

DOI: 10.30520/tjsosci.1160479

Eş-Dost Kayırmacılığının Havacılık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

The Effect of Nepotism on Intention to Leave of Aviation Employees

Mustafa Kemal YILMAZ¹
Ebrar UZUN²

Özet

Havacılık, emniyet olgusunun ön planda tutulduğu sektörlerden biridir. Dolayısıyla, yapılan her işlemin bir kural ve prosedürü bulunmaktadır. Bu açıdan, sektörde görev alan her çalışanın nitelikli olması ve işini kurallara uygun bir şekilde yerine getirmesi gerekmektedir. Bu bağlamda havacılık sektöründe nitelikli çalışanların istihdam edilmesi ve liyakat ilkesine göre hareket edilmesi önem arz etmektedir. Kayırmacılık ise liyakat anlayışına tamamen karşı bir olgudur. Çünkü, işe uygunluk ve nitelik referanstan sonra gelmektedir. Bu durum, diğer çalışanlar üzerinde birçok olumsuz etki yaratmakta ve zamanla işten ayrılma niyeti ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmanın amacı; eş-dost kayırmacılığı olgusunun havacılık çalışanlarının işten ayrılma niyetine etkilerini ortaya çıkarmaktır. Kayırmacılık olgusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için Türkiye’de faaliyet gösteren havayolu, yer hizmetleri ve havaalanı işletmelerinde görev yapan 388 çalışandan anket yoluyla veri toplanmıştır. Elde edilen veriler, nicel analiz yöntemleri ile analiz edilmiştir. Çalışma kapsamında; havayolu, yer hizmetleri ve havaalanı işletmelerinde görev alan çalışanların örgüt içinde karşılaştıkları kayırmacı tutumlar, bu tutumların işten ayrılma niyeti üzerinde yaratacağı etkiler ve havacılık çalışanlarının demografik değişkenleri ile arasındaki ilişki ortaya konmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın alan yazına katkı sunması ve havacılık sektörü özelinde yaşanan eş-dost kayırmacılığını ortaya çıkarması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kayırmacılık, Liyakat, İşten Ayrılma Niyeti, Havacılık, Havayolu

Jel Sınıflandırması: L93, M10, J20

Abstract

Aviation is one of the sectors where the phenomenon of safety is prioritized. Therefore, the transaction made has a rule and procedure. In this respect, the employee working in the aviation sector must be qualified and perform their work in accordance with the rules. In this context, it becomes important to employ qualified employees in the sector and to act according to the principle of merit. Nepotism, is a phenomenon completely opposed to the understanding of merit. Because, job suitability and qualification come after reference. This will have many negative effects on other employees, and over time, the intention to leave will emerge. The aim of this study is to reveal the effects of nepotism / favoritism on the intention to leave the job of aviation employees. In order to reveal the relationship

¹ Doç.Dr., T.C. Samsun Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi Bölümü, kemal.yilmaz@samsun.edu.tr ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1533-8990>

² Lisans Öğrencisi, T.C. Samsun Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi Bölümü, uznebr17@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5341-2314>

between the phenomenon of favoritism and the intention to leave, data were collected through questionnaires from 388 employees working in airline, ground handling and airport businesses where operating in Turkey. The obtained data were analyzed with quantitative analysis methods. Scope of this study; The nepotistic attitudes of employees working in airline, ground handling and airport operations within the organization, the effects of these attitudes on the intention to leave, and the relationship between the demographic variables of aviation employees are revealed. In this context, it is expected that the study will contribute to the literature and reveal the nepotism / favoritism experienced in the aviation sector.

Keywords: Nepotism, Merit, Intention to leave, Aviation, Airline

Jel Codes: L93, M10, J20

1. GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında işletmeler, deregülasyon ve küreselleşmenin etkisi ile ulusal ve uluslararası pazarlarda var olabilmek için rekabet güçlerine odaklanmaktadır. Örgütün rakiplerine karşı direnç gösterebilmesi yani rekabet gücünü arttırabilmesi için istihdam ettiği çalışanlarına odaklanması gerekmektedir (Büte, 2018). Çalışanlar, işletmeler için örgütün hedeflerine ulaşabilmesi ve örgütün rekabet edilebilirliğini arttırması bakımından önem arz etmektedir. Çalışanların örgüte karşı tutumları, örgütsel bağlılıkları, örgütsel güvenleri gibi faktörler çalışma motivasyonunu arttırarak örgütü rakiplerine karşı güçlendirmektedir. Yani insan faktörü örgütlerde rekabet avantajı olarak görülmektedir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018; Pinho, Silva ve Oliveira, 2018). Bu nedenle çalışanların motivasyonlarını ve örgüte olan bağlılıklarını zedeleyecek olan faktörler örgüt için istenmeyen sonuçlara yol açabilmektedir. Söz konusu istenmeyen sonuçlara yol açan faktörlerden biri de kayırmacılık olgusudur.

Eş-dost kayırmacılığı, örgütteki üstler ile aile ve akrabalık bağı bulunan kişilerin referans kullanarak işe alınmasıdır. Bu noktada işe uygunluk, yetenek ve nitelik gibi hususlar yerini eş-dost bağına bırakmaktadır. Üstleri ile akrabalık bağı olmayan çalışanlar için bu durum; iş tatmini, motivasyon, örgütsel bağlılık ve çalışma performansı üzerinde olumsuz sonuçlar yaratmaktadır (Büte, 2011). Çalışanlarda meydana gelen bu tutum ve davranışlar örgütün aleyhine olacaktır. Çünkü çalışanlarda oluşan güvensizlik ve performans düşüklüğü örgütlerin hedeflerine ulaşmasını geciktirecek ve çalışan devir oranını arttıracaktır. Çünkü kayırmacılık olgusu, çalışanlarda işten ayrılma niyetini ortaya çıkarmaktadır. Yani kayırmacılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır (Bolat, Bolat, Seymen ve Katı, 2017). Bu durum örgütün nitelikli elemanlarını kaybetme riskini meydana getirmektedir.

Bu çalışmanın amacı, kayırmacılığın havayolu, havalimanı ve yer hizmetleri işletmelerinde görev alan çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemektir. Emniyeti sağlamanın en temel ve en önemli ilke olduğu havacılık sektöründe kayırmacılık olgusunun havacılık çalışanlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi çalışmanın en temel sorunsalını oluşturmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Eş-Dost Kayırmacılığı

Kayırmacılık, günümüz iş dünyasında oldukça sık karşılaşılan bir kavramdır. Bu kavram aynı zamanda “kollamacılık”, “iltimas” ve “torpil” kavramlarıyla da aynı anlama sahiptir (Büte, 2011; Aktan, 1992). Yani örgüt içinde liyakat ilkesine oldukça zıt düşen bir kavramdır.

Literatürde kayırmacılık olgusu aynı zamanda “nepotizm” ve “kronizm” kavramları altında da incelenmiştir. Yapılan literatür taramasında bu üç kavram için yapılan bazı tanımlar şu şekildedir:

“Nepotizm, latince de yeğen anlamına gelen “nepos” kelimesinden türetilmiştir. Eş, dost ve akraba kayırmacılığı anlamına gelmektedir.” (Christodoulou, 2008).

“Kayırılan kişi göz önüne alınırsa kayırmacılık; akraba kayırmacılığı (nepotizm), eş-dost-hemşeri kayırmacılığı (kronizm) olarak sınıflandırılmaktadır.” (Ekinci, 2017).

“Nepotizm, işletme sahibi veya yöneticinin bir istihdam bağlamında genel olarak yetenek veya liyakat yerine aile üyelerini tercih etmesidir.” (Bellow, 2004; Firfiray, Cruz, Neacsu ve Gomez-Mejia, 2018; Jaskiewicz, Balkin ve Uhlenbruck, 2013).

“Kronizm ve nepotizm birbirlerinden farklı fenomenlerdir. Her ne kadar benzer etkilere sahip olsalar da aralarında önemli farklılıklar bulunmaktadır.” (Williams ve Bezeredi, 2017; Ignatowski, Stopczynski ve Trebska, 2019).

Tanımlara göre; kayırmacılık, nepotizm ve kronizm temel olarak birbirine çok yakın ve aynı amacı paylaşan olgulardır. Buradaki temel amaç örgüt içinde üst kademede yer alan söz sahibi kişilerin istihdam sağlarken sosyal bağları; liyakat, yetenek ve nitelikten daha fazla ön planda tutmaktadır.

Kayırmacılık olgusu tanımı itibari ile insanlarda olumsuz bir izlenim bırakabilmektedir. İşe girecek potansiyel iki adaydan biri işe uygunluk açısından daha iyi bir izlenim bıraksa bile, diğer aday ile işveren arasında sosyal bir yakınlık varsa; kayırmacılık olgusu devreye girdiğinde bu durum işe daha uygun olan, fakat işverenle sosyal bir bağlantısı olmayan adayın etik olmayan bir durumla karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Bu durum örgüt içinde diğer çalışanlar ve işe girmek isteyen potansiyel adaylar üzerinde bazı olumsuz etkilere neden olmaktadır.

Tekstil sektöründe kayırmacılığın örgüt üzerindeki etkilerinin incelendiği bir çalışmada, kayırmacılığın örgütsel güveni zedelediği sonucuna varılmıştır. Örgüte olan güvenin azalması çalışanlarda güven eksikliği, iş tatmininde azalma, kuruma olan bağlılık ve kişisel performansta azalma meydana getirmektedir (Keleş, Özkan ve Bezirci, 2011).

İşveren ile sosyal bağlantısı olmayan çalışanların kayırmacılığı hissetmesi örgüte olan güveni zedelemenin yanında çalışanların kendilerini farklı bir sınıfta görmelerine neden olmaktadır (Özler, Ergün ve Gümüştakin, 2007). Üst amirin, aralarında sosyal bağlantısı olan astı ile aralarında sosyal bağlantısı olmayan astına farklı bir tavırla yaklaşması ve hissettirmesi örgütsel adaleti zedelemektedir. Adalet eksikliği örgüt içinde devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve motivasyonun azalmasına neden olmaktadır (Burhan, Leeuwen ve Scheepers, 2020; Loi, Hang-Yue ve Foley, 2006).

Kayırmacılığın olumsuz etkileri ile ilgili Queen Alia Uluslararası Havalimanı’nı kullanan uçuş ekipleriyle yürütülen bir çalışmada; kayırmacılıktan dolayı terfi ettirilmeyen kabin memurlarının duygusal olarak tükendiği ve bu tükenmişliği yolculara yansıttığı sonucuna ulaşılmıştır. Havayolu şirketinin yüzünü temsil eden kabin memurlarının bu tutumu havayolu imajına zarar verebilmektedir (Araslı, Bavik ve Erdoğan, 2006).

Literatürde kayırmacılığın olumsuz etkileri ile ilgili daha birçok çalışma bulunmaktadır. Bunlardan bir diğeri ise, Marcello Perez-Alvarez ve Holger Strulik’in kayırmacılığın beşeri sermayeyi etkileyerek ekonomik kalkınmayı olumsuz etkilediğini öne sürdüğü çalışmadır. Araştırmacılar, Lübnan ve Singapur’un kayırmacılığa karşı tutumlarını öne sürerek

kayırmacılığın insan performansı üzerindeki etkilerini vurgulamıştır. Buna göre Singapur 2015 yılında Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) kayırmacılığa karşı geliştirdiği politikası ile en iyi performansı elde etmiştir. Buna karşılık Lübnan'da ise kayırmacılık yaygın bir olgudur ve PISA çalışmasında en düşük performansı elde eden ülke olmuştur (Perez-Alvarez ve Strulik, 2021). Burada kayırmacılık olgusunun nitelik ve yetenekleri ikinci plana atmasından dolayı performansta belirli bir oranda düşüş meydana getirdiği görülmektedir.

Kayırmacılık olgusunun diğer bir dezavantajı ise, insan kaynakları uygulamasını kötü etkilemesidir. İnsan kaynakları işe uygun, nitelikli ve eğitilmiş potansiyel çalışanları istihdam etmektedir. Fakat, insan kaynakları uygulamalarına kayırmacılık bulaşırsa, insan kaynakları bağımsız çalışamaz ve bundan dolayı meritokrasi (liyakata dayalı yönetim) mümkün değildir (Araslı, Bavik ve Erdoğan, 2006).

Genel olarak değerlendirildiğinde; insan kaynakları uygulamaları bağımsız olmayan, liyakata aykırı davranışlar sergilenen, kayırmacı zihniyetin hakim olduğu, niteliksiz çalışanlar ile bu çalışanların varlığı yüzünden iş tatminini ve örgütsel bağlılığını yitirmiş çalışanların bir arada olduğu örgütlerin başarısız olması için sağlam bir zemin hazırlanmaktadır. Fakat, kayırmacılık olgusu belirli çıkarlar doğrultusunda kullanılmadığı takdirde kabul edilebilir seviyeye indirgenebilmektedir. Konuyla ilişkili olarak Ronald E. Riggio ve Karan Saggi'nin yürütmüş olduğu çalışmada kayırmacılık olgusuna farklı bir perspektiften bakılmıştır. Çalışmada örgüt için asıl önemli olanın ast ve üst arasındaki sosyal yakınlık değil çalışanın işini düzgün bir şekilde yerine getirmesi olduğuna vurgu yapılmıştır. Kişi girmek istediği örgüte referansı sayesinde değil de işe uygunluğu için alındıysa bu durumda kayırmacılık olgusu etik olmayan yönünü yitirmektedir. Çünkü işe uygun olan başka bir adayın önüne geçmemiş, işi kendi becerileri ile almıştır. Fakat kayırmacılık hakkındaki önyargılardan dolayı diğer çalışanlar bu durum karşısında demotive olabilmektedir (Riggio ve Saggi, 2015).

Kayırmacılık olgusuna genel olarak örgütler, toplumlar ve çoğu ülke karşı çıkıyormuş gibi görünse de kayırmacılık günümüz iş dünyasında normalleştirilen bir fenomen olmuştur. Yapılan literatür taramalarında kayırmacılığın bazı örgütler için yarar sağladığına dair çalışmalar bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda genel olarak bakıldığında kayırmacılık büyük işletmelere nazaran küçük çaplı işletmelerde daha yaygın olarak görülmektedir (Ignatowski, Stopczynski ve Trebska, 2019).

Özellikle, küçük aile işletmelerinde çalışanların ortak bir amaç için bir araya gelen aile bireylerinden oluşması, işgücünün organizasyona bağlılığı rekabet avantajı olarak görülmektedir (Olson v.d., 2003; Keleş, Özkan ve Bezirci, 2011).

Ignatowski, Stopczynski ve Trebska (2019)'nın konuyla ilgili olarak yürütmüş olduğu bir çalışmada; uygun bir pozisyona, referans ile nitelikli bir yönetici atanırsa kayırmacılık kabul edilebilir. Bu durum şirket sahiplerinin arasındaki çatışmayı azaltmakla birlikte iş tatminini, işe olan bağlılığı ve yönetsel beceriler üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Burada önemli olan nokta kayırmacılığın kendisi değil kayırmacılık olgusunun hangi niyetlerle kullanıldığıdır. Unutulmamalıdır ki kayırmacılık her zaman örgütlere dezavantaj sağlamaz. Kayırmacılığın belirli koşullarda organizasyon üzerinde olumlu bir etkisi olabilmektedir. Bu nedenle kayırmacılık, arzu edilen durumlarda kullanılan bir fenomendir (Ignatowski, Stopczynski ve Trebska, 2019). Burada önemli olan nokta kayırmacılığın kendisi değil hangi niyetle kullanıldığıdır.

Carter, Schino ve Farine (2019)'nin yürüttüğü bir çalışmada simetrik sosyal bağları olan kişilerin karşılıklı olarak yardımlaşmalarındaki temel amacın altında yatan sebebin ne kadarının

kayırmacılık ile ilgili olduğu ortaya konmaya çalışılmıştır. Ancak bunu ölçmenin zorluğu bu soruya kesin bir cevap verememektedir. Çünkü, kişiler arasındaki dolaylı ilişkilerden dolayı kayırmacılığın varlığını ölçmek zordur. Çünkü iki kız kardeşten biri diğerine sık sık yardımda bulunabilir. Bu yardımın altında yatan niyet saf akraba fedakârlığı olabileceği gibi müteakabiliyet de olabilmektedir (Carter, Schino ve Farine, 2019).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

Rekabetin hat safhada olduğu iş dünyasında başarılı olmanın ön koşullarından biri, nitelikli ve örgüte bağlı çalışanları örgüt bünyesinde tutmaktır. Bu sebeple insan kaynakları uygulamaları, işletmenin nihai başarısı için önem arz etmektedir. Turunç v.d. (2010), insan kaynaklarının verimli kullanılmasının altında yatan temel sebebin iş görenlerin iş ortamını geliştirerek çalışma kalitesini arttırmak olduğunu belirtmektedir. Çalışanların verimliliği, girdilerin kaliteli ve karlı çıktılara dönüşebilmesi hususunda oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Çalışan verimliliğini sağlamak ise çalışanların motivasyonuna bağlıdır. Özdemir ve Muradova (2008), örgütlerde motivasyon ve verimlilik ilişkisini inceledikleri çalışmada motivasyon ve verimlilik arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Günümüz iş dünyasında kalifiye çalışanları elde tutabilmek rekabet avantajı sağlamaktadır (Sökmen, Sökmen ve Mete, 2021; Pfeffer, 2005). Örgütlerin rakipleriyle rekabet edip piyasada var olabilmeleri için çalışanlarının gösterdikleri çaba ve verimlilik önemlidir. Ancak çalışanlarda zamanla bu çaba ve verimlilik çeşitli nedenlerden dolayı azalabilmektedir. Bu nedenler, zamanla örgüt ile alakası olmayan dış sebeplerden meydana gelebileceği gibi örgüt ile bizzat ilgisi olan sebeplerden de meydana gelebilmektedir. İşin yoğunluğundan dolayı oluşan baskı (Güdü Demirbulat ve Bozok, 2015), stres (Turhan, Erol, Özdemir ve Demirkol, 2018), iş tatmininin azalması (Özdemir ve Muradova, 2008) gibi sebeplerden dolayı çalışanların örgüte olan bağlılığında azalma meydana gelebilmektedir. Örgüte olan bağlılığın azalması zamanla çalışanlarda işten ayrılma arzusu yaratabilmektedir. Yapılan literatür çalışmasında işten ayrılma niyetine ilişkin yapılan tanımlamalardan bazıları şu şekildedir:

“İşten ayrılma niyeti, çalışanın örgütte çalışmama isteği olarak tanımlanmaktadır.” (Karavardar, 2015; Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974).

“İşten ayrılma niyeti çalışanların istihdam koşullarından tatminsiz olmaları durumunda gösterdikleri yıkıcı ve aktif bir eylem olarak tanımlanmaktadır.” (Öktem, Kızıltan ve Öztoprak, 2016; Rusbult, Dan, Glen ve Arch, 1988).

“Ayrılma niyeti, bir çalışanın bir iş organizasyonundaki üyeliğini sona erdirme olasılığının derecesini ifade eder.” (Cheryl ve Jay, 2006).

“İşten ayrılma niyeti çalışanların daha sonra harekete geçirebilecekleri, işletmelerinden ayrılmaya çalışma eğilimleridir.” (Tufan, 2021; Tett ve Meyer, 1993).

“İşten ayrılma niyeti kavramı, bireyin işle ilgili olumsuz tutumunu ifade ederek, işe gitmeme düşüncesini yansıtır.” (Genç, 2015).

İşten ayrılma arzusu çalıştığı örgütten memnun olmayan her çalışanın başına gelebilecek olağan bir durumdur. Bu arzu veya niyet zamanla birçok faktörün etkisiyle ortaya çıkabilmektedir. Literatürde pek çok farklı meslek grubu için bu konuyla alakalı çalışmalar bulunmaktadır. Kröger v.d. (2021), Finlandiya, Norveç ve İsveç'te profesyonel bakım çalışanlarının mevcut işlerinden ayrılma niyetlerini araştırmıştır. Elde ettikleri sonuçlar neticesinde işten ayrılma eğilimi olan çalışanların, işten ayrılmak istemeyen çalışanlara kıyasla daha eğitilmiş ve yaşlarının daha genç olduklarını ortaya koymuştur. Aynı zamanda gelirlerinin giderlerini

karşılama yetmemesinin yanında psikofiziksel yük ve süpervizör desteği eksikliğinin de işten ayrılma eğilimini arttırdığını ortaya koymuştur.

Karavardar (2015), Colquitt v.d. (2001), Choi (2011) ise, kişiler arası adaletin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte Polat (2010), çalışanların sinik tutumlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında etkili olduğunu ortaya koymuştur. Literatürde yer alan bu çalışmalar ve daha birçok çalışma çalışanlarda işten ayrılma niyetini tetikleyen birçok unsuru ortaya koymaktadır. Görüldüğü üzere işten ayrılma arzusunun çalışanların yaşı, eğitim durumu, aldıkları ücretin kendilerini tatmin etme durumu, psikofiziksel algılar, örgüt içindeki adalet, sinik tutumlar ve daha birçok faktör etki edebilmektedir.

Çalışma ortamındaki birçok olumsuz koşul çalışanların işten ayrılma niyetini tetikleyebilmektedir. Ancak bu durum her çalışan için geçerli değildir. İş koşulları her ne kadar zor olursa olsun, çalışanlar görevlerinden çok gerçekleştirdikleri işin amacına yönelik duygusal bir bağ kurmuşsa işten ayrılma arzusu geri planda kalabilmektedir.

Porter v.d. (1974), örgütsel bağlılık ve iş tatminindeki farklılıkları incelemek için psikiyatri teknisyeni stajyerleri üzerinde yaptığı çalışmada, devlet akıl hastanesinde çalışan psikiyatrların hizmetlerine değerli hedeflere katkıda bulunmanın, bu hedeflere ulaşmak için gereken belirli görevleri beğenip beğenmemelerinden daha ağır bastığını vurgulamıştır. Bu bağlamda örgütler için istihdam kaybının önüne geçmek adına örgütsel bağlılık önem arz etmektedir.

Olumsuz çalışma koşullarına rağmen çalışanları işe bağlayan tek husus icra edilen görevin çalışan için anlamı ve örgütsel bağlılık değildir. Çalışanlar örgütte beklentileri karşılanmasa ve örgüte karşı bir bağlılık hissetmese bile aile sorumlulukları yüzünden örgütte kalmaya devam edebilmektedir (Cheryl ve Jay, 2006). Ayrıca, iş istihdamının güç olduğu ülkelerde daha iyi bir iş imkanı seçimi zor olduğu için kişi işinden memnun olmasa bile mecburiyetten işine devam edebilmektedir. Bu nedenle, işten ayrılma niyeti olan bir çalışanın bu niyetini gerçekleştirebilmesi için hareket alanını kısıtlamayacak uygun koşullara sahip olması gerekmektedir.

Literatürde işten ayrılma niyetine neden olan faktörler genel olarak üç başlık altında incelenmiştir. Aşağıdaki modelde (Şekil 1) temel anlamda işten ayrılma niyetine neden olan faktörler bu üç başlık altında verilmiştir.



Şekil 1. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler (Acar, 2017)

Buna göre; kişilerde işten ayrılma niyetini tetikleyen tek faktör örgütle ilgili sorunlar değil kişinin özel hayatının getirdiği özel koşullar da etkilemektedir. Ayrıca, ülke ekonomisinin kötüye gitmesi durumunda kişinin aldığı ücret ihtiyaçlarını gidermek için yeterli olmayabilmektedir. Bu sebepten dolayı ülke değişikliği yapmakta işten ayrılmaya neden olabilmektedir.

2.3. Kayırmacılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkileri

Ortak amaçların gerçekleştirilmesi adına örgüt bünyesinde istihdam edilen her çalışan, içinde bulunduğu örgütün kültürünü benimsemektedir. Örgüt kültürü örgüt performansı üzerinde etkilidir (Baş ve Holding, 2011). Bu durumda örgütün nihai amacına erişebilmesi kuvvetli bir kültüre sahip olmasından geçmektedir. Çalışanların farklı muamele gördüğü örgütlerde ise güçlü örgüt kültüründen bahsetmek güçtür. Örgüt içinde yer alan çalışanlara, yöneticiler ile eş-dost ilişkisi bulunan diğer çalışanlardan farklı yaklaşıldığı taktirde örgüte olan güven zedelenmektedir. Kayırmacılık olgusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki bu noktada ortaya çıkmaktadır. Keleş v.d. (2011), kayırmacılık olgusunun görüldüğü örgütlerde örgütsel güvenin azaldığını ifade etmiştir. Benzer şekilde Öktem v.d. (2016), olumsuz örgüt iklimi koşulları ve örgüte güvenmemek nedeniyle, işgörenlerin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerinde de olumsuz etkileri olduğunu ifade etmiştir. Kayırmacılık olgusunun hissedilmesi örgütsel güveni zedelemektedir. Örgüte olan güvenini kaybeden çalışanlarda ise işten ayrılma niyeti meydana gelmektedir.

Kayırmacılık ve işten ayrılma niyeti arasında örgütsel güvenin dışında örgütsel çatışma algısı da aracılık etmektedir. Kocaman (2021), vakıf üniversiteleri üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel çatışma ile hem kayırmacılık hem de işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Kayırmacılık olgusunun hissedildiği örgütlerde örgütsel çatışma meydana gelebilmektedir. Yaşanan tat kaçırıcı olayların neticesinde ise çalışanlarda işten ayrılma niyeti oluşmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, kayırmacılık ve işten ayrılma niyeti arasında bir sebep sonuç ilişkisi vardır. Kayırmacılığın yarattığı huzursuz ortamda, yaşanan olayların sonucunda kişilerde işten ayrılma arzusu uyanmaktadır. Bahsi geçen huzursuz ortamda yaşanan olaylar, kayırmacılık ve işten ayrılma niyeti arasında aracı bir durum yaratmaktadır. Bu araçlar, genel olarak; örgütsel güvenin zedelenmesi, liyakate aykırı yönetim biçimi, çatışma algısı, sinizm, vb. gibi etkenlerden oluşmaktadır.

3. YÖNTEM**3.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi**

Bu çalışmanın temel amacı, havacılık sektöründeki eş-dost kayırmacılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Çalışmanın nihai amacı ise, etik dışı olarak kabul edilen bu olgunun örgüt içindeki diğer çalışanlar ile işverenle sosyal bir bağı bulunmayan çalışanlar üzerindeki etkilerini ortaya koyarak iş istihdamının nitelikli personeller ile sağlanmasıdır. Zira, kayırmacılık olgusunun yoğun hissedildiği örgütler nitelikli personele ulaşma konusunda sorun yaşamaktadır.

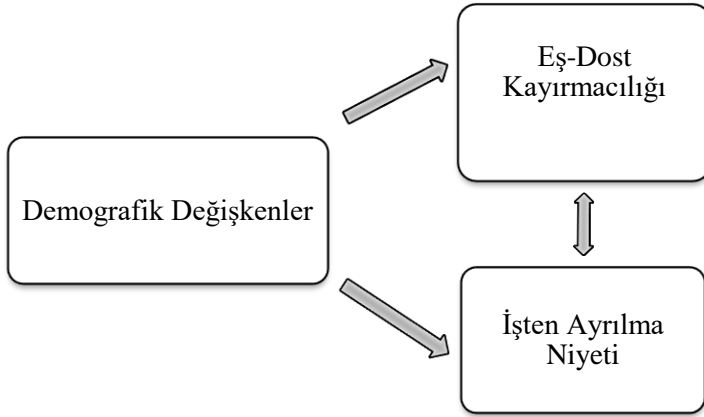
Havacılık sektöründe en mühim kriter uçuş emniyetinin sağlanmasıdır. Özellikle kokpit, kabin, uçuş operasyon ve uçak bakım bölümleri uçuş emniyeti ile doğrudan ilgili birimlerdir. Bu birimlerin yanı sıra sektörün hiçbir alanında kayırmacı tutumların sergilenmesi kabul edilemez. Bu çalışmada, kayırmacılık olgusu ve işten ayrılma niyetinin yanı sıra cinsiyet, yaş, gelir,

medeni durum, sektörde çalışılan zaman, çalışılan birim ve ünvan bakımından değişkenler arasında anlamlı bir ilişkisinin olup olmadığı da incelenmiştir.

Kayırmacılık olgusu temel anlamda olumsuz bir olgu olarak görülse de literatürde bu durumun tam tersini savunan çalışmalar bulunmaktadır. Fakat kayırmacılığın olumlu yönlerini savunan çalışmaların ortak noktası çalışmaların küçük çaplı aile işletmelerinde yapılmış olmasıdır. Küçük çaplı aile işletmelerinde aralarında kan bağı bulunan çalışanların ortak bir amaca hizmet etmesi performans ve rekabet avantajı gibi hususlarda diğer kurumlara nazaran daha avantajlı olabilmektedir (Keleş, Özkan ve Bezirci, 2011; McFarlin, 2008). Ancak büyük çaplı işletmeler için aynı durum söz konusu değildir. Yapılan birçok araştırmada kayırmacılık olgusunun çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri ortaya konmuştur. Özellikle, kayırmacılık olgusunu hisseden diğer çalışanlar örgüte olan güvenini kaybetmektedir. Örgütsel güvenin zedelenmesi sonucunda iş tatmini azalmakta ve işten ayrılma niyeti meydana gelmektedir (Karavardar, 2015).

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Literatürde eş dost kayırmacılığı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye dair çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmanın diğer çalışmalardan farkı, kayırmacılık olgusunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin havacılık sektöründe görev alan çalışanlar özelinde incelenmesidir. Araştırma kapsamında nicel analiz yöntemleri kullanılmıştır. Değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkisini ortaya koymak amacıyla bağımsız örneklem T Testi, Anova, Regresyon ve Korelasyon analizleri yapılmıştır. Araştırma kapsamında incelenen değişkenlere ilişkin araştırma modeli Şekil 2’de verilmektedir.



Şekil 2. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Hipotezler

H1: Havacılık çalışanlarının eş-dost kayırmacılığına ilişkin algıları demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, sektörde çalışılan süre, çalışılan birim/unvan) göre farklılaşmaktadır.

H2: Havacılık çalışanlarının işten ayrılma niyetine ilişkin algıları demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, sektörde çalışılan süre, çalışılan birim/unvan) göre farklılaşmaktadır.

H3: Eş-dost kayırmacılığı havacılık çalışanlarının işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini; Türkiye’de havacılık sektöründe faaliyet gösteren (havayolu, havalimanı ve yer hizmetleri işletmelerindeki) çalışanlar oluşturmaktadır. Türkiye’de faaliyet gösteren havacılık şirketlerindeki çalışanların sayısına ulaşmak güç olduğundan ana kütle tam olarak belirlenememiştir. Bu yüzden olasılığa dayalı olmayan örneklem yöntemlerinden biri olan kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır.

Kolayda örneklem yöntemi zaman, maliyet ve izin alma kolaylığı konusunda diğer yöntemlerden daha avantajlı olduğu için tercih edilmiştir. Bunun dışında kalan olasılığa dayalı olmayan örneklem yöntemlerinden biri olan kartopu yöntemi araştırmanın konusuna uygun olmadığından, gönüllü örnekleme yanlılık sorunu olduğundan, çok düzeyli örnekleme ise birçok örnekleme tekniğinin bir arada kullanılmasından dolayı tercih edilmemiştir (Doğanay v.d., 2018). Ek olarak sosyal bilimlerde belirlenmiş olan 0.05 güven aralığı (Karabey, 2019) örneklem evrenin belirlenmesinde kullanılmıştır. Güven aralığı belirlendikten sonra evrendeki çalışan sayısı $N > 100.000$ olarak varsayılmış, $n=383$ örneklem sayısının ulaşılması istenen hedefi sağladığından (Üstün, 2018), yapılacak olan anketlerle 383 kişiye ulaşılması planlanmıştır. Veri toplama sürecinde ise 388 kişiye ulaşılarak anket süreci tamamlanmış ve analiz sürecine geçilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak, konuyla ilgili benzer çalışmalarda geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklerden faydalanılarak bir anket formu oluşturulmuştur. Bahsi geçen anket formu; demografik değişkenler, eş-dost kayırmacılığı ile işten ayrılma niyeti ölçekleri kullanılarak toplamda 3 bölümden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan havacılık çalışanlarının demografik değişkenleri; yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, bulunduğu örgütteki çalışma süresi, sektördeki toplam çalışma süresi, aylık gelir, örgütte çalıştığı birim/ünvane göre incelenmektedir.

Araştırma kapsamında, eş-dost kayırmacılığını ölçmek için Abdalla v.d. tarafından geliştirilen nepotizm ölçeği kullanılmıştır (Abdalla, Mahrabi ve Raggad, 1998). Ölçek, Asunakutlu ve Avcı tarafından Türkçeye çevrilmiştir (Asunakutlu ve Avcı, 2010). Literatür incelemesi yapıldığında; bu ölçeğin Yılmaz (2019), Altıntaş (2021), Baş (2019), İbiş (2020), Karaca (2021), Yavuz (2021) gibi birçok araştırmacı tarafından kullanıldığı görülmüştür. Ölçeğin güvenilirlik değeri $\alpha=0,954$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer, nepotizm ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Altıntaş, 2021). Ölçekte toplam 17 adet ifadeye yer verilmiştir ve 5’li likert tipi ölçek yapısında hazırlanmıştır.

Anketin üçüncü bölümünde ise; Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından geliştirilen İşten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Yapılan literatür taramasında konuya ilişkin bazı çalışmalarda bu ölçek kullanılmıştır (Bal, 2020; Genç, 2015; Turunç v.d., 2010). Örgüt içinde çalışanların işten ayrılma niyetini araştırmak için geliştirilen bu ölçekte toplam 5 ifadeye yer verilmiştir ve 5’li likert tipi ölçek yapısında hazırlanmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeğindeki bütün maddeler için güvenilirlik analizi yapıldığında ölçeğin Cronbach’s Alfa değeri $\alpha=0,879$ bulunmuştur ve bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

4. BULGULAR

Araştırmada yer alan ifadelerin birbirleriyle olan ilişkilerinin belirlenmesi ve daha az sayıda değişkene indirgenmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan analize göre; (Tablo 1) her iki ölçeğin tek faktör altında toplandığı görülmektedir. Buna göre, tek faktörlü Eş-dost kayırmacılığı (Nepotizm) ölçeği varyansın %70,1’ni açıklarken, İşten Ayrılma niyeti ölçeği ise varyansın %78,8’ini açıklamaktadır. Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları

incelendiğinde, Eş-dost kayırmacılığı (Nepotizm) ölçeğinin Cronbach's Alfa değerinin $\alpha=0,955$; İşten ayrılma niyeti ölçeğinin Cronbach's Alfa değerinin ise $\alpha=,932$ olduğu görülmektedir. Her iki değer, ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Araştırma değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler, faktör analizi ve güvenilirlik düzeyi

| <i>Eş-Dost Kayırmacılığı (Nepotizm) Ölçeği</i> | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>Std. Sapma</i> | <i>Faktör Yükleri</i> | <i>Varyans %</i> | <i>Cronbach's Alpha</i> |
|--|----------|------------|-------------------|-----------------------|------------------|-------------------------|
| 1) Bu işletmede istihdam sürecinde eş-dost ilişkileri olan kişilere öncelik tanımlanmaktadır. | 388 | 4,30 | ,951 | ,699 | ,701 | ,955 |
| 2) Bu işletmede istihdam sürecinde yönetici referansı ön plandadır. | 388 | 3,60 | 1,464 | ,613 | | |
| 3) Bu işletmede üst yöneticilerle akrabalık ilişkisi bulunan çalışanların terfi sürecinde sahip oldukları nitelikler daha az dikkate alınır. | 388 | 3,89 | 1,400 | ,604 | | |
| 4) Bu işletmede nitelikli personellerin eş-dost ilişkileri nedeniyle hakkettikleri konuma ulaşamayacakları düşüncesi hakimdir. | 388 | 3,84 | 1,377 | ,667 | | |
| 5) Bu işletmede üst düzey yöneticilerle eş-dost ilişkisi bulunan çalışanların terfi etmesi daha kolaydır. | 388 | 4,17 | 1,234 | ,839 | | |
| 6) Bu işletmede personelin niteliğinin yanında eş-dost kayırmacılığı terfide öne çıkmaktadır. | 388 | 4,13 | 1,231 | ,893 | | |
| 7) Bu işletmede üst düzey yöneticiler ile eş-dost ilişkisi olan çalışanlar diğer çalışanlardan daha fazla itibar kazanmaktadır. | 388 | 3,97 | 1,353 | ,778 | | |
| 8) Bu işletmede alt ve orta kademe yöneticileri, üst kademe yöneticilerle eş-dost ilişkisi olan çalışanlara daha ayrıcalıklı davranmaktadır. | 388 | 4,02 | 1,270 | ,783 | | |
| 9) Bu işletmede üst düzey yöneticiler ile akrabalık ilişkisi bulunan personellerin işten çıkarılması veya cezalandırılması daha güçtür. | 388 | 4,02 | 1,254 | ,758 | | |
| 10) Bu işletmede diğer çalışanlar üst düzey yöneticiler ile eş-dost ilişkisi olan çalışanlardan çekinmektedir. | 388 | 3,81 | 1,308 | ,613 | | |
| 11) Bu işletmede eş-dost ilişkisi olan çalışanlar diğer çalışanlara göre daha yüksek ücret almaktadır. | 388 | 2,63 | 1,311 | ,606 | | |
| 12) Bu işletmede performans değerlendirmesi yapılırken yöneticiler ile | 388 | 3,79 | 1,313 | ,831 | | |

eş-dost ilişkisi olan çalışanlar ayrıcalıklı işleme tabi tutulur.

13) Bu işletmede performans değerlendirme sürecinde yöneticiler ile eş-dost ilişkisi olan çalışanlara ayrıcalıklı davranılmaktadır.

| | | | |
|-----|------|-------|------|
| 388 | 3,82 | 1,321 | ,891 |
|-----|------|-------|------|

14) Bu işletmede çalışanların performansı değerlendirirken yasal prosedürler göz ardı edilmektedir.

| | | | |
|-----|------|-------|------|
| 388 | 3,52 | 1,404 | ,692 |
|-----|------|-------|------|

15) Bu işletmede üst düzey yöneticiler ile eş-dost ilişkisi bulunan çalışanların başarıları daha fazla takdir edilmektedir.

| | | | |
|-----|------|-------|------|
| 388 | 3,83 | 1,334 | ,769 |
|-----|------|-------|------|

16) Bu işletmede istihdam sürecinde birçok adayın olmasına rağmen, daha çok yöneticiler ile eş-dost ilişkisi olan kişiler işe alınmaktadır.

| | | | |
|-----|------|-------|------|
| 388 | 3,96 | 1,340 | ,693 |
|-----|------|-------|------|

17) Bu işletmede yetki devri söz konusu olduğunda yöneticiler ile eş-dost ilişkisi olan kişilere öncelik verilmektedir.

| | | | |
|-----|------|-------|------|
| 388 | 3,98 | 1,318 | ,794 |
|-----|------|-------|------|

| <i>İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği</i> | <i>N</i> | <i>Ort</i> | <i>Std. Sapma</i> | <i>Faktör Yükleri</i> | <i>Varyans %</i> | <i>Cronbach's Alpha</i> |
|--|----------|------------|-------------------|-----------------------|------------------|-------------------------|
| 1) Daha iyi bir iş fırsatı bulduğumda, çalıştığım kurumdan ayrılacağım. | 388 | 4,02 | 1,220 | ,793 | ,788 | ,932 |
| 2) Şu an çalıştığım kurumun dışında diğer kurumlarda iş aramaktayım. | 388 | 3,69 | 1,298 | ,772 | | |
| 3) Şu an çalıştığım kurumdan ayrılmayı ciddi bir şekilde düşünüyorum. | 388 | 3,53 | 1,359 | ,861 | | |
| 4) Şu an çalıştığım kurumdan ayrılmayı sık sık düşünüyorum. | 388 | 3,65 | 1,293 | ,833 | | |
| 5) Şu an çalıştığım kurumda önümüzdeki beş yıl içinde çalışmaya devam ediyor olacağımı düşünmüyorum. | 388 | 3,80 | 1,262 | ,679 | | |

Araştırma kapsamında katılımcıların demografik özelliklerinin yanı sıra çalışılan hizmet alanı, birim ve ünvanlara ilişkin veriler de elde edilmiştir. Elde edilen verilerin frekans dağılımları Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların demografik verilerine ilişkin bulgular

| <i>Cinsiyet</i> | | | <i>Medeni Durum</i> | | |
|-----------------|-------------|----------|----------------------|-------------|----------|
| | <i>Kişi</i> | <i>%</i> | | <i>Kişi</i> | <i>%</i> |
| Kadın | 72 | 18,6 | Bekar | 244 | 62,9 |
| Erkek | 316 | 81,4 | Evli | 144 | 37,1 |
| Toplam | 388 | 100,0 | Toplam | 388 | 100,0 |
| <i>Yaş</i> | | | <i>Eğitim Durumu</i> | | |
| | <i>Kişi</i> | <i>%</i> | | <i>Kişi</i> | <i>%</i> |

| | | | | | |
|--|-------------|----------|---|-------------|----------|
| 18-24 | 88 | 22,7 | Ortaokul | 12 | 3,1 |
| 25-29 | 148 | 38,1 | Lise | 72 | 18,6 |
| 30-34 | 64 | 16,5 | Önlisans | 80 | 20,6 |
| 35-39 | 36 | 9,3 | Lisans | 192 | 49,5 |
| 40-44 | 40 | 10,3 | Lisansüstü | 32 | 8,2 |
| 45 ve üzeri | 12 | 3,1 | Toplam | 388 | 100,0 |
| Toplam | 388 | 100,0 | | | |
| En Son Çalıştığı İşletmedeki Çalışma Süresi | | | Sektördeki Toplam Çalışma Süresi | | |
| | Kişi | % | | Kişi | % |
| 1 Yıldan daha az | 112 | 28,9 | 1 Yıldan daha az | 84 | 21,6 |
| 1-4 Yıl | 144 | 37,1 | 1-4 Yıl | 152 | 39,2 |
| 5-9 Yıl | 64 | 16,5 | 5-9 Yıl | 68 | 17,5 |
| 10-14 Yıl | 32 | 8,2 | 10-14 Yıl | 40 | 10,3 |
| 15-19 Yıl | 24 | 6,2 | 15-19 Yıl | 28 | 7,2 |
| 20 Yıl ve üzeri | 12 | 3,1 | 20 Yıl ve üzeri | 16 | 4,1 |
| Toplam | 388 | 100,0 | Toplam | 388 | 100,0 |
| Çalışanların Hizmet Alanı | | | Unvan | | |
| | Kişi | % | | Kişi | % |
| Yer Hizmetleri | 300 | 77,3 | Yolcu / Yer / Misafir Hizmetleri Memuru | 24 | 6,2 |
| Havayolu | 32 | 8,2 | Uçuş Harekat Memuru / Uzmanı / Dispeçer | 20 | 5,2 |
| Havalimanı | 56 | 14,4 | Uçak Teknisyeni / Yrd. Teknisyen | 16 | 4,1 |
| Toplam | 388 | 100,0 | Müdür / Müdür Yrd. | 16 | 4,1 |
| | | | Şef / Şef Yrd. | 12 | 3,1 |
| | | | Uzman / Uzman Yrd. | 76 | 19,6 |
| | | | Memur | 76 | 19,6 |
| | | | Şoför / Operatör Şoför | 28 | 7,2 |
| | | | İşçi | 108 | 27,8 |
| | | | Diğer | 12 | 3,1 |
| | | | Toplam | 388 | 100,0 |

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların büyük bir çoğunluğunu %81,4 oranla (n=316) erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların, %62,9'unun (n=244) bekar, %38,1'inin (n=148) 25-29 yaş aralığında, %49,5'inin (n=192) Lisans mezunu, %39,2'sinin (n=152) 1-4 yıl arası iş tecrübesine sahip olduğu, %77,3'ünün (n=300) Yer hizmetleri işletmelerinde çalıştığı, %27,8'inin (n=108) işçi çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların demografik özellikleri ile eş-dost kayırmacılığı algısı ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu düşünülen faktörler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için analizler yapılmıştır.

Tablo 3. Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre Havacılık Çalışanlarının Eş-Dost Kayırmacılığı Algılarına İlişkin T Testi Bulguları

Eş-Dost Kayırmacılığı & Cinsiyet İlişkisi - T Testi

| | | N | Ortalama | Std. Sapma | T | p değeri |
|---------------|-------|-----|----------|------------|------|----------|
| Eş-Dost | Kadın | 72 | 3,8644 | 1,08918 | ,315 | ,753* |
| Kayırmacılığı | Erkek | 316 | 3,8205 | 1,06266 | | |

* p>,05

Eş-Dost Kayırmacılığı & Medeni Durum İlişkisi - T Testi

| | | N | Ortalama | Std. Sapma | T | p değeri |
|---------------|-------|-----|----------|------------|------|----------|
| Eş-Dost | Bekar | 244 | 3,8092 | 1,08582 | ,465 | ,642* |
| Kayırmacılığı | Evli | 144 | 3,8614 | 1,03541 | | |

* p>,05

Tablo 3'e göre; havacılık çalışanlarının eş-dost kayırmacılığına ilişkin algılarında cinsiyet (t=0,315 p=0,753 > 0,05 olduğundan) ve medeni duruma (t=0,465 p=0,642 > 0,05 olduğundan) göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 4. Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre Havacılık Çalışanların İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin T Testi Bulguları

İşten Ayrılma Niyeti & Cinsiyet İlişkisi - T Testi

| | | N | Ortalama | Std. Sapma | T | p değeri |
|----------------------|-------|-----|----------|------------|-------|----------|
| İşten Ayrılma Niyeti | Kadın | 72 | 4,1111 | 1,09949 | 3,115 | ,002* |
| | Erkek | 315 | 3,6521 | 1,13444 | | |

* p<,05

İşten Ayrılma Niyeti & Medeni Durum İlişkisi - T Testi

| | | N | Ortalama | Std. Sapma | T | p değeri |
|----------------------|-------|-----|----------|------------|------|----------|
| İşten Ayrılma Niyeti | Bekar | 244 | 3,7639 | 1,17225 | ,596 | ,552** |
| | Evli | 143 | 3,6923 | 1,08738 | | |

** p>,05

Tablo 4'e göre; havacılık çalışanlarının işten ayrılma niyetine ilişkin algılarında cinsiyete göre (t=3,115 p=0,002 < 0,05 olduğundan) istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre; havacılık sektöründeki kadın çalışanların (\bar{x} =4,11 ortalama ile) erkek çalışanlara (\bar{x} =3,65) göre işten ayrılma niyetlerinin görece daha fazla olduğu görülmektedir. Havacılık çalışanlarının medeni duruma göre işten ayrılma niyetleri (t=0,596 p=0,552 > 0,05 olduğundan) incelendiğinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 5. Yaş Aralığına Göre Havacılık Çalışanlarının Eş-Dost Kayırmacılığı Algılarına İlişkin ANOVA Testi Bulguları

Eş-Dost Kayırmacılığı & Yaş İlişkisi – ANOVA

| Eş-Dost Kayırmacılığı | N | Ortalama | Std. Sapma | Levene Statistic | F | p değeri |
|-----------------------|-----|----------|------------|------------------|--------|----------|
| 18-24 | 88 | 3,3075 | 1,24204 | 12,105 | 11,125 | ,000** |
| 25-29 | 148 | 4,0989 | ,79452 | | | |
| 30-34 | 64 | 4,0588 | ,95545 | | | |

| | | | | |
|-------------|----|--------|---------|-------|
| 35-39 | 36 | 4,2288 | ,59222 | ,000* |
| 40-44 | 40 | 3,2835 | 1,39753 | |
| 45 ve üzeri | 12 | 3,7059 | 1,00705 | |

* Varyanslar Homojen $p < ,01$ ve $p < ,05$

** $p < ,01$ ve $p < ,05$

Tukey Testi

| Yaş Aralığı Karşılaştırması | Ortalama Fark | Std. Sapma | p değeri | |
|-----------------------------|---------------|------------|----------|------|
| 18-24 | 25-29 | -,79139* | ,13498 | ,000 |
| | 30-34 | -,75135* | ,16474 | ,000 |
| | 35-39 | -,92128* | ,19839 | ,000 |
| 40-44 | 25-29 | ,81541* | ,17870 | ,000 |
| | 30-34 | ,77537* | ,20211 | ,002 |
| | 35-39 | ,94530* | ,23037 | ,001 |

* $p < ,01$ ve $p < ,05$

**Diğer değişkenlere ilişkin p değerleri anlamlı çıkmadığından tabloda gösterilmemiştir.

Tablo 5 incelendiğinde; Havacılık çalışanlarının eş-dost kayırmacılığına ilişkin algıları yaş gruplarına göre ($F=11,125$ $p=0,000 < 0,01$ ve $0,05$ olduğundan) istatistiki olarak farklılaşmaktadır. Hangi yaş gruplarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık oluştuğunu tespit edebilmek için (Levene Statistic= $11,125$ $p=0,000 < 0,01$ ve $0,05$ olduğundan varyanslar homojen) Tukey testi yapılmış, 18-24 ve 40-44 yaş aralığındaki havacılık çalışanlarının eş-dost kayırmacılığı algıları ile 25-29, 30-34 ve 35-39 yaş aralığındaki çalışanların eş-dost kayırmacılığı algıları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buna göre; 18-24 (işe yeni başlayan) ile 40-44 yaş aralığı dışında kalan orta yaş gruplarında eş-dost kayırmacılığı algısının görece daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Yaş Aralığına Göre Havacılık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetine İlişkin ANOVA Testi Bulguları

İşten Ayrılma Niyeti & Yaş İlişkisi – ANOVA

| İşten Ayrılma Niyeti | N | Ortalama | Std. Sapma | Levene Statistic | F | p değeri |
|----------------------|-----|----------|------------|------------------|-------|-----------------|
| 18-24 | 87 | 3,3770 | 1,25139 | 3,196 | 7,171 | ,000** |
| 25-29 | 148 | 4,0811 | ,91721 | | | |
| 30-34 | 64 | 3,8500 | 1,29370 | | | p değeri |
| 35-39 | 36 | 3,5722 | ,89206 | | | ,008* |
| 40-44 | 40 | 3,1800 | 1,08868 | | | |
| 45 ve üzeri | 12 | 3,8667 | 1,38914 | | | |

* Varyanslar Homojen $p < ,01$ ve $p < ,05$

** $p < ,01$ ve $p < ,05$

Tukey Testi

| Yaş Aralığı Karşılaştırması | Ortalama Fark | Std. Sapma | p değeri | |
|-----------------------------|---------------|------------|----------|------|
| 18-24 | 25-29 | -,70407* | ,14830 | ,000 |
| 25-29 | 40-44 | ,90108* | ,19561 | ,000 |
| 30-34 | 40-44 | ,67000* | ,22125 | ,031 |

* p<,05

**Diğer değişkenlere ilişkin p değerleri anlamlı çıkmadığından tabloda gösterilmemiştir.

Tablo 6 incelendiğinde; Havacılık çalışanlarının işten ayrılma niyetine ilişkin algıları yaş gruplarına göre (F=7,171 p=0,000 < 0,01 ve 0,05 olduğundan) istatistiki olarak farklılaşmaktadır. Hangi yaş gruplarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık oluştuğunu tespit edebilmek için (Levene Statistic=3,196 p=0,008 < 0,01 ve 0,05 olduğundan varyanslar homojen) Tukey testi yapılmış, 18-24 ve 25-29 yaş aralığındaki havacılık çalışanlarının işten ayrılma niyeti ortalamaları ile 40-44 ve 25-29 ile 30-34 yaş aralığındaki çalışanların işten ayrılma niyeti ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buna göre; 25-29 yaş aralığındaki çalışanların (\bar{x} =4,0811) diğer yaş gruplarına nazaran işten ayrılma niyetlerinin görece daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 7. Eğitim Durumuna Göre Havacılık Çalışanlarının Eş-Dost Kayırmacılığı Algılarına İlişkin ANOVA Testi Bulguları

Eş-Dost Kayırmacılığı & Eğitim Durumu İlişkisi – ANOVA

| Eş-Dost Kayırmacılığı | N | Ortalama | Std. Sapma | Levene Statistic | F | p değeri |
|-----------------------|-----|----------|------------|------------------|------|----------|
| Ortaokul | 12 | 4,0980 | ,73099 | 4,455 | 1,14 | ,335** |
| Lise | 72 | 3,6307 | ,91998 | | | |
| Önlisans | 80 | 3,9059 | ,99957 | p değeri | | |
| Lisans | 192 | 3,8240 | 1,09043 | ,002* | | |
| Lisansüstü | 32 | 4,0074 | 1,42387 | | | |

* Varyanslar Homojen p<,01 ve p<,05

** p>,05

Tablo 7 incelendiğinde; Havacılık çalışanlarının eş-dost kayırmacılığına ilişkin algılarının eğitim durumuna göre (F=1,14 p=0,335 > 0,05 olduğundan) istatistiki olarak farklılaşmadığı görülmektedir.

Tablo 8. Eğitim Durumuna Göre Havacılık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetine İlişkin ANOVA Testi Bulguları

İşten Ayrılma Niyeti & Eğitim Düzeyi İlişkisi – ANOVA

| İşten Ayrılma Niyeti | N | Ortalama | Std. Sapma | Levene Statistic | F | p değeri |
|----------------------|-----|----------|------------|------------------|-------|----------|
| Ortaokul | 12 | 3,5833 | ,32427 | 12,118 | 4,524 | ,001** |
| Lise | 71 | 3,2592 | 1,00649 | | | |
| Önlisans | 80 | 3,9900 | 1,02914 | p değeri | | |
| Lisans | 192 | 3,8083 | 1,12763 | ,000* | | |
| Lisansüstü | 32 | 3,8000 | 1,61605 | | | |

* Varyanslar Homojen p<,01 ve p<,05

** p<,01 ve p<,05

Tukey Testi

| Eğitim Karşılaştırması | Düzeyi | Ortalama Fark | Std. Sapma | p değeri |
|------------------------|----------|---------------|------------|----------|
| Lise | Önlisans | -,73085* | ,18269 | ,001 |

Lisans -,54918* ,15563 ,004

* p<,01 ve p<,05

**Diğer değişkenlere ilişkin p değerleri anlamlı çıkmadığından tabloda gösterilmemiştir.

Tablo 8 incelendiğinde; Havacılık çalışanlarının işten ayrılma niyetine ilişkin algıları eğitim durumuna göre (F=4,524 p=0,001 < 0,01 ve 0,05 olduğundan) istatistiki olarak farklılaşmaktadır. Hangi eğitim düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılık oluştuğunu tespit edebilmek için (Levene Statistic=12,118 p=0,000 < 0,01 ve 0,05 olduğundan varyanslar homojen) Tukey testi yapılmış, lise mezunu havacılık çalışanlarının işten ayrılma niyeti ortalamaları ile Önlisans ve Lisans mezunu çalışanların işten ayrılma niyeti ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buna göre; lise mezunu çalışanların (\bar{x} =3,2592 ortalama ile) diğer eğitim düzeylerine göre işten ayrılma niyetlerinin görece daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Sektördeki Çalışma Sürelerine Göre Havacılık Çalışanlarının Eş-Dost Kayırmacılığı Algılarına İlişkin ANOVA Testi Bulguları

Eş-Dost Kayırmacılığı & Sektördeki Çalışma Süresi İlişkisi – ANOVA

| Eş-Dost Kayırmacılığı | N | Ortama | Std. Sapma | Levene Statistic | F | p değeri |
|-----------------------|-----|--------|------------|------------------|-------|----------|
| 1 Yıldan daha az | 84 | 3,7061 | 1,05293 | 2,675 | 3,212 | ,007** |
| 1-4 Yıl | 152 | 3,7732 | 1,01730 | | | |
| 5-9 Yıl | 68 | 4,2686 | ,95994 | p değeri | | |
| 10-14 Yıl | 40 | 3,7529 | 1,20119 | ,022* | | |
| 15-19 Yıl | 28 | 3,5226 | 1,22452 | | | |
| 20 Yıl ve üzeri | 16 | 3,8529 | 1,01704 | | | |

* Varyanslar Homojen p<,05

** p<,01 ve p<,05

Tukey Testi

| Sektördeki Çalışma Süresi Karşılaştırması | Ortalama Fark | Std. Sapma | p değeri |
|---|-------------------|------------|----------|
| 1 Yıldan daha az | 5-9 Yıl ,56254* | ,17152 | ,014 |
| 1-4 Yıl | 5-9 Yıl ,49539* | ,15340 | ,017 |
| 5-9 Yıl | 15-19 Yıl ,74601* | ,23609 | ,021 |

* p<,05

**Diğer değişkenlere ilişkin p değerleri anlamlı çıkmadığından tabloda gösterilmemiştir.

Tablo 9 incelendiğinde; Havacılık çalışanlarının eş-dost kayırmacılığına ilişkin algılarının sektördeki çalışma sürelerine göre (F=3,212 p=0,007 < 0,01 ve 0,05 olduğundan) istatistiki olarak farklılaştığı görülmektedir. Hangi çalışma süresi aralığında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık oluştuğunu tespit edebilmek için (Levene Statistic=2,675 p=0,022 < 0,05 olduğundan varyanslar homojen) Tukey testi yapılmış, 1 yıldan daha az ve 1-4 yıl arasında çalışan katılımcıların eş-dost kayırmacılığına ilişkin algıları ile 5-9 yıl arasında çalışan katılımcıların eş-dost kayırmacılığına ilişkin algıları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Aynı şekilde, 5-9 yıl arasında çalışanlar ile 15-19 yıl arasında çalışanların eş-dost kayırmacılığına ilişkin algılarında da istatistiki olarak anlamlı farklılıklar görülmektedir. Buna

göre; sektörde 5-9 yıl arasında çalışan katılımcıların ($\bar{x}=4,2686$ ortalama ile) diğer çalışanlara göre eş-dost kayırmacılığı algılarının görece daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Sektördeki Çalışma Sürelerine Göre Havacılık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetine İlişkin ANOVA Testi Bulguları

İşten Ayrılma Niyeti & Sektördeki Çalışma Süresi İlişkisi – ANOVA

| İşten Ayrılma Niyeti | N | Ortalama | Std. Sapma | Levene Statistic | F | p değeri |
|----------------------|-----|----------|------------|------------------|-------|----------|
| 1 Yıldan daha az | 84 | 3,4571 | 1,08108 | 5,800 | 7,078 | ,000** |
| 1-4 Yıl | 151 | 3,9272 | 1,07517 | | | |
| 5-9 Yıl | 68 | 4,1265 | 1,06891 | p değeri | | |
| 10-14 Yıl | 40 | 3,6800 | 1,45271 | ,000* | | |
| 15-19 Yıl | 28 | 2,9714 | ,55967 | | | |
| 20 Yıl ve üzeri | 16 | 3,2500 | 1,20775 | | | |

* Varyanslar Homojen $p<,01$ ve $p<,05$

** $p<,01$ ve $p<,05$

Tukey Testi

| Sektördeki Çalışma Süresi Karşılaştırması | Ortalama Fark | Std. Sapma | p değeri | |
|---|-----------------|------------|----------|------|
| 1 Yıldan daha az | 1-4 Yıl | -,47001* | ,14950 | ,022 |
| | 5-9 Yıl | -,66933* | ,17917 | ,003 |
| 1-4 Yıl | 15-19 Yıl | ,95572* | ,22599 | ,000 |
| | 15-19 Yıl | 1,15504* | ,24662 | ,000 |
| 5-9 Yıl | 20 Yıl ve üzeri | ,87647* | ,30518 | ,049 |

* $p<,05$

**Diğer değişkenlere ilişkin p değerleri anlamlı çıkmadığından tabloda gösterilmemiştir.

Tablo 10 incelendiğinde; Havacılık çalışanlarının işten ayrılma niyetine ilişkin algılarının sektördeki çalışma sürelerine göre ($F=7,078$ $p=0,000 < 0,01$ ve $0,05$ olduğundan) istatistiki olarak farklılaştığı görülmektedir. Hangi çalışma süresi aralığında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık oluştuğunu tespit edebilmek için (Levene Statistic= $5,800$ $p=0,000 < 0,01$ ve $0,05$ olduğundan varyanslar homojen) Tukey testi yapılmış, 1 yıldan daha az çalışanlar ile 1-4 yıl ve 5-9 yıl arasında çalışan katılımcıların işten ayrılma niyetleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Aynı şekilde 5-9 yıl arasında çalışanlar ile 15-19 yıl ve 20 yıl üzerinde çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında da istatistiki olarak anlamlı farklılıklar görülmektedir. Buna göre; sektörde 5-9 yıl arasında çalışan katılımcıların ($\bar{x}=4,1265$ ortalama ile) diğer çalışanlara göre işten ayrılma niyetlerinin görece daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Çalışılan Birim/Ünvanına Göre Havacılık Çalışanlarının Eş-Dost Kayırmacılığı Algılarına İlişkin ANOVA Testi Bulguları

Eş-Dost Kayırmacılığı & Ünvan İlişkisi – ANOVA

| Eş-Dost Kayırmacılığı | N | Ortama | Std. Sapma | Levene Statistic | F | p değeri |
|-----------------------|---|--------|------------|------------------|---|----------|
|-----------------------|---|--------|------------|------------------|---|----------|

| | | | | | |
|---|-----|--------|---------|-----------------|---------------|
| Yolcu / Yer / Misafir Hizmetleri Memuru | 24 | 4,1961 | ,66249 | 2,298 | 24,925 ,000** |
| Uçuş Harekat Memuru / Uzmanı / Dispeçer | 20 | 2,1132 | ,72713 | | |
| Uçak Teknisyeni / Yrd. Teknisyen | 16 | 3,0000 | 1,38204 | p değeri | |
| Müdür / Müdür Yrd. | 16 | 1,8235 | ,64724 | ,016* | |
| Şef / Şef Yrd. | 12 | 3,6703 | 1,07354 | | |
| Uzman / Uzman Yrd. | 76 | 4,0453 | ,91723 | | |
| Memur | 76 | 4,1484 | ,64756 | | |
| Şoför / Operatör Şoför | 28 | 3,5798 | ,73046 | | |
| İşçi | 108 | 4,1743 | ,94863 | | |
| Diğer | 12 | 3,9608 | ,53640 | | |

* Varyanslar Homojen p<,05

** p<,01 ve p<,05

Tablo 11 incelendiğinde; Havacılık çalışanlarının eş-dost kayırmacılığına ilişkin algılarının çalışılan birim/ünvana göre (F=24,925 p=0,000 < 0,01 ve 0,05 olduğundan) istatistiki olarak farklılaştığı görülmektedir. Hangi birim/ünvan bazında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık oluştuğunu tespit edebilmek için (Levene Statistic=2,298 p=0,016 < 0,05 olduğundan varyanslar homojen) Tukey testi yapılmış olup \bar{x} =4,1961 ortalama ile Yolcu / Yer / Misafir Hizmetlerinde çalışanların eş-dost kayırmacılığına ilişkin algılarının diğer birim/ünvanlara nazaran görece daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. \bar{x} =1,8235 ortalama ile Müdür ve Müdür Yrd. Pozisyonunda çalışanların ise eş-dost kayırmacılığına ilişkin bir algılarının olmadığı (negatif eğilimli olduğu) görülmektedir. Çalışılan birim/ünvan bazında eş-dost kayırmacılığı algıları istatistiki olarak anlamlı farklılık gösteren diğer meslek grupları Tablo 12’de gösterilmektedir.

Tablo 12. Çalışılan Birim/Ünvana Göre Tukey Testi Bulguları

| Ünvan Karşılaştırması | Ortalama Fark | Std. Sapma | p değeri |
|---|---------------|------------|----------|
| Yolcu / Yer / Misafir Hizmetleri Memuru / Uzmanı / Dispeçer | 2,08284* | ,25879 | ,000 |
| Yolcu / Yer / Misafir Hizmetleri Memuru / Uçak Teknisyeni / Yrd. Teknisyen | 1,19608* | ,27587 | ,001 |
| Yolcu / Yer / Misafir Hizmetleri Memuru / Müdür / Müdür Yrd. | 2,37255* | ,27587 | ,000 |
| Uçuş Harekat Memuru / Uzmanı / Dispeçer / Yolcu / Yer / Misafir Hizmetleri Memuru | -2,08284* | ,25879 | ,000 |
| Uçuş Harekat Memuru / Uzmanı / Dispeçer / Şef / Şef Yrd. | -1,55711* | ,31211 | ,000 |
| Uçuş Harekat Memuru / Uzmanı / Dispeçer / Uzman / Uzman Yrd. | -1,93204* | ,21481 | ,000 |
| Uçuş Harekat Memuru / Uzmanı / Dispeçer / Memur | -2,03517* | ,21481 | ,000 |
| Uçuş Harekat Memuru / Uzmanı / Dispeçer / Şoför / Operatör Şoför | -1,46660* | ,25024 | ,000 |
| Uçuş Harekat Memuru / Uzmanı / Dispeçer / İşçi | -2,06106* | ,20807 | ,000 |
| Uçak Teknisyeni / Yrd. Teknisyen / Yolcu / Yer / Misafir Hizmetleri Memuru | -1,19608* | ,27587 | ,001 |

| | | | | |
|--------------------|---|-----------|--------|------|
| | Müdür / Müdür Yrd. | 1,17647* | ,30220 | ,005 |
| | Uzman / Uzman Yrd. | -1,04528* | ,23511 | ,000 |
| | Memur | -1,14840* | ,23511 | ,000 |
| | İşçi | -1,17429* | ,22897 | ,000 |
| | Yolcu / Yer / Misafir Hizmetleri Memuru | -2,37255* | ,27587 | ,000 |
| | Uçak Teknisyeni / Yrd. Teknisyen | -1,17647* | ,30220 | ,005 |
| Müdür / Müdür Yrd. | Şef / Şef Yrd. | -1,84681* | ,32641 | ,000 |
| | Uzman / Uzman Yrd. | -2,22175* | ,23511 | ,000 |
| | Memur | -2,32487* | ,23511 | ,000 |
| | Şoför / Operatör Şoför | -1,75630* | ,26787 | ,000 |
| | İşçi | -2,35076* | ,22897 | ,000 |
| Şef / Şef Yrd. | Uçuş Harekat Memuru / Uzmanı / Dispeçer | 1,55711* | ,31211 | ,000 |
| | Müdür / Müdür Yrd. | 1,84681* | ,32641 | ,000 |
| Uzman / Uzman Yrd. | Uçuş Harekat Memuru / Uzmanı / Dispeçer | 1,93204* | ,21481 | ,000 |
| | Uçak Teknisyeni / Yrd. Teknisyen | 1,04528* | ,23511 | ,000 |
| | Müdür / Müdür Yrd. | 2,22175* | ,23511 | ,000 |
| Memur | Uçuş Harekat Memuru / Uzmanı / Dispeçer | 2,03517* | ,21481 | ,000 |
| | Uçak Teknisyeni / Yrd. Teknisyen | 1,14840* | ,23511 | ,000 |
| | Müdür / Müdür Yrd. | 2,32487* | ,23511 | ,000 |
| İşçi | Uçuş Harekat Memuru / Uzmanı / Dispeçer | 2,06106* | ,20807 | ,000 |
| | Uçak Teknisyeni / Yrd. Teknisyen | 1,17429* | ,22897 | ,000 |
| | Müdür / Müdür Yrd. | 2,35076* | ,22897 | ,000 |
| | Şoför / Operatör Şoför | ,59446* | ,18127 | ,037 |

* p<,05

**Diğer değişkenlere ilişkin p değerleri anlamlı çıkmadığından tabloda gösterilmemiştir.

Tablo 12'ye göre araştırmaya katılan havacılık çalışanlarının çalıştıkları birim/unvan bazında eş-dost kayırmacılığın ilişkin algılarının istatistiki olarak yüksek oranda farklılaştığı görülmektedir. Uçuş Harekat ve Uçak Teknisyenliği gibi teknik bilgi ve deneyim gereken meslek grupları ile Müdür / Müdür Yrd. gibi yönetici pozisyonlarında eş-dost kayırmacılığı algısı görece daha düşük iken; İşçi, Şoför, Operatör Şoför gibi mavi yaka çalışanlar ile memur, uzman, Yolcu / Yer / Misafir Hizmetleri memuru gibi beyaz yaka çalışanlarda eş-dost kayırmacılığı algısının görece daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Çalışılan Birim/Ünvanı Göre Havacılık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetine İlişkin ANOVA Testi Bulguları

İşten Ayrılma Niyeti & Ünvan İlişkisi – ANOVA

| İşten Ayrılma Niyeti | N | Ortalama | Std. Sapma | Levene Statistic | F | p değeri |
|---|-----|----------|------------|------------------|--------|----------|
| Yolcu / Yer / Misafir Hizmetleri Memuru | 24 | 4,3000 | ,74367 | 2,441 | 13,002 | ,000** |
| Uçuş Harekat Memuru / Uzmanı / Dispeçer | 20 | 2,7600 | ,95719 | | | |
| Uçak Teknisyeni / Yrd. Teknisyen | 16 | 2,5500 | 1,13490 | p değeri | | |
| Müdür / Müdür Yrd. | 16 | 2,3000 | ,47329 | ,010* | | |
| Şef / Şef Yrd. | 12 | 3,5333 | 1,28015 | | | |
| Uzman / Uzman Yrd. | 76 | 3,7579 | 1,26589 | | | |
| Memur | 76 | 4,0526 | ,89046 | | | |
| Şoför / Operatör Şoför | 28 | 3,1429 | ,91548 | | | |
| İşçi | 107 | 4,1495 | ,97365 | | | |
| Diğer | 12 | 3,5333 | ,93937 | | | |

* Varyanslar Homojen p<,05

** p<,01 ve p<,05

Tablo 13 incelendiğinde; Havacılık çalışanlarının işten ayrılma niyetine ilişkin algılarının çalışılan birim/ünvana göre (F=13,002 p=0,000 < 0,01 ve 0,05 olduğundan) istatistiki olarak farklılaştığı görülmektedir. Hangi birim/unvan bazında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık oluştuğunu tespit edebilmek için (Levene Statistic=2,441 p=0,010 < 0,05 olduğundan varyanslar homojen) Tukey testi yapılmış olup \bar{x} =4,30 ortalama ile Yolcu / Yer / Misafir Hizmetlerinde çalışanların işten ayrılma niyetine ilişkin algılarının diğer birim/ünvanlara nazaran görece daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. \bar{x} =2,300 ortalama ile Müdür ve Müdür Yrd. Pozisyonunda çalışanların ise işten ayrılma niyetine ilişkin bir algılarının olmadığı (negatif yönlü genel kararsızlık eşliğinde olduğu) görülmektedir. Çalışılan birim/ünvan bazında işten ayrılma niyeti istatistiki olarak anlamlı farklılık gösteren diğer meslek grupları Tablo 14'de gösterilmektedir.

Tablo 14. Çalışılan Birim/Ünvanına Göre Tukey Testi Bulguları

| Ünvan Karşılaştırması | Ortalama Fark | Std. Sapma | p değeri | |
|---|---|------------|----------|------|
| Yolcu / Yer / Misafir Hizmetleri Memuru | Uçuş Harekat Memuru / Uzmanı / Dispeçer | 1,54000* | ,30529 | ,000 |
| | Uçak Teknisyeni / Yrd. Teknisyen | 1,75000* | ,32544 | ,000 |
| | Müdür / Müdür Yrd. | 2,00000* | ,32544 | ,000 |
| | Şoför / Operatör Şoför | 1,15714* | ,28049 | ,002 |
| Uçuş Harekat Memuru / Uzmanı / Dispeçer | Yolcu / Yer / Misafir Hizmetleri Memuru | -1,54000* | ,30529 | ,000 |
| | Uzman / Uzman Yrd. | -,99789* | ,25341 | ,004 |
| | Memur | -1,29263* | ,25341 | ,000 |
| | İşçi | -1,38953* | ,24564 | ,000 |

| | | | | |
|-------------------------------------|--|-----------|--------|------|
| Uçak Teknisyeni / Yrd. Teknisyen | Yolcu / Yer / Misafir Hizmetleri Memuru | -1,75000* | ,32544 | ,000 |
| | Uzman / Uzman Yrd. | -1,20789* | ,27735 | ,001 |
| | Memur | -1,50263* | ,27735 | ,000 |
| | İşçi | -1,59953* | ,27028 | ,000 |
| Müdür / Müdür Yrd. | Yolcu / Yer / Misafir Hizmetleri Memuru | -2,00000* | ,32544 | ,000 |
| | Şef / Şef Yrd. | -1,23333* | ,38506 | ,047 |
| | Uzman / Uzman Yrd. | -1,45789* | ,27735 | ,000 |
| | Memur | -1,75263* | ,27735 | ,000 |
| Uzman / Uzman Yrd. | İşçi | -1,84953* | ,27028 | ,000 |
| | Uçuş Harekat Memuru / Uzmanı / Dispeçer | ,99789* | ,25341 | ,004 |
| | Uçak Teknisyeni / Yrd. Teknisyen | 1,20789* | ,27735 | ,001 |
| | Müdür / Müdür Yrd. | 1,45789* | ,27735 | ,000 |
| Memur | Uçuş Harekat Memuru / Uzmanı / Dispeçer | 1,29263* | ,25341 | ,000 |
| | Uçak Teknisyeni / Yrd. Teknisyen | 1,50263* | ,27735 | ,000 |
| | Müdür / Müdür Yrd. | 1,75263* | ,27735 | ,000 |
| | Şoför / Operatör Şoför | ,90977* | ,22291 | ,002 |
| İşçi | Uçuş Harekat Memuru / Uzmanı / Dispeçer | 1,38953* | ,24564 | ,000 |
| | Uçak Teknisyeni / Yrd. Teknisyen | 1,59953* | ,27028 | ,000 |
| | Müdür / Müdür Yrd. | 1,84953* | ,27028 | ,000 |
| | Şoför / Operatör Şoför | 1,00668* | ,21404 | ,000 |

* p<,05

**Diğer değişkenlere ilişkin p değerleri anlamlı çıkmadığından tabloda gösterilmemiştir.

Tablo 14'e göre araştırmaya katılan havacılık çalışanlarının çalıştıkları birim/unvan bazında işten ayrılma niyetine ilişkin algılarının istatistiki olarak yüksek oranda farklılaştığı görülmektedir. Uçuş Harekat ve Uçak Teknisyenliği gibi teknik bilgi ve deneyim gereken meslek grupları ile Müdür / Müdür Yrd. gibi yönetici pozisyonlarında işten ayrılma niyeti görece daha düşük iken; işçi düzeyinde çalışan mavi yaka çalışanlar ile Yolcu / Yer / Misafir Hizmetleri memuru olarak çalışan beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti algısının görece daha yüksek olduğu görülmektedir.

Havacılık çalışanlarının eş-dost kayırmacılığına ilişkin algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki olup olmadığı ve ilişkinin yönünü belirlemek amacıyla korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 15. Eş-Dost Kayırmacılığı İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

| Korelasyon Analizi | | İşten Ayrılma Niyeti |
|--------------------|------------------|----------------------|
| Eş-Dost | Pearson | ,640** |
| Kayırmacılığı | Katsayısı | |

| | |
|-----------------|------|
| p değeri | ,000 |
| N | 388 |

** p<0,01

Tablo 15 incelendiğinde, havacılık çalışanları tarafından algılanan eş-dost kayırmacılığı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan ($R=0,640$, $p=0,000<0.01$ olduğundan) anlamlı, pozitif yönlü, orta-yüksek derecede bir ilişkinin var olduğu görülmektedir.

Tablo 16. Eş-Dost Kayırmacılığının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

| Regresyon Analizi | β | Std. Sapma | R2 | T | p değeri |
|---------------------------------|---------|---------------|-------|--------|----------|
| Eş-Dost Kayırmacılığı Algısı | ,684 | ,042 | ,409* | 16,322 | ,000** |

Bağımlı Değişten: İşten Ayrılma Niyeti

* Model uyumlu

** p<0,01

Tablo 16 incelendiğinde, havacılık çalışanlarının eş-dost kayırmacılığına ilişkin algılarında meydana gelen (1 birimlik) değişimin, işten ayrılma niyetleri üzerinde ($\beta=0,684$ oranında) etki yarattığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle, havacılık çalışanlarının eş-dost kayırmacılığı algılarındaki 1 birimlik artış, işten ayrılma niyetini 0,684 oranında artırmaktadır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Sektör özelinde araştırmaya katılan çalışanların kayırmacılığa ilişkin algılarının yüksek olduğu görülmektedir. İstatistiki olarak kayırmacılık algısı, cinsiyet ve medeni duruma göre bir farklılık oluşturmazken, işten ayrılma niyetinde kadın çalışanların erkek çalışanlara nazaran işten ayrılma eğilimlerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Havacılık çalışanları eğitim durumlarına göre değerlendirildiğinde, kayırmacılık algısı eğitim düzeyine göre bir farklılık göstermezken, işten ayrılma niyetinde önlisans ve lisans mezunlarının işten ayrılma eğilimlerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Havacılık çalışanları yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde, kayırmacılık olgusunun işe yeni başlayan 18-24 yaş aralığındaki çalışanlardan daha çok 25-39 yaş aralığında çalışan gruplarda görece daha yüksek olduğu görülmektedir. Yaş ilerledikçe, kariyer planı, yetenek yönetimi ve örgüt içi diğer değişkenlerin etkisiyle kayırmacılık algısının havacılık çalışanları nezdinde daha fazla arttığı söylenebilir. İşten ayrılma niyetinde ise, kayırmacılık algısına paralel olarak orta yaş grubunda işten ayrılma niyetinin görece daha yüksek olduğu, özellikle 25-29 yaş aralığındaki genç çalışanların erken dönemde işten ayrılma eğiliminde oldukları görülmektedir.

Havacılık çalışanları sektörde çalışma sürelerine göre değerlendirildiğinde, sektörde 5-9 yıl arasında deneyime sahip çalışanların diğer çalışanlara nazaran kayırmacılık algısının görece daha yüksek olduğu görülmektedir. 1 yıldan daha az sahip çalışanlar ile 15-19 yıl arası deneyime sahip çalışanlar tüm çalışanlar içerisinde görece en düşük işten kayırmacılık algısına sahip çalışanlardır. İşten ayrılma niyetinde ise, 15-19 yıl arası deneyime sahip çalışanlar ile 20 yıl ve üzeri deneyime sahip çalışanlar tüm çalışanlar içerisinde görece en düşük işten ayrılma niyetine sahip çalışanlardır. Havacılık sektöründe çalışanların deneyimi arttıkça işten ayrılma niyetinin belirli bir seviyeden sonra azaldığı görülmektedir.

Havacılık çalışanlarının çalıştıkları birim/unvan bazında kayırmacılığa ilişkin algılarının istatistiki olarak yüksek oranda farklılaştığı görülmektedir. Uçuş Harekat ve Uçak Teknisyenliği gibi teknik bilgi ve deneyim gereken meslek grupları ile Müdür / Müdür Yrd.

gibi yönetici pozisyonlarında kayırmacılık algısı görece daha düşük iken; İşçi, Şoför, Operatör Şoför gibi mavi yaka çalışanlar ile memur, uzman, Yolcu / Yer / Misafir Hizmetleri memuru gibi beyaz yaka çalışanlarda kayırmacılık algısının görece daha yüksek olduğu görülmektedir. Tüm çalışanlar içerisinde kayırmacılık algısı görece en yüksek olan çalışanların Yolcu / Yer / Misafir hizmetlerinde çalışan Yer hizmetleri personelleri olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyetinde ise, kayırmacılık algısına paralel bir şekilde teknik bilgi ve deneyim gereken meslek grupları ile yönetici pozisyonlarında işten ayrılma niyeti görece daha düşük iken; mavi yaka çalışanlar ile beyaz yaka çalışanlarda işten ayrılma niyeti algısının görece daha yüksek olduğu görülmektedir.

Havacılık sektöründeki kayırmacılık algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi değerlendirildiğinde, literatürdeki çalışmalarla benzer olarak istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, aynı zamanda kayırmacılığın havacılık sektöründeki çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde diğer faktörden bağımsız olarak belirleyici bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu bağlamda, nitelikli ve kalifiye personel istihdamının elzem olduğu havacılık sektöründe, istihdam edilecek çalışanların birim ve unvan ayırt etmeksizin liyakat ilkesine göre istihdam edilmesi gerekmektedir. Liyakat ilkesinin içselleştirilememesi, etkin bir kariyer planlaması ve yetenek yönetiminin gerçekleştirilememesi, adil bir terfi sisteminin kurulamaması ve işe uygun çalışanların istihdam edilememesi işletmeler için beklenmedik sonuçlar ortaya çıkaracaktır. Zamanla çalışanlarda motivasyon kaybı, performans düşüklüğü, iş tatminsizliği ve buna bağlı olarak işten ayrılma niyeti ortaya çıkacak, bu durum işgücü devir hızını artıracaktır.

Bugün Türkiye’de özellikle yer hizmetleri işletmelerinde işgücü devir oranlarının yüksek seyretmesinin sebeplerinden biri de eş-dost kayırmacılığının varlığıdır. İşgücü piyasasındaki realiteler Türkiye’deki referans sisteminin hali hazırda tüm sektörlerde olduğu gibi havacılık sektöründe de uygulanmasını gerektirmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus işe alım sürecinde havacılık işletmelerinin liyakat ve referans sistemi arasındaki ince dengeyi tutturmalarıdır. Aksi halde kaliteli hizmetten ve uçuş emniyetinden taviz vermiş olurlar. Bu da havacılık işletmeleri için istenmeyen bir durum yaratır.

Bu çalışma, havacılık sektöründe yaşanan kayırmacılık olgusuna ve çalışanların işten ayrılma niyetine holistik bir bakış açısı kazandırmaktadır. Bu haliyle çalışmanın; alan yazına, havacılık işletmelerine, havacılık sektöründeki paydaşlara ve politika üreticilere katkı sunması beklenmektedir. Gelecek araştırmalarda, kayırmacılık olgusunun diğer örgütsel değişkenlerle birlikte havacılık özelinde incelenmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdalla, H. F., Mahrabi, A., & Raggad, B. (1998). Assessing The Perceptions of Human Resource Managers Toward Nepotism. *International Journal of Manpower* , 19 (8), 554-570.
- Acar, H. (2017). Örgütsel Bağlılık Türleri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* . Bursa.
- Aktan, C. C. (1992). *Politik Yozlaşma ve Kleptokrasi; 1980-1990 Türkiye Deneyimi*. İstanbul: Afa Yayınları.

- Altıntaş, T. (2021). Algılanan Nepotizimin Örgütsel Sessizliğe Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü* . Sakarya.
- Araslı, H., Bavik, A., & Erdoğan, E. H. (2006). The effects of nepotism on human resource management: The case of three, four and five star hotels in Northern Cyprus. *International Journal of Sociology and Social Policy* , 26 (7/8), 295-308.
- Asunakutlu, T., & Avcı, U. (2010). Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 15 (2), 93-109.
- Bal, S. (2020). Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetinin Öncülleri, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkileri Analizi: Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* . Kocaeli.
- Baş, A. T. (2019). Aile İşletmelerinde Çalışanların Nepotizm Ve Kronizm Algılarını Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. *Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* . Ankara.
- Baş, A., & Holding, E. (2011). Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Performans. *1*, 1-8.
- Bellow, A. (2004). *In praise of nepotism: A history of family Enterprise from king David to George W. Bush*. Knopf Doubleday Publishing Group.
- Bolat, O. İ., Bolat, T., Seymen, O., & Katı, Y. (2017). Otellerde Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı) Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kariyer Düzleşmenin Aracılık Etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 6 (3), 157-180.
- Burhan, O. K., Leeuwen, E., & Scheepers, D. (2020). On the hiring of kin in organizations: Perceived nepotism and its implications for fairness perceptions and the willingness to join an organization. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* , 161, 34-48.
- Büte, M. (2011). Kayırmacılığın Çalışanlar Üzerine Etkileri İle İnsan Kaynakları Uygulamaları İlişkisi: Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Graduate School of Social Sciences* , 15 (1), 383-404.
- Büte, M. (2011). Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti üzerinde Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 20 (1), 177-194.
- Büte, M. (2018). *Örgüt Kültürü*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Carter, G. G., Schino, G., & Farine, D. (2019). Challenges in assessing the roles of nepotism and reciprocity in cooperation Networks. *Animal Behaviour Journal* , 150, 255-271.
- Cheryl, J. D., & Jay, R. D. (2006). Greener Pastures: Faculty Turnover Intent in Urban Public Universities. *The Journal of Higher Education* , 77 (5), 776-803.
- Choi, S. (2011). Organizational justice and employee work attitude: The federal case. *The American Review of Public Administration* , 41 (2), 185-204.
- Christodoulou, I. (2008). Nepotism in medicine and the concept of franchising. *The International Journal of Medicine* , 1 (2), 58-61.

- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, & Yee, K. N. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology* , 86 (3), 425-445.
- Doğanay, A., Ataizi, M., Şimşek, A., Balaban Salı, J., & Akbulut, Y. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Ekinci, B. T. (2017). Asil-Vekil Arasındaki Kayırmacılığın Vekâlet Maliyetleri ile İlişkisi. *MANAS Journal of Social Studies* , 6 (2), 73-96.
- Firfiray, S., Cruz, C., Neacsu, L., & Gomez-Mejia, L. R. (2018). Is nepotism so bad for family firms? A socioemotional wealth approach. *Human Resource Management Review* , 28 (1), 83-97.
- Ford, R., & McLaughlin, F. (1985). Nepotism. *Personnel Journal* , 64 (9), 57-60.
- Genç, E. (2015). İş Yaşam Kalitesi ve İşe Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* . Hatay.
- Güdü Demirbulat, Ö., & Bozok, D. (2015). Presenteeism (İşte Varolamama) ile Yaşam Doyumu, Fiziksel ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 16 (27), 7-13.
- İbiş, Ö. (2020). Nepotizmin Örgütsel Yalnızlık ve İşgören Performansı Üzerine Etkileri: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* . Osmaniye.
- Ignatowski, G., Stopczynski, B., & Trebska, J. (2019). Paradox of nepotism in enterprises in Poland and Ukraine: Social capital perspective. *Marketing and Management of Innovations* , 2, 295-313.
- Jaskiewicz, P., Balkin, D. B., & Uhlenbruck, K. (2013). Is nepotism good or bad? Types of nepotism and implications for knowledge management. *SAGE Journals* , 26 (2), 121-139.
- Karabey, C. N. (2019). Bilgi Kaynakları ve İkinci Elden Veriler, Modelleme ve Hipotez, Örnekleme. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (s. 91-131). içinde Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Karaca, N. (2021). Algılanan Nepotizm Kronizm ve Partizanlığın Örgütsel İntikam Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* . Malatya.
- Karavardar, G. (2015). Örgütsel Adaletin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* , 11 (26), 139-150.
- Keleş, H. N., Özkan, T. K., & Bezirci, M. (2011). A Study On The Effects Of Nepotism, Favoritism And Cronyism On Organizational Trust In The Auditing Process In Family Businesses In Turkey. *International Business & Economics Research Journal* , 10 (9), 9-16.
- Kocaman, P. (2021). Nepotizmin Örgütsel Çatışma ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü* . İstanbul.

- Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* , 79 (1), 101-120.
- McFarlin, D. B. (2008). Does Family Matter to Corporate Performance? *Academy of Management Perspectives* , 22 (2), 100-101.
- Mete, E. S., Sökmen, A., & Sökmen, A. (2021). The relationship between supervisor support and turnover intention: The moderator effect of leader-member Exchange. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi* , 7 (3), 257-274.
- Olson, P. D., Zuiker, V. S., Danes, S., Stafford, K., Heck, R., & Duncan, K. A. (2003). The Impact of The Family and The Business On Family Business Sustainability. *Journal of business venturing* , 18 (5), 639-666.
- Öktem, Ş., Kızıltan, B., & Öztoprak, M. (2016). Örgütsel Güven İle Örgüt İkliminin Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Journal Of Business Research Turk* , 8 (4), 162-186.
- Özdemir, S., & Muradova, T. (2008). Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi. *Journal of Qafqaz University* , 146-153.
- Özler, H., Ergün, D., & Gümüştekin, G. E. (2007). Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (17), 437-450.
- Perez-Alvarez, M., & Strulik, H. (2021). Nepotism, human capital and economic development. *Journal of Economic Behavior & Organization* , 181, 211-240.
- Pfeffer, J. (2005). Changing mental models: HR's most important task. *The Future of Human Resource Management* , 44 (2), 123-128.
- Pinho, A., Silva, C., & Oliveira, L. (2018). Relationship between organizational commitment and practices of training and performance assessment. *Revista Brasileira de Estratégia* , 11 (1), 91-108.
- Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi* , 9 (1), 145-172.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology* , 59 (5), 603-609.
- Riggio, R., & Saggi, K. (2015). If We Do Our Job Correctly, Nobody Gets Hurt by Nepotism. *Industrial and Organizational Psychology* , 8 (1), 19-21.
- Rusbult, C. E., Dan, F., Glen, R., & Arch, M. G. (1988). "Impact of variables on exit, voice, loyalty and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal* , 31 (3), 599-627.
- Sökmen, A., Sökmen, A., & Mete, E. S. (2021). The relationship between supervisor support and turnover intention: The moderator effect of leader-member exchange. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi* , 257-274.
- Sürücü, L., & Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. *International Journal Of Management and Administration* , 2 (3), 49-65.

- Tett, R. P., Meyer, J. P., & Satisfaction, J. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover İntention, and Turnover: Path Analyses Based on Met-Analytic Findings. *Personnel Psychology* , 46 (2), 259-263.
- Tufan, C. (2021). Otantik Liderlik ve İšten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences* , 20 (3), 1297-1323.
- Turhan, M., Erol, Y. C., Özdemir, T. Y., & Demirkol, M. (2018). Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu Ve İş Stresi Arasındaki İlişki. *Turkish Studies Educational Sciences* , 13 (27), 1491-1507.
- Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H., & Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi Ve İšten Ayrılma Niyetine Etkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human* , 12 (2), 77-96.
- Üstün, P. (2018). *Örnekleme Yöntemleri*. Aralık 28, 2021 tarihinde https://www.phdernegi.org/wp-content/uploads/2016/03/%C3%B6rnekleme_yontemleri.pdf adresinden alındı
- Van Aerschot, L., Puthenparambil, J. M., Olakivi, A., & Kröger, T. (2021). Psychophysical burden and lack of support: Reasons for care workers' intentions to leave their work in the Nordic countries. *International Journal of Social Welfare* , 31 (3), 333-346.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Linden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support And Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal* , 49 (1), 82-111.
- Williams, & Bezeredi. (2017). Evaluating The Use Of Personal To Bypass Formal Procedures: A Study of Vrski In Republic of Macedonia. *UTMS Journal of Economics* , 8 (2), 169-182.
- Yavuz, H. (2021). Çalışanların Nepotizm Ve Örgütsel Adalet Algısı İlişkisi: Ankara'da Bir Alan Araştırması. *Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü* . Ankara.
- Yılmaz, E. (2019). Nepotizm İle Örgütsel Sinizm Boyutları İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* . Adana.