

ORGANİZASYONLARDA YÖNETİCİLERİN NEPOTİK TUTUMLARINI ÖNLEMEDE ÇALIŞANLARI GÜÇLENDİRMENİN ROLÜ: İSTANBUL İLİ RAYLI ULAŞIM SİSTEMİNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

(Sayfa 1-10)

Dr. Nuri AVCI

Nişantaşı Üni. UBYO

Barış SÜR

Nişantaşı Üni. Sosyal Bil. Ens. Yüksek Lisans Öğr.

Özet

Bu çalışmanın amacı, organizasyonlarda yöneticilerin nepotik tutumlarını önlemede çalışanları güçlendirmenin rolünü ortaya koymaktır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi, İstanbul İli Raylı Ulaşım Sisteminde çalışan 123 kişi üzerinde uygulanmıştır. Bu amaçla geliştirilen ölçek dört alt boyut, 36 sorudan oluşmaktadır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre; çalışanları güçlendirmenin yöneticilerin nepotik tutumlarını önlemede olumlu etkisi olduğu; iş geliştirme bağımsız değişkeni ile katılımcıların çalışma süresi ve motivasyon bağımsız değişkeni ile katılımcıların cinsiyeti, arasında anlamlı fark olduğu, diğer demografik faktörlerin çalışanları güçlendirme alt boyutları üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Nepotizm, Ayrımcılık, Güçlendirme, Motivasyon, İş Geliştirme, Katılım

Abstract

The aim of this study is to reveal the role of empowering employees in preventing nepotism attitudes of managers in organizations. The survey method, which is one of the quantitative research methods, was applied to 123 people who work in Istanbul Railway System. The scale developed for this purpose consists of four sub-dimensions, 36 questions. According to the findings; empowering employees has a positive effect on preventing nepotism attitudes of managers; It was concluded that there was a significant difference between job development and participants' working time, motivation and gender, and other demographic factors had no effect on employee empowerment sub-dimensions.

Keywords: Nepotism, Discrimination, Empowerment, Motivation, Business development, Participation

GİRİŞ

Nepotizm, kişinin kendi güç ve pozisyonunu kullanarak yeteneklerine bakmaksızın akraba ve aile fertlerine ayrıcalık sağlama durumu olarak tanımlanabilir. Dökümbilek (2010: 44)' e göre nepotizm, bir kimsenin beceri, yetenek, başarı ve eğitim seviyesi gibi özellikleri dikkate almadan veya işin gerektirdiği nitelikleri kişilerde aramadan yalnız akrabalık ilişkilerine göre yapılan işlem kayırmacılığı olarak adlandırılırken, Sarpün (2012: 85) farklı bir bakış açısıyla nepotizmi aynı grup içindeki fertlere avantaj sağlama ve grupsal farklılıkları ortaya çıkarma olarak aktarmaktadır.

Özler vd. (2007: 347-348) nepotizmin keyfi, duygusal veya içgüdüsel bir davranış olmadığını, aksine rasyonel ve seçilmiş bir davranış biçimi olduğunu iddia ederek nepotizme yeni bir yönetim stratejisi olarak yaklaşmışlardır. Özellikle aile işletmelerinde işletmenin sürekliliği için güven kavramı çok önemlidir. Aile işletmeleri, politika, yayıncılık, hizmet sektörü ve araba yarışları günümüzde nepotizmin en çok uygulandığı alanlar olarak aktarılmaktadır (Büte, 2011b: 180).

Vergin (1997: 9)' e göre nepotizm; tüm sosyal ilişkilerin belirleyici kaynağı olan aile içi yardımlaşmanın ve çıkar bilincinin, görev duygusu ve sorumluluk gibi etik değerlerden üstün tutulduğu toplumlarda daha fazla uygulama alanı bulabilmektedir (Aktaran Bayhan, 2002: 11).

Yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde nepotizmin genellikle işe alma, terfi, ücretlendirme, performans değerlendirme, disiplin uygulamaları ve örgüt kaynaklarının kullanımında olmak üzere altı alanda yoğun olarak uygulandığı kanısına varılmıştır

Spreitzer (1995: 1444) ise güçlendirmeyi anlam, yetkinlik, özerklik ve etki olmak üzere dört algısal boyuttan oluşan motivasyonel bir yapı olarak özetlemektedir (Aktaran, Çöl, 2008: 37). Tazegül (2001: 7)' e göre astların güçlendirilmesinin örgütsel etkinlikler için önemi, güç ve kontrolün astlarca paylaşılmasının örgütsel verimliliğe dönüşmesi ve takım bilincinin gelişmesi güçlendirmeye yönelik gereklileridir (Pelit, 2008: 71).

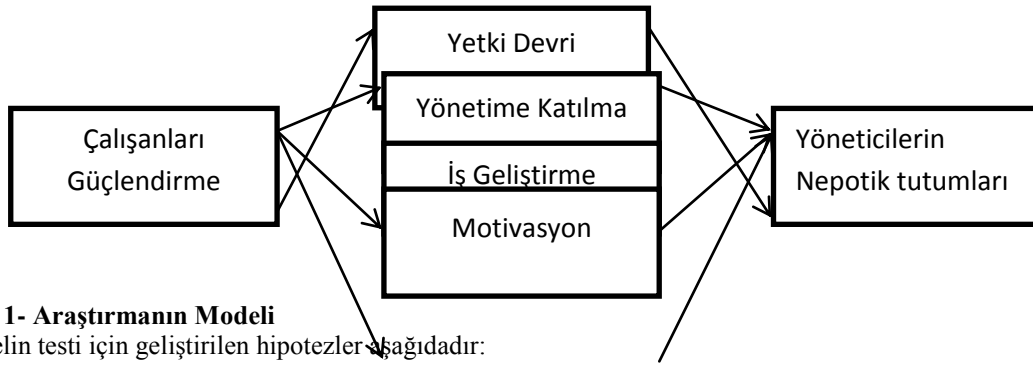
Çalışanların güçlendirilmesinin hedeflendiği yaklaşımlar psikolojik boyutları ile ele alınmış ve literatürde yer alan yetki devri, yönetime katılım, iş geliştirme ve motivasyon, güçlendirmenin birer unsuru olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle tez çalışmasında çalışanların güçlendirilmesi bu dört alt boyut ile ele alınmıştır.

Güçlendirme, örgütün misyonu, vizyonu ve stratejileri çerçevesinde kişisel başarı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu çalışmada ise; çalışanların güçlendirilmesinin yöneticilerin nepotik tutumlarına olan etkisi araştırılacaktır. Bu yönüyle çalışmanın literatürde öncül olma özelliği taşıdığı söylenebilir.

1. YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, çalışanları yetki devri, yönetime katılma, iş geliştirme ve motivasyon yönünden güçlendirmenin yöneticilerin nepotik tutumları üzerinde etkisini incelemektir.

Araştırmada, İstanbul İli Raylı Ulaşım Sistemi çalışan 123 kişi üzerinde yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada, eleştirel kaynak taraması ile ulaşılan kanaatler doğrultusunda oluşturulan model üzerinden çalışanların güçlendirilmesi ile yöneticilerin nepotik tutumları arasındaki ilişki incelenecektir. Modellemede bağımsız değişkenler; yetki devri, yönetime katılma, iş geliştirme ve motivasyon alt boyutları, bağımlı değişken ise yöneticilerin nepotik tutumlarıdır. Bağımsız değişkenler, çalışanları güçlendirmenin alt boyutlarıdır.



Şekil 1- Araştırmanın Modeli

Modelin testi için geliştirilen hipotezler aşağıdadır:

- H₁: Çalışanları yetki devri ile güçlendirmek, yöneticilerin nepotik tutumlarını etkilemektedir.
- H₂: Çalışanları yönetime katılma ile güçlendirmek, yöneticilerin nepotik tutumlarını etkilemektedir.
- H₃: Çalışanları iş geliştirme ile güçlendirmek, yöneticilerin nepotik tutumlarını etkilemektedir.
- H₄: Çalışanları motivasyon ile güçlendirmek, yöneticilerin nepotik tutumlarını etkilemektedir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak literatür taraması ile ulaşılan kanaatler doğrultusunda oluşturulan dört alt boyut ve 36 sorudan oluşan Güçlendirme ve Nepotizm Ölçeği kullanılmıştır.

Ölçek derecelendirmesi için Likert 1-5 kullanılmıştır.

- 1 = Kesinlikle Katılıyorum
2 = Katılıyorum
3 = Kararsızım
4 = Katılmıyorum
5 = Kesinlikle Katılmıyorum

Ölçeğin güçlendirme bağımsız değişkeni için Cronbach Alfa Katsayısı 0,909'dur. Güçlendirme bağımsız değişkeni alt boyutları ve Nepotizm bağımlı değişken için Cronbach Alfa Katsayıları Tablo1'dedir.

Tablo 1-Gruplara Ait Cronbach Alfa Katsayısı

Ölçek	Değişken Sayısı	Ölçeğin Alfa Katsayısı
Yetki Devri (1-7)	7	0,909
Yönetime Katılma(8-14)	7	0,878
İş Geliştirme(15-21)	7	0,905
Motivasyon(22-28)	7	0,867

Nepotizm(29-36)	8	0,861
-----------------	---	-------

2. ELDE EDİLEN BULGULAR

2.1. DEMOGRAFİK FAKTÖRLERE GÖRE DEĞİŞKENLERİN İNCELENMESİ

Çalışanların yaşlarına ve çalışma sürelerine göre bağımsız değişkenler ve nepotizm (bağımlı değişken) arasındaki ilişkinin değişip değişmediğini tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Çalışanların cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre bağımsız değişkenler ve nepotizm (bağımlı değişken) arasındaki ilişkinin değişip değişmediğini tespit etmek için ise t-testleri yapılmıştır.

2.1.1. Çalışanların Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Testleri

Olasılık düzeyi 0,05 değerinden büyük olduğundan ($p > 0,05$) çalışanların çalışma sürelerine göre yetki devri, yönetime katılma, motivasyon ve nepotizm boyutu arasında anlamlı fark yoktur.

İş Geliştirme Grubu Arasındaki Farklılık Testine göre Anlamlılık Dağılımları Tablo 2'dedir.

Tablo2- Çalışanların Çalışma Sürelerine Göre İş Geliştirme Grubu Arasındaki Anlamlılık Dağılımları

Anket Soruları		Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	p
soru_15	Gruplar arası	10,062	3	3,354	3,305	,023
	Gruplar içi	120,767	119	1,015		
	Toplam	130,829	122			
soru_16	Gruplar arası	11,285	3	3,762	3,866	,011
	Gruplar içi	115,788	119	,973		
	Toplam	127,073	122			
soru_17	Gruplar arası	15,427	3	5,142	5,667	,001
	Gruplar içi	107,988	119	,907		
	Toplam	123,415	122			
soru_18	Gruplar arası	6,093	3	2,031	1,929	,0129
	Gruplar içi	125,273	119	1,053		
	Toplam	131,366	122			
soru_20	Gruplar arası	17,566	3	5,855	7,248	,000

	Gruplar içi	96,141	119	,808		
	Toplam	113,707	122			

Olasılık düzeyi 0,05 değerinden küçük olduğundan ($p < 0,05$) çalışanların çalışma sürelerine göre iş geliştirme grubu arasında anlamlı fark vardır. Buna göre çalışma süresinin uzunluğu ya da kısalığı iş geliştiriminin nepotizm üzerindeki algısını etkilemektedir. Başka deyişle mesleki tecrübesi az olan çalışanlar, iş heyecanı ve kendini ifade etmedeki çekingenlik nedeniyle nepotik tutumları diğer çalışanlara oranla daha geç algılayabilir ve nepotizmden daha geç etkilenebilir. Ancak uzun süredir çalışanlar yöneticilerin kayırmacı tutumlarını daha kısa sürede hissedebilir ve nepotizmden rahatsızlık duyabilirler. Bu nedenle iş geliştiriminin çalışma süresine göre nepotizmi anlamadaki etkisi yüksek olacaktır.

3.1.2. Çalışanların Yaşlarına Göre Farklılık Testleri

Olasılık düzeyi 0,05 değerinden büyük olduğundan ($p > 0,05$) çalışanların yaşlarına göre yetki devri, yönetime katılma iş geliştirme motivasyon ve nepotizm grubu arasında farklılık testi sonuçlarına göre anlamlı fark yoktur

3.1.3. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Farklılık Testi Sonuçları

Olasılık düzeyi 0,05 değerinden büyük olduğundan ($p > 0,05$) çalışanların cinsiyetlerine göre yetki devri, yönetime katılma, iş geliştirme ve nepotizm grubu arasında anlamlı fark yoktur. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Motivasyon Grubu Arasındaki Farklılık Testi Anlamlılık Dağılımları tablo 3'dedir.

Tablo 3- 1 Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Anlamlılık Dağılımları

Anket Soruları	Statü	N	Ortalama	Std. Sapma	t	P
soru_22	Bay	78	2,064	1,036	2,580	,011
	Bayan	45	1,622	,64979		
soru_23	Bay	78	2,333	1,015	2,708	,008
	Bayan	45	1,866	,72614		
soru_24	Bay	78	2,153	1,032	2,147	,034
	Bayan	45	1,777	,73512		
soru_25	Bay	78	2,269	1,124	2,115	,036
	Bayan	45	1,844	,97597		
soru_26	Bay	78	2,256	1,074	2,183	,031
	Bayan	45	1,866	,69413		
soru_27	Bay	78	2,269	1,089	3,443	,001
	Bayan	45	1,622	,83364		

soru_28	Bay	78	2,294	1,106	,804	,0423
	Bayan	45	2,133	1013		

Olasılık düzeyi 0,05 değerinden küçük olduğundan ($p < 0,05$) çalışanların cinsiyetlerine göre motivasyon grubu arasında anlamlı fark vardır. Buna göre nepotizm ile mücadelede bayanların motivasyondan daha fazla etkilendikleri alışılmıştır.

3.1.4. Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Ölçek Alt Boyutları Arasındaki Farklılık testi

Olasılık düzeyi 0,05 değerinden büyük olduğundan ($p > 0,05$) çalışanların medeni durumlarına göre yetki devri, yönetime katılma, iş geliştirme, motivasyon ve nepotizm grubu arasında anlamlı fark yoktur.

3.2. ÖLÇEK ALT BOYUTLARI KORELASYON ANALİZİ

Korelasyon ilişkisi neden-sonuç ilişkisi anlamına gelmemektedir. Temel değişkenlerin birbiriyle ve bağımlı değişken ile ilişkili olup olmadığını ve ilişki olması durumunda ilişkinin yönünü ve kuvvetini tespit etmek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon katsayısı olan r -1 ile +1 değerleri arasındadır. Korelasyon katsayısı 0 (sıfır) dan +1 (aynı yönde) ve -1 (ters yönde) e doğru kuvvetlenir. Katsayı sifira ne kadar yakınsa o kadar zayıftır. Korelasyon katsayısının yorumunda Tablo 36 kullanılabilir.

Tablo 4- Korelasyon Değerleri İçin Bir Sınıflama

Korelasyon	Yorumu
0,90 - 1	Çok Yüksek
0,70- 0,89	Yüksek
0,50- 0,69	Orta
0,26- 0,49	Zayıf
0,0- 0,25	Çok zayıf

Tablo 5' de değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren Pearson korelasyon katsayısı tablosu yer almaktadır.

Tablo 5- Korelasyon Analizi Sonuçları

	Nepotizm	Yetki Devri	Yönetime Katılma	İş Geliştirme	Motivasyon
Nepotizm	1	,530**	,462**	,587**	,640**
Yetki Devri	,530**	1	,775**	,650**	,625**
Yönetime Katılma	,462**	,775**	1	,786**	,643**
İş Geliştirme	,587**	,650**	,786**	1	,720**
Motivasyon	,640**	,625**	,643**	,720**	1**

Elde edilen sonuçlara göre,

- Çalışanları yetki devri ile güçlendirmek, yöneticilerin nepotik tutumlarını etkilemektedir. Aralarında orta dereceli ilişki ($r = 0,530$) bulunmaktadır.

- Çalışanları yönetime katılma ile güçlendirmek, yöneticilerin nepotik tutumlarını etkilemektedir. Aralarında zayıf dereceli ilişki ($r = 0,462$) bulunmaktadır.
- Çalışanları iş geliştirme ile güçlendirmek, yöneticilerin nepotik tutumlarını etkilemektedir. Aralarında orta dereceli ilişki ($r = 0,587$) bulunmaktadır.
- Çalışanları motivasyon ile güçlendirmek, yöneticilerin nepotik tutumlarını etkilemektedir. Aralarında orta dereceli ilişki ($r = 0,640$) bulunmaktadır.

3.3. ÖLÇEK ALT BOYUTLARI REGRESYON ANALİZİ

Korelasyon sonuçları iki değişken arasında bir ilişkinin var olup olmadığını göstermekte fakat sebep sonuç ilişkisini açıklamamaktadır. Bu nedenle anlamlı etki ifade eden hipotezlerin desteklemesi için regresyon analiz sonuçlarının değerlendirilmesi gerekmektedir. Regresyon analizleri değişkenler arasındaki ilişkinin niteliğiyle; yani korelasyondan farklı olarak, sadece ilgi ile değil bir ya da daha fazla değişkenin başka bir değişken üzerindeki etkilerini incelemekte kullanılmaktadır.

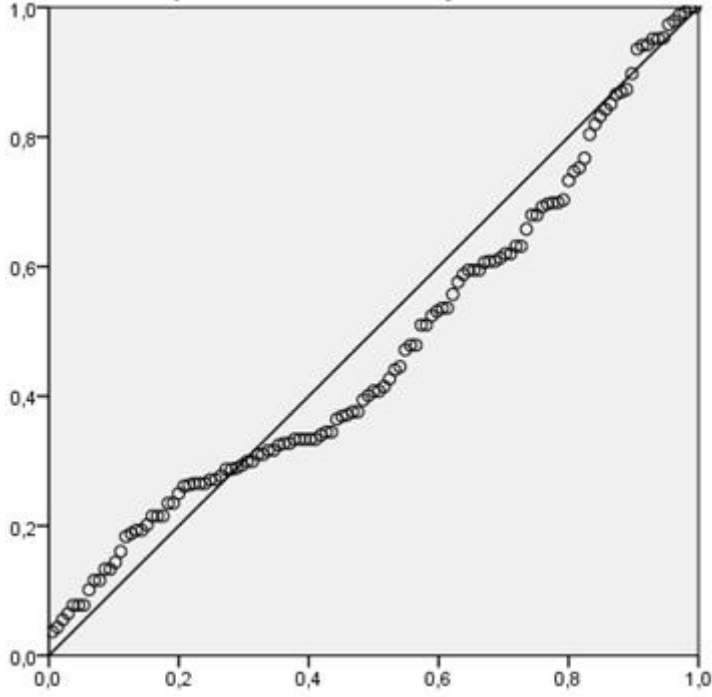
Regresyon analiz tablosunda yer alan R2 değeri, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama gücünü göstermektedir. Standardize “ β ” değeri söz konusu değişkenler arasındaki korelasyonu ifade etmektedir. t değerleri kurulan regresyon modelinin anlamlılık düzeyini ortaya koymaktadır. Nepotizm bağımlı değişken olarak seçilerek her bir bağımsız değişken ile regresyon modeli oluşturulmuştur ve regresyon analizi sonuçları Tablo 6’ dadır.

Tablo 6- Regresyon Analizi Sonuçları

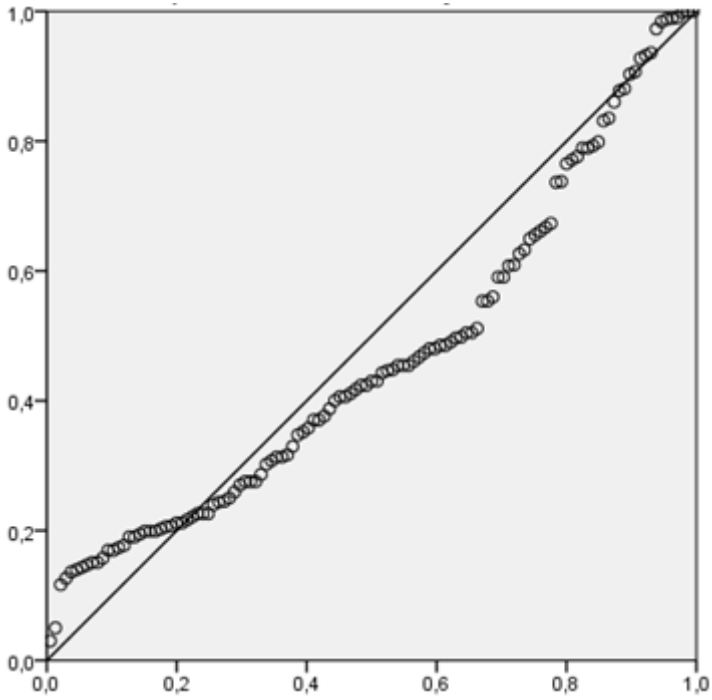
	B	t	Anlamlılık	R2
Yetki Devri	,530	6,867	0.000	,280
Yönetime Katılma	,462	5,723	0.000	,213
İş Geliştirme	,587	7,973	0.000	,344
Motivasyon	,640	9,155	0.000	,409

Görüldüğü gibi bütün bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken olan yöneticilerin nepotik tutumları arasında pozitif ve anlamlı ilişki ($p < 0.05$) bulunmaktadır. H_1 , H_2 , H_3 ve H_4 hipotezleri kabul edilmiştir.

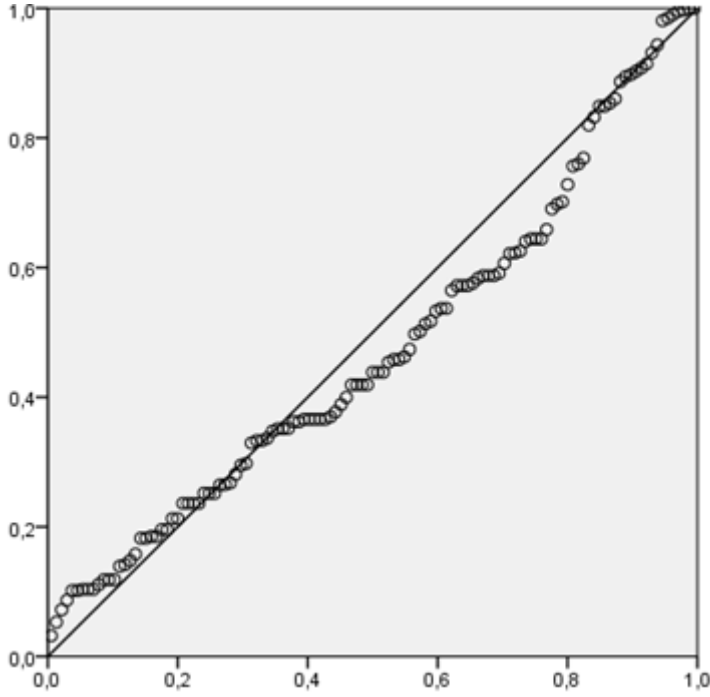
Verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını ortaya koymak amacıyla çeşitli normallik testlerinden yararlanmak mümkündür. Bunun yanı sıra hataların dağılımını gösteren grafikler yardımıyla da verilerin normal dağılım varsayımına uygunluğu test edilir. Regresyon sonuçlarının geçerli olabilmesi için modellerin normallik varsayımına uygun olması gerekmektedir. Grafik 1, 2, 3 ve 4’ te bağımsız değişkenler ve nepotizm bağımlı değişkeni arasında oluşturulan regresyon modellerine ait hataların dağılım grafikleri paylaşılmıştır.



Grafik 1- Nepotizm - Yetki Devri Regresyon Modelinin Hata Dağılımları Grafiği
Nepotizm - Yetki Devri regresyon modeli normal dağılım varsayımına uymaktadır.

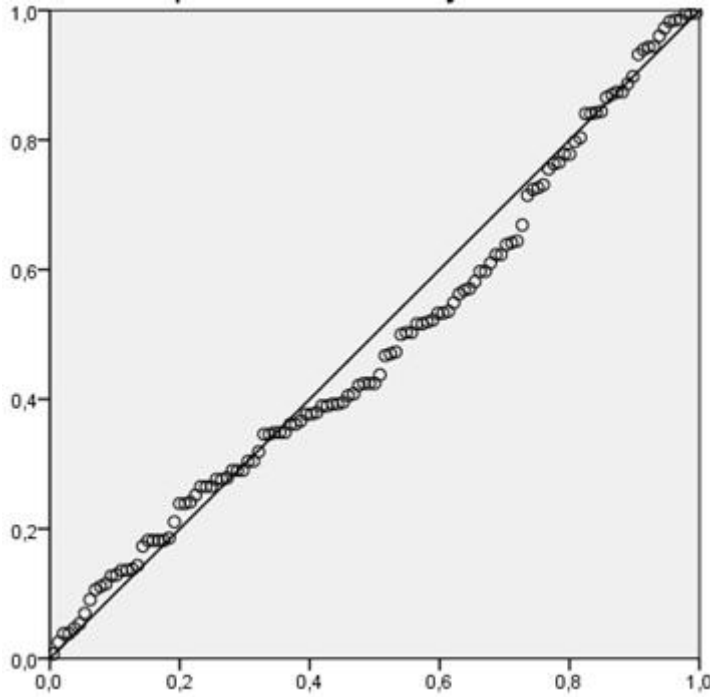


Grafik 2- Nepotizm - Yönetime Katılma Regresyon Modelinin Hata Dağılımları Grafiği
Nepotizm - Yönetime Katılma regresyon modeli normal dağılım varsayımına uymaktadır.



Grafik 3- Nepotizm - İş Geliştirme Regresyon Modelinin Hata Dağılımları Grafiği

Nepotizm - İş Geliştirme regresyon modeli normal dağılım varsayımına uymaktadır.



Grafik 4: Nepotizm - Motivasyon Regresyon Modelinin Hata Dağılımları Grafiği

Nepotizm - Motivasyon regresyon modeli normal dağılım varsayımına uymaktadır.

SONUÇ

Bu çalışmada çalışanları yetki devri, yönetime katılma, iş geliştirme ve motivasyon yönünden güçlendirmenin yöneticilerin nepotik tutumlarına etkisi incelenmiştir.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket uygulamasından faydalanılmıştır. Anketin tamamı 36 sorudan oluşmaktadır. Anket sorularının cevapları Likert tipi ölçekleme yöntemine göre derecelendirilmiştir. Araştırma 123 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir.

Anket soruları belirlenen gruplara ayrılmadan güvenilirlik analizi yapılması durumunda Cronbach Alfa Katsayısı 0,951 elde edilmektedir. Bunun yanı sıra her bir sorunun güvenilirlik analizine etkisini ayrıntılı görebilmek için gruplar bazında güvenilirlik analizi tekrar edildiğinde; Cronbach alfa katsayısı yetki devri için 0,909, yönetime katılma için 0,878, iş geliştirme için 0,905, motivasyon grubu için 0,867 ve nepotizm grubu için 0,861 olarak yüksek güvenilirlikte elde edildiğinden anket sorularından herhangi bir soru çıkartılmamıştır.

Araştırmanın tüm değişkenlerinin basıklık katsayısının önerilen kriterlere göre 2 ile -2 ya da +3 ile -3 değerleri arasında olduğu için normal kabul edilmektedir. Araştırmanın tüm değişkenlerinin çarpıklık katsayısının +2 ya da -2 değerleri arasında olduğu için normal kabul edilmektedir. Ayrıca basıklık katsayısının önerilen kriterlere göre 2 ile -2 ya da +3 ile -3 değerleri arasında olduğu için normal kabul edilmektedir.

KMO değerinin 0,900 olması değişkenlerin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testi sonucunda da değişkenler arasında anlamlı düzeyde (Ki-kare=4822,330, $p<0,05$) ilişkiler bulunduğu ve verilerin faktör analizi uygulamak için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan çalışma için özdeğer sayısı 1.380 den büyük olan beş faktör elde edilmiştir. Bütün faktörler toplam varyansın % 62.186' unu açıklamaktadır. Bütün faktörlerin toplam varyansı açıklama oranının % 60' üzerinde olması istendiği için, bu araştırmada bulunan toplam beş faktörün ana varyansı açıklama oranı yeterli olmaktadır. Araştırmadaki tüm değişkenler üzerinden yapılan faktör analizlerinde elde edilen sonuçlardan, faktör yükleri 0.45'nin altında olan; yönetime katılma grubundan 14 numaralı soru, iş geliştirme grubundan 19 ve 21 numaralı sorular ile nepotizm grubundan 35 numaralı sorunun analizlerden çıkarılmasına karar verilmiştir.

Çalışanların yaşlarına ve çalışma sürelerine göre bağımsız değişkenler ve nepotizm (bağımlı değişken) arasındaki ilişkinin değişip değişmediğini tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Çalışanların cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre bağımsız değişkenler ve nepotizm (bağımlı değişken) arasındaki ilişkinin değişip değişmediğini tespit etmek için ise t-testleri yapılmıştır.

Sonuçlar incelendiğinde sadece iş geliştirme bağımsız değişkeni ile katılımcıların çalışma süresi arasında ve motivasyon bağımsız değişkeni ile katılımcıların cinsiyeti arasında anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Regresyon sonuçlarının geçerli olabilmesi için kurulan modellerin normallik varsayımına uygun olması gerektiğinden normallik varsayımı incelenmiştir. Bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken (Nepotizm) arasında kurulan regresyon modellerinin normal dağılım gösterdiği gözlemlenmiştir.

Regresyon ve korelasyon sonuçlarına göre, H_1 , H_2 , H_3 ve H_4 hipotezleri kabul edilmiştir. Diğer yandan, çalışanları yönetime katılma ile güçlendirmenin yöneticilerin nepotik tutumlarını zayıf dereceli etkilediği gözlemlenmiştir. Bu nedenle çalışanları yönetim kararlarında pay sahibi yapmak ve yönetim kurulu toplantılarına davet etmek gibi yönetime katılmasını sağlamak, çalışanları yeteri anlamda güçlendirmesini sağlamayacaktır. Dolayısıyla da yöneticilerin nepotik tutumlarını engellemeye yardımcı olmayacaktır.

Çalışanları yetki devri, iş geliştirme ve motivasyon ile güçlendirmenin ise yöneticilerin nepotik tutumlarını orta dereceli etkilediği gözlemlenmiştir. Ancak en büyük etkinin motivasyon ile sağlanacağı ($r = 0,640$) sonucuna ulaşılmıştır. Bu demektir ki, çalışanları başarılarından dolayı takdir etmek veya ödüllendirmek; motivasyonunu yüksek tutmak için çalışmalar yapmak çalışanları güçlendirmeye yeterli olacaktır. Dolayısıyla da yöneticilerin nepotik tutumlarını engellemeye yardımcı olacaktır. Özellikle bu sonucun tüm yöneticiler tarafından uygulanabilecek kolaylıkta olması çalışmanın nepotizmi önlemeye katkı sağlayacağına olan inancı kuvvetlendirmektedir.

Kaynakça

- Bayhan, V.** (2002), “Demokrasi ve Sivil Toplum Örgütleri Engelleri: Patronaj ve Nepotizm”, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 26.1, 1-13.
- Büte, M.** (2011), “Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.20.1, 177-194.
- Çöl, G.** (2008), “Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri”, Doğu Üniversitesi Dergisi.9.1, 35-46.
- Dökümbilek, F.** (2010). Aile Şirketlerinde Nepotizm ve Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özler, H. , D. E. Özler ve G. E. Gümüştekin** (2007), “Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma”, Selcuk University Social Sciences Institute Journal. 17. 437-450.
- Pelit, E.** (2008), “İşletmelerde İşgören Güçlendirmenin İş görenlerin İş Doyumuna Etkisi Otel İşletmelerinde Bir Araştırması”, Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sarpün, Ş.** (2012), “Denetçilerin Etik Pozisyon, Hile, Sorumluluk ve Nepotizm Algılarının Denetçi Bağımsızlığına Etkisi: Bağımsız Denetçiler Üzerinde Bir Araştırma”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tazegül, Perihan** (2001), “Çalışanların Güçlendirilmesi ve Hizmet Sektöründe Bir Vaka Çalışması Uygulaması”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı: Gebze.