmesi, adalet algısını ve sadakati arttırması ve yetenekli çalışanları işte tutmayı sağlaması bakımından önemlidir.

Nepotizmin doğru şekilde yönetilmesi ve işgörenlerin örgütsel adalet ve yaşam tatmin algılarının arttırılabilmesi için araştırmanın sonuçlarına bağlı olarak aşağıdaki öneriler sunulabilir;

- Nepotizmin ne olduğu ve bu kavramın işletmedeki etkisi ile ilgili olarak öncelikli olarak işveren ve yöneticilere eğitim verilebilir.
- İşletmede kurumsallaşmaya gidilerek işletmedeki herkese adil, sürekli ve eşit bir biçimde uygulanabilecek kurallar geliştirilebilir.
- İşletmede birbirleri arasında ast-üst ilişkisi içerisinde bulunan akraba ve tanıdıkların aynı çalışma ortamı ve komuta kademesinde yer almaması sağlanabilir.
- İşletmede işgörenler için belirli yeterlilik ve liyakat ölçütleri belirlenmelidir.
- İşletmelerde yaşanan nepotizm uygulamalarının oluşturacağı stresi hafifletmek için işletme genelinde tüm işgörenler için çalışma koşulları, görev ve sorumlulukların adaletli ve tarafsız bir şekilde programlanması önerilebilir.
- Özellikle aile işletmelerinde çalışan aile fertleri için kendi yetenekleri, bilgi ve birikimleri doğrultusunda işe uygun eğitim alması sağlanabilir.
- İşletme içinde nepotizm uygulamalarının en aza indirilmesi ve işgörenler arası şeffaflığı sağlayabilecek insan kaynakları politikaları geliştirilebilir.
- İşletmelerin nepotizme karşı aldığı önlemler işgörenlerle paylaşılarak işgörenlerin nepotizm konusunda daha fazla bilinçlenmesi sağlanabilir.

Kaynakça

- Abdalla, H. F., Maghrabi, A. S., & 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.
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama İşletmelerinde iş doyumu, yaşam doyumu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Manisa. 11(1), 180-204.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü, *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105-135.
- Akyıldız, M. (2013). *Ciddi ve kayıtsız katılımcıların kişilik özellikleri ile boş zaman tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Araslı, H., Arıcı, H. E., & Araslı, F. (2016). Nepotizmin iş tatmini üzerine etkisinde prosedürel adaletin aracı rolü: K.K.T.C. otelcilik sektörü üzerine bir araştırma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Muğla, 5 (2), 1-20.
- Arslan, İ., & Çınar, O. (2010). Bir aile şirketinin kurumsallaşması: Yeniden yapılandırma ve varislerin yönetime hazırlanması süreci. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 89-97.
- Arslaner, E., Erol, G., & Boylu, Y. (2014), Konaklama işletmelerinde nepotizm ve örgütsel adalet algısı üzerine bir araştırma. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Muğla, 32 (1), 62-67.
- Arslantaş, C. (2005). Algılanan adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik görgül bir çalışma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 3(4), 264-281.
- Asunakutlu, T., & Avcı, U. (2010), Aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 93-109.
- Aşan, Ö., & Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), Isparta, 203-216.
- Aysan, F., & Bozkurt, N. (2004). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ile olumsuz otomatik düşünceleri: İzmir ili örnekleme. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi, 17 Baskı, Ankara.
- Cropanzano, R. & Ambrose, M. L. (2001). Procedural and distributive justice are more similar than you think: a monistic perspective and a research agenda. Greenberg J. ve Cropanzano R. (Ed). *Advances in Organizational Justice* , Stanford University Press, 119-151.
- Cropanzano, R., Bowen D. E. & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- Çöp, S. (2008). *Türkiye ve Polonya'da turizm sektörü çalışanlarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarına ilişkin bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitim Anabilim Dalı, Ankara.
- Diener, E. F., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Düz, S. (2012). *Konaklama işletmelerinde nepotizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Gazzoli, G., Hancer, M. & Park, Y. (2010). The role and effect of job satisfaction and empowerment on customers' perception of service quality: A study in the restaurant industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 34(1), 56-77.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2000). *Behavior in organizations*. New Jersey: Upper Saddle River, Prenticehall.
- Hatay İl Kültür Turizm Müdürlüğü (2017), Turizm işletme Belgeli Oteller, <http://www.hataykulturturizm.gov.tr/TR,60930/bilgiedinme.html> (Erişim Tarihi: 25.08.2017) adresinden alınmıştır.

- İyiişeroğlu, S. C. (2006). *Aile şirketleri: Adana ve çevresinde faaliyet gösteren aile şirketlerinde nepotizm uygulamasının tespitine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Izgar, H. (2012). İş Doyumu. Izgar, H. (Editör). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*, (3. Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi, 97-126.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Keklik, B., & Coşkun Us, N. (2013). Örgütsel adalet algılamalarının iş tatminine etkisi: Hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), s.143-161.
- Melin, R., Fugl-Meyer, K., S. & Fugl-Meyer, A., R. (2003). Life satisfaction in 18- to 64-year-old swedes: in relation to education, employment situation, health and physical activity. *Taylor & Francis, J Rehabil Med*, 35(1), 85-90.
- 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.
- Öcal, Ö. (2008). *İş-aile çatışması, iş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik tekstil işletmesi çalışanlarında bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlarla İstatistiksel Veri Analizi*. Eskişehir, Kaan Kitapevi Yayınları.
- Özdevecioğlu M., & Aktaş A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Kayseri, 28, 1-20.
- Özdevecioğlu M., & Çakmak Doruk N. (2009). Organizasyonlarda İş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, Kayseri, 69-99.
- Özer, M., & Karabulut, Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu, *Turkish Journal of Geriatrics*, 6(2), 72-74.
- Özer, P. S., & Urtekin, G. E. (2007). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Kayseri, 28(1), 107-125.
- Pfeffer, J., & Langton, N. (1993). The effects of wage dispersion on satisfaction, productivity, and working collaboratively: evidence from college and university faculty. *Administrative Science Quarterly*, 38(3), 382-407.
- Shkoler, O., & Tziner, A. (2017). The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice and work misbehavior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 157-164.
- Solmaz, G. (2014). *Örgütlerde Kayırmacılığın Örgütsel Adalet Algılaması Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Şeker, B. D., & Zırhlıoğlu, G. (2009). Van Emniyet Müdürlüğü kadrosunda çalışan polislerin tükenmişlik iş doyumu ve yaşam doyumları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 11 (4), 1-26.
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3) 97-120.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2017). Nepotizm Tanımı. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=NEPOT%C4%B0ZM, (Erişim Tarihi: 21.04.2017).
- Tietjen, M., A. & Myers, R., M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management Decision*, (36) 4, pp.226-231.
- Yavuz, B. & Akın, A. (2016). Nepotizm ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik bir araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 1270-1281.
- Zhao, R.X., Qu H., & Ghiselli, R. (2011). Examining the relationship of work-family conflict to job and life satisfaction: A case of hotel sales managers. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 46-54.



Etik Kurul Kararı ile ilgili beyan	
Araştırmanız etik kurul izni gerektiriyorsa, aşağıdaki bilgileri doldurunuz.	
Lütfen beyanı yaptığınızı belirtmek için kutucuğu işaretleyin.	☒ Yazar(lar) Beyanı: Bu çalışmanın yazarı(ları) olarak, insan katılımcıların yer aldığı çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürlerin, kurumsal ve/veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki bildirgesine ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygun olduğunu beyan ederim(iz).
Etik kurul kararı veren kurum	
Etik kurul karar tarihi	
Etik kurul karar sayı no	
Araştırmanız etik kurul izni gerektirmiyorsa, nedenini aşağıdaki seçeneklerden birini tercih ederek belirtiniz.	
☐ Bu çalışmanın yöntemi için etik kurul izni gerekmemektedir.	
☒ Bu çalışmadaki veri toplama süreci 1 Ocak 2020 tarihinden önce gerçekleşmiştir.	
Yazar Katkısına İlişkin Bilgi	
Yazar(lar) beyanı	☒ Bu çalışmadaki bulunan yazarların katkı oranlarının aşağıda belirtilen şekilde olduğunu beyan ederim(iz).
1.Yazar katkı oranı	%60
2. Yazar katkı oranı	%40