

Nepotizm ve Bilgi Paylaşımının Çalışanların Meslek Aşkına Etkisi (The Effect of Nepotism and Information Sharing on the Calling of Employees)

Bülent AKKOYUN ^a Betül AYÇA ^b

^a Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Akçadağ MYO İşletme Programı, Malatya, Türkiye. bulent.akkoyun@ozal.edu.tr

^b Trakya Üniversitesi, Keşan Yusuf Çapraz Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Edirne, Türkiye. betulayca@trakya.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Nepotizm
Meslek Aşk
Bilgi Paylaşımı

Amaç – Bu çalışmanın amacı, nepotizm ve meslek aşkının bilgi paylaşımı üzerindeki etkilerini incelemektir. Diğer bir ifade ile literatürde üç değişkenin birlikte çalışmadığından hareket ile alan yazındaki boşluğa katkıda bulunmak adına nepotizm gibi olumsuz bir durumun karşısında, çalışanların meslek aşklarının, buldukları organizasyonu ileriye taşıyabilmek adına gerekli olan bilgi paylaşımı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır.

Gönderilme Tarihi 31
Temmuz 2022

Revizyon Tarihi 24
Eylül 2022

Kabul Tarihi 25 Eylül
2022

Yöntem – Araştırmada, nicel araştırma modeli kullanılmıştır. Veriler, Malatya ili 2.Organize Sanayi Bölgesinde bulunmakla birlikte, orta ölçekli KOBİ statüsünde yer alan işletmelerde görevli yönetici ve çalışanlardan elde edilmiştir. Anket için amaçlanan 500 kişiye zaman aralıklı stilde (Time Lagged) çalışmanın her değişkenine yönelik farklı zamanlarda uygulamada bulunulmuştur. Anketler ile elde edilen veriler, IBM SPSS 22 paket programında geçerlik, güvenirlik, açıklayıcı faktör analizi ve regresyon varsayım analizlerine tabi tutulmuştur.

Bulgular – Analiz sonucunda, İşletmelerde nepotizm negatif yönde düşük düzeyli ve meslek aşkının ise pozitif yönde ve orta düzeyde çalışanların bilgi paylaşımını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Nepotizmin ve meslek aşkının çalışanlar arasında bilgi paylaşımı üzerinde %27, kurumsal açıdan bilgi paylaşımı üzerinde %6 ve bireysel açıdan bilgi paylaşımı üzerinde %2'lik varyans açıkladıklarını göstermiştir.

Makale Kategorisi:
Araştırma Makalesi

Tartışma – Araştırmanın bulgularına dayanılarak örgütlerde bilgi paylaşımını artırmak için nepotizmden sakınılması önerilebilir. Özellikle terfilerin liyakate önem verilerek adil ve şeffaf bir şekilde gerçekleştirilmesi düşünülmelidir. Terfilerin şeffaf olması adayların işlemlerin adil yapıldığına ikna olmalarını kolaylaştırabilir. Örgütlerde bilgi paylaşımını artırmak için gerçekleştirilmesi gereken bir diğer uygulama çalışanların meslek aşkı kazanmalarını sağlamaktır. Eğitimlerle ve kurum içi etkinliklerle çalışanlara mesleklerinin kendilerine kazandırdıkları anlatılmalı ve onlara mesleklerini sevebilmeleri ve mesleklerinin onlar için bir anlam ifade etmesini sağlamaya gayret edilmelidir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Nepotism
Calling
Information Sharing

Purpose – The aim of this study is to investigate the effects of nepotism and professional love on information sharing. In other words, no motion in the space with three variables studied in the literature in order to contribute together literature nepotism a negative situation, such as in the face of Professional Employees, their love, their organizations in order to move forward is to reveal their impact on the sharing of information that is required.

Received 31 July 2022

Revised 24 September
2022

Accepted 25

September 2022

Design/methodology/approach – In the research, quantitative research model was used. Data, Malatya Province 2.Although it is located in an Organized Industrial Zone, it was obtained from managers and employees working in enterprises with the status of medium-sized SMEs. 500 people intended for the survey were applied at different times for each variable of the study in a time-Lagged style (Time Lagged). The data obtained with the questionnaires were subjected to validity, reliability, explanatory factor analysis and regression assumption analyses in the IBM SPSS 22 package program.

Article Classification:
Research Article

Findings – As a result of the analysis, it was concluded that nepotism in enterprises has a negative low level, and professional love has a positive effect on the information exchange of employees at a moderate level. It has been shown that nepotism and professional love Decipher 27% variance on information sharing among employees, 6% variance on information sharing from an institutional point of view and 2% variance on information sharing from an individual point of view.

Discussion – Based on the findings of the study, it may be recommended to avoid nepotism in order to increase information sharing in organizations. In particular, it should be considered that promotions should be carried out in a fair and transparent manner with an emphasis on merit. The transparency of the promotions may make it easier for candidates to be convinced that the transactions are fair. Another application that needs to be carried out to increase information sharing in organizations is to ensure that employees gain professional love. Employees should be told about what their profession has brought them through trainings and in-house events, and efforts should be made to ensure that they can love their profession and that their profession means something to them.

Önerilen Atf/Suggested Citation

Akkoyun, B., Ayça, B. (2022). Nepotizm ve Bilgi Paylaşımının Çalışanların Meslek Aşkına Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (3), 2614-2634.

1. GİRİŞ

İşletme dünyasında yaşanan teknoloji temelindeki gelişmelerin endüstride yer alan girişimler için açığa çıkartmış olduğu fırsatlar kadar tehditler de mevcuttur. İletişim ve bilgisayar alanındaki ilerlemelerin sonradan yönetim bilimi ve fiili olarak aktif pazarda rol alan yöneticiler adına “Yönetim Bilişim Sistemleri” olarak bir araya gelmesi işletmelere kurumsallaşma adına katkıda bulunmuştur. İş ve süreçlerin seyri değişmiş ve standart uygulamalar yerini daha komplike fakat zamandan ve mekandan fayda sağlayan uygulamalara bırakmıştır. Sonrasında dijital uygulamaların artmasına paralel olarak çip teknolojisindeki gelişmeler, yapay zeka alanında kat edilen mesafe, nesnelere interneti, bulut bilişim, makine öğrenmesi ve akıllı fabrikalar ve dahi sonunda metaverse (sanal evren) teknolojileri birlikte Endüstri 4.0’ı oluşturarak işletme alanında ve sosyal hayatta yeni bir döneme geçilmesini sağlamışlardır (Keidanren, 2018). Kontrol mekanizmasının duruma göre hem güçleştiği hem de kolaylaştığı alanlar mevcuttur. Girdi maliyetleri, üretim faktörleri, stok maliyetleri ve optimum üretim seviyesi gibi durumların tespiti ve kontrolünün kolaylaştığı gözlemlenmiştir. Bununla birlikte zaten değişim ile birlikte eğitim ve donanım yetersizliği vb. gibi kaygılardan ötürü tedirgin olan çalışanların motivasyon ve güdülenmelerinin ise zorlaştığını belirtmek hata olmayacaktır.

Bununla birlikte endüstrideki değişimin hızı ve kontrol edilebilirliğinin sorgulanmaya başladığı ve ortaya çıkan tedirginliğin önüne geçilebilmesi adına hayata geçirilmeye çalışılan ve Endüstri 4.0 ile gelen teknolojik değişimi topluma sağlıklı bir şekilde adapte ederek, olası bütün sorunları ve riskleri elimine edebilecek bir felsefe olarak ortaya çıkan Toplum 5.0 gibi projeler de gerek toplumu ve gerek aynı topluma ait olan işletme çalışanlarında beliren soru işaretlerini cevaplayamadığı ifade edilebilir (Keidanren, 2016; Harayama, 2017; Develi, 2017). Değişimin gerektirdiği niteliklere sahip olmak, hali hazırdaki çalışanlar için kaygıyı da beraberinde getiren bir durumdur. Robotik teknoloji ve makineleşmenin artması ile birlikte azalma eğilimi gösteren kadro ve pozisyonların çalışanlarda bir rekabet ortamı da yarattığı ve stresi de tetiklediği gözlemlenmektedir.

Tam da bu aşamada yani işe tutunma veya yeni bir işte uygun bir pozisyon bulma sürecinde adaylarda nepotizm gibi kaygılar belirlemektedir. Bununla birlikte hali hazırdaki çalışanlar arasında da terfi ve pozisyonlar için aynı kaygıların ortaya çıktığı ifade edilebilir (Bozer vd., 2017). Bu tür kaygılar amacı kar, verimlilik, etkinlik, rekabet üstünlüğü veya hayatta kalma olan işletmeler için olumsuz sonuçlar doğurabilecek risk faktörleri arasındadır (Altıntaş, 2021; Kanten & Gümüştekin, 2018). Önlemlerinin alınması da elzem bir durumdur. Proaktif yaklaşım gereği önceden gereklerinin yerine getirilmesi ve önlem alınması işletmeler için önemlidir. Şöyle ki, örgütler verimliliklerini, karlılıklarını, performanslarını yükseltmek ve sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için yetenek ve yeterliliklerini artırmak durumundadırlar. Kuruluşlarının bu süreçte örgütsel amaçlarını gerçekleştirmek ve başarıya ulaşmak için ihtiyaç duyduğu yeteneklerden bir tanesi bilgi paylaşımıdır. Örgütler için önemli bir rolü olan bilgi paylaşımının artırılabilmesi için bilgi paylaşımı olumlu veya olumsuz etkileyen faktörlerin de bilinmesi gerekmektedir. Aksi takdirde günümüz işletme dünyasının en değerli kaynağı olan çalışanların taşıdığı ve işletmelere rekabet üstünlüğü sağlayan örtük bilginin açığa çıkartılması da zorlaşacaktır. Rekabette açık ara üstünlük sağlayan örtük bilginin örgüt içerisinde yaygınlaşması ve bilginin paylaşımının kültür haline gelerek öğrenen örgütlere geçişin de önü bu sayede açılabilir. Zira gizil yetenek sahibi çalışanların iş ve süreçlerde sergiledikleri performansın kodlarını taşıyan bilginin değerli olduğu ve kişilere bağlı kalınmayarak daha fazla ilgili çalışanlar arasında paylaşılarak değerlendirilmesi önemlidir.

Kurumsal yapıya sahip işletmelerin kişilerden ziyade sisteme odaklanması ve her geçen gün sistemi mükemmelere doğru taşınması, bilginin paylaşılması ve işlenmesi ile mümkündür. Bir kurumsal yapıda başarıyı getiren önemli bir faktör olan başarılı iş süreçleri ve icra tarzları gibi örtük bilgi veya çalışanlardaki işi gerçekleştirmede sergilenen ve başarıyı getiren gizil yetenek gibi üstün başarı faktörleri için nepotizm her ne kadar tehdit, tehlike ve risk olarak işletmelerin karşısında çıkıyor ise de bir üstünlük ve başarıyı yakalamak adına bilgi paylaşımı da bir fırsat olarak görülebileceği ifade edilebilir (Dik vd., 2012; Thompson & Bunderson, 2019).

Değişen işletme dünyasında yönetim ve yönetim sürecini koordineli bir sistem ile yürüten organizasyonlarda performans göstergelerinin “İnsan Kaynakları Yönetimi” birimlerince belirli aralıklarla kayıtlanarak kontrol edilmesi ve terfi eğitimlerin bu raporlara göre iletilmesi de hayati önem taşımaktadır. Ancak her şeyden öte çalışanları işlerini benimsemeye ve sevmeye teşvik edecek uygulamaların da çalışanlar arasında bilgiye sahip olma ve bilgiyi paylaşmada önemli bir yerinin olduğu ifade edilebilir.

Yapılan açıklamalar doğrultusunda araştırmanın problem cümlesi olan “İşletmelerde gerçekleşen nepotizm durumunun ve meslek aşkının çalışanların bilgi paylaşımlarına etkisi var mıdır?” sorusuna ilk değişken “Nepotizm” ve ikinci değişken “Meslek Aşkı” üzerinden üçüncü değişken “Bilgi Paylaşımı”na etkilerinin olacağı varsayılmıştır. Bu sayede kapsamını işletme ve endüstriyel psikolojinin oluşturduğu araştırmada, çalışanlardaki nepotizm ve meslek aşkı durumlarının onların bilgi paylaşımı üzerindeki etkilerini açığa çıkartmak amaçlanmıştır. Başka bir ifade ile literatürdeki alan ile ilgili bu boşluğa bilimsel katkı sunmak amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Nepotizm

"Nepotizm" terimi, torun veya yeğen olarak çevirdiğimiz Latince "nepos" kelimesinden türetilmiştir. Bundan dolayıdır ki, nepotizm, belirli bir örgütte yakın aile üyelerini kayırmak anlamına gelir (Ignatowski vd., 2021).

Nepotizm, bireyin bilgi, beceri, eğitim düzeyi ve deneyimine bakılmaksızın akrabalık bağları nedeniyle işe alım, terfi, daha elverişli çalışma koşulları sağlanması ve benzeri kazanımlar elde etmesi olarak tanımlanmaktadır (Keleş vd., 2011).

Nepotizm, İtalya'da "nepotismo" adıyla tanımlanmıştır. Aynı zamanda bu terimin "papa" konumundaki bireylerin aile ve çevrelerine fayda sağlama amacıyla kavramsallaştığı ifade edilmektedir. Bununla birlikte nepotizm daha çok diğer adıyla kayırmacılık olarak literatürdeki yerini almıştır.

Nepotizm olgusu aile işletmeleri açısından da değerlendirilmektedir (Jaskiewicz vd., 2013; Hiebl 2015; Efferin ve Hartono 2015; Liu vd., 2015). Aile şirketleri üzerine yapılan bir takım araştırmalarda, şirketi yetersiz aile üyelerine emanet etmektense, şirketi profesyonelce yönetebilecek yetkin bir yöneticinin işe alınmasının şirketin geleceği için daha iyi olacağı ifade edilmektedir (Bozer vd., 2017).

Nepotizm, Pelletier ve Bligh (2008) tarafından işe alım sürecinde veya terfi kararları sırasında aile üyelerine kayırma gösterme eylemi olarak tanımlanmaktadır. Yazarlar, bu eylemlerin yolsuzluğun doğuşuna hizmet ettiğini, çünkü süreçten yararlanan kişilerin kendilerinden talep edilenlere boyun eğebileceklerini belirtmektedirler. Nitekim Darioly ve Riggio (2014) ile Arasli vd. (2006), nepotizmin anahtar olmasına rağmen akraba olmayanların niteliklerini ve deneyimlerini göz ardı ettiği için profesyonel olmayan bir fenomen olduğu konusunda hemfikirdirler.

Nepotizm, yalnızca akraba ilişkileri olarak değil, bireyin yakın ilişki içerisinde olduğu kişileri istedikleri pozisyona getirmek ya da kariyerlerinde terfi etmelerini sağlama durumu olarak da nitelendirmiştir. Esasında genel olarak nepotizmi örgüt içerisindeki kayırmacılık olarak tanımlayabiliriz. Bunun çok yaygın olduğu örgütlerde çalışanlar arasındaki ilişkiler farklılık göstermektedir. Kayırlan çalışanlar birbirleriyle arasındaki ilişkileri güçlendirirken, diğer çalışanlar arasındaki ilişkiler negatif yönde etkilemektedir.

Nepotizm olgusu, gelişmekte olan ve yüksek düzeyde sanayileşmiş ülkelerde geniş çapta tartışılmakta ve eleştirilmektedir (Joffe 2004; Aldraehim vd., 2012; Popczyk, 2017).

Nepotizm olgusuna en sık olarak yoğun ve geleneksel aile bağlarının ve ilişkilerinin olduğu ve yüksek düzeyde sanayileşmiş ülkelerde olduğu gibi pazarlama ilkelerinin gelişmediği durumlarda rastlanır. Akraba seçimi, insan dünyasında doğal bir olgudur. Biyolojik ve ekolojik yaklaşıma göre nepotistik uygulamalar rasyonel davranışlardır. Nepotizm desteğini belirleyen ikinci faktör ise aile ve toplum yapısıdır. Bireyciliğin egemen olduğu toplumlarda, nepotizm daha az rağbet görmektedir. Geleneksel aile bağlarının egemen olduğu toplulukçu toplumlarda bireylerin nepotizm kavramına bakış açısından dolayı ekonominin ve ekonomik kalkınmanın önünde bir engeldir oluşturabilmektedir. Yalnızca aileye veya onun sonraki üyelerine

güvenen bireyler, özgür ve bağımsız ilişkilerin kurulmasına izin vermezler. Nepotizm, geleneksel ilişkilerin etik yükümlülüklerden daha önemli olduğu ülkelerde yaygındır. (Ignatowski vd., 2021).

Nepotizm ayrıca örgüte olan güveni azaltır ve çalışanlar arasında stresi artırır (Basu 2009). Nepotizm arttıkça örgütten ayrılma niyeti de artmaktadır (Keles vd. 2011). Nepotizme karşı olumsuz tutum sergileyen kişiler, nepotizm uygulamalarına göre istihdam edilen kişilere karşı daha az olumlu davranarak ve onları damgalayabilirler. Kayırmacı uygulamalar altında istihdam edilen kişiler, geçerli kurallar kapsamında istihdam edilenlere göre daha az yetkin kabul edilebilir ve bu nedenle daha düşük ücretleri hak ederek ve genellikle diğer işçiler tarafından daha az olumlu olarak görülebilirler (Padgett vd., 2015).

Diğer taraftan Hanekom ve Thornhill'e (1983) ile Eugene vd., 2010, nepotizmi yakın bir ilişki içinde olan birine karşılıksız bir iyilik veya pozisyon yapma davranışı olarak nitelerler. Yalnızca örgüt içerisindeki departmanlarda değil, sözleşmelerde, burslarda, ödemelerde ve benzerlerinde de görülebilmektedir.

Yönetimi tam olarak kurumsal olmayan örgütlerde meydana gelen nepotizmin, dezavantajlarından en önemlisi liyakata göre işe alım yapılmadığından dolayı idealist insanların yetişmesini engellemesidir. Nepotizmin yaygın olduğu kurumlarda bilgi paylaşımı kurumsal ve bireysel boyutlarda engel teşkil etmektedir. Bilginin yayılmasını ve çalışanların birbirlerinden bilgi saklaması örgüt için negatif sonuçlar doğurmaktadır. Nepotizm kaynaklı bilgi paylaşımının kısıtlanması insan kaynakları açısından son derece olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir.

2.2. Meslek Aşkı

Meslek aşkı kavramının ilk olarak dini bir bağlamda ortaya çıktığı ve insanların Tanrı tarafından özellikle din ile bağlantılı mesleklere katılmaya çağrıldığı düşünülüyor ifade edilmektedir. Daha sonra bu kavram, daha büyük bir amaca ve kamu yararına hizmet etme niyetiyle Tanrı'nın çağrısı olduğu algısıyla motive edilen süreç, herhangi bir "dürüst" çalışma alanını kapsayacak şekilde genişletildiği belirtilmektedir (Hardy, 1990). Meslek aşkıyla ilgili din yönelimli bakış açısı ve bu farklı özelliğinin, "meslek aşkı"nın aşkın bir kaynaktan, özellikle de Tanrı'nın sesinden ya da daha yüksek bir güçten geldiği aktarılmıştır. Bu perspektiften, meslek aşkının kaynağının dini veya manevi bir varlık olduğu ve insanları çağrıya kulak vererek bir amaca ve daha büyük bir iyiliğe hizmet etmeye yönlendirdiği ifade edilmektedir. Bu nedenle bu çağrı duygusunun, çağrının olası bir yönünün de iş ile ilgili bazı durumlarda başarı unsuru olarak dini deneyimin takdir edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Meslek aşkı üzerine teorik çalışmaların çoğu bu dini mirası yansıtmıştır ve üniversite öğrencileriyle yapılan nitel araştırmalar, dinin ve aşkın bir çağrı kavramının çağrıların nasıl kavramsallaştırıldığıyla ilgili mülâhazalar olarak kaldığını ileri sürmektedir (Constantine vd., 2006; Hunter vd., 2010).

Bu bakış açısı, insanların çalışmalarına kapsamlı bir anlam ve amaç duygusu kazandırma çabalarını ve çalışmalarının daha iyiye katkıda bulunma arzusunu ifade eder (Dik ve Duffy, 2009; Steger vd., 2010).

Birçok insan çalışmalarının anlamlı olması gerektiğine inanmaktadır. Birinin çalışmasında anlam bulmanın maaş veya iş güvenliği kadar önemli olduğunu da düşünenler bulunmaktadır (O'Brien vd., 1992). İnsanlar, çalışmalarının kendileri için taşıdığı çok çeşitli özel anlamlar bulunduğunu düşünmektedirler (Colby, vd., 2001; Wrzesniewski, 2003). Mesleki unvan ne olursa olsun, pek çok kişi, değerli bir anlam kaynağı olarak kariyerlerini görmektedirler. İnsanlar, iş hayatında anlam peşinde olduklarında daha az can sıkıntısı ve olumsuz iş tutumları yaşarlar (Isaksen, 2000). Bu perspektiften, yerel ve küresel topluluklara fayda sağlayan anlamlı bir çalışma, yalnızca dini bir kaygı değildir. Çünkü, ilgili ampirik literatürün ve çağrıyla ilgili konulardaki ticari kitapların çoğu daha büyük amaçlar için çalışma arzusundan ziyade çağrıya ilişkin bu seküler görüşün birleşimine odaklanıyor gibi görünmektedir. İyi olgusunun, hayatın anlamının (insanların hayatlarının bir amacı ve anlamı olduğuna dair öznel yargısı) bir çağrıya sahip olmak ile olumlu psikolojik ve kariyer tutumları arasında aracılık edip etmediği ile ilgili olduğu ifade edilmektedir. Eğer yaşamdaki anlam bu bağlantıya aracılık ediyorsa, çağrının insanların yaşamdaki anlam duygusunu arttırdığı ölçüde faydalı olduğu söylenebilir. Bu bulgu, aramanın varoluşsal bir iş deneyimi olduğuna dair daha yeni sekülerleştirilmiş görüşleri destekleyecektir. Yaşamdaki anlam, psikolojik uyumla (Steger, vd., 2006) ve olumlu iş tutumlarıyla (Bonebright, vd., 2000) önceden kurulmuş bağlantılar nedeniyle uygun bir aracı gibi görünmektedir. Dik ve Duffy (2009) meslek aşkını:

“Meslek aşkı, belirli bir yaşam rolüne bir amaç ya da anlamlılık duygusu göstermeye ya da türetmeye yönelik bir şekilde yaşamak için benliğin ötesinde ortaya çıktığı deneyimlenen aşkın bir çağrıdır ve motivasyonun birincil kaynağı olarak değer-odaklı değerleri ve hedefleri tutar” olarak tanımlamaktadır. Aynı zamanda anlamlı iş yapısını, bireylerin yaptıkları işten elde ettikleri önem ve değere ilişkin yargıları olarak kavramsallaştırmıştır. Aslında, meslek aşkını yaşamamanın, genellikle kişinin işinde anlam bulması için bir vekil olarak kabul edildiği belirtilmektedir (Dik vd., 2012).

Güçlü bir meslek aşkı duygusuna sahip kişilerin, bunu, benzersiz yeteneklerini keşfettikleri ve bu yeteneklerle uyumlu çalışmaya doğru ilerledikleri ve kişisel deneyimlerini kendi içlerinde tutarlı bir şekilde bulduklarını düşünmektedir (Schabram & Maitlis, 2017). Bu şekilde, kişinin iş kimliğinin aynı zamanda kim olduğunu ve ne için uğraştığını (yani, kişinin hayattaki amacını) bir başka deyişle, bireyin kimliğinin netliğini ve temel değerlerini ifade edilmesinin zengin bir tanımının olduğu ifade edilir (Thompson & Bunderson, 2019).

Literatürde 3 farklı meslek aşkı boyutu ortaya çıkmıştır. Bunlardan ilki “Aşkınlık çağrısı varlığı ve arayışı” (presence of transferden summons); meslek aşkının bu boyutunda meslek aşkının nasıl ortaya çıktığını ve bunun nedenlerini kişinin yaşamında meydana gelen dışsal motivasyonun bireyi ne derecede etkilediği ve esasında meslek aşkının var olma nedeni şeklinde belirtilen dışsal bir daveti ifade etmektedir (Dik ve Duffy, 2009: 436). Başka bir ifadeyle, kişinin kendi hayat sürecinde aktif olan motivasyonunun, dışsal aktörler üzerinden ne seviyede anlaşıldığı anlamını taşımaktadır. İleri sürülen dışsal algının kaynağı kişiler arasında farklılık arz edebilmektedir. Kimi çalışanlar dinsel inanışları üzerinden mesleklerine dair aşka sahip olabiliyorlarken, bazıları ise toplumsal ihtiyaçlardan hareket ile farklı rol tiplerinden birisine aday olabilmektedirler (Dik ve Duffy, 2009). İkincisi, “Yaşam amacı varlığı ve arayışı” ve üçüncü olarak “Profesyonel amaç varlığı ve arayışı” olarak ifade edilen bu boyutlar bireylerin sahip oldukları ya da arayış içinde oldukları meslek aşkını değerlendirmeyi amaçlamaktadır (Duffy vd., 2018).

Araştırmacılar son zamanlarda meslek aşkını algılayanların bunu yaşama fırsatına her zaman sahip olamayabileceğini savunmuşlardır (Duffy vd., 2018). Bu nedenle, meslek aşkını algılayan ve aşkını gerçekleştirebilen kişiler işlerinde anlam yaşayabilirken, bunu algılayan tüm bireylerin işlerinde her zaman bir anlam bulduğunu varsaymak yanlış olabilir. Araştırmacılar algılamak ve yaşamak arasındaki kopukluğu kabul etseler de, önceki araştırmalar anlamlı çalışmayı meslek aşkını algılamamanın işe bağlılığı etkilediği bir mekanizma olarak konumlandırmışlardır. Meslek aşkının, çalışanların bilgi paylaşımı tutumlarını gerçekleştirmek için yeterli bir ön koşul olup olmadığını araştırmak, bu çalışmanın nepotizm ve meslek aşkı algılama ile çalışanların bilgi paylaşımı arasındaki etkisini daha fazla anlamlandırmak için araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. (Duffy vd, 2018). Duffy ve meslektaşları, (2018) yılında yaptıkları çalışmalarında, çağdaş iş hayatıyla uygun olan “meslek aşkı” teorisini geliştirdiler. İlk olarak meslek aşkı öncelikli olarak ele alınmış, ikinci bölümde meslek aşkı algısıyla birlikte o anda meydana gelen meslek aşkı incelenmiş ve son olarak meslek aşkına sahip kişilerin yaşamlarında var olan olumlu ve olumsuz değişkenleri işlemişlerdir. (Erhan vd., 2019).

2.3. Bilgi Paylaşımı

Bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşmak ve başarıyı artırmak için bilgi paylaşımı ile birey-birey, örgüt-örgütler ve örgüt-birey arasında gönüllülük temelli bir mekanizma oluşturulur. Davranışsal normlar ve ilişkiler açısından anlaşılabilir, etkileşim ve iletişim kanalıyla belirli bir konu hakkındaki bilgilerin sunulması veya kabul edilmesidir. Bilgi paylaşımı, örgütler içinde resmi ve gayri resmi olarak da gerçekleştirilebilir (Demirel, 2007).

Bilginin kişiler arasında aktarılması ve paylaşılması, toplumun ve ulusun, örgütlerin ve örgüt içindeki organizasyonel yapıların gelişimini etkilemektedir. Günümüz işletmeleri, küresel pazarda geri kalmamak ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için bilgiyi en çabuk ve en verimli şekilde toplamak ve organizasyon içine aktarmak için gerekli alt yapısını oluşturmalıdırlar.

Bilginin tüm kuruluşlara açık hale getirilmesi ve bu bilgilerin kuruluşun tüm üyeleri tarafından paylaşılması, kuruluşun faaliyetlerinde verimlilik ve etkililiğe ulaşmak için esastır. Bundan dolayıdır ki, bir örgütte bilgi paylaşımı kısıtlıysa yapılan işlerde hata payının yüksek olması beklenmektedir. Bu bağlamda, bilgi aynı zamanda toplam kalite yönetimi uygulamasının bir parçası olarak kabul edilebilir. Daha az hata, daha fazla

verimlilik, yani toplam kalite yönetiminin misyonu, bilgi sahipliğini ve paylaşımını çok önemli kılmaktadır. (Öneren vd., 2016).

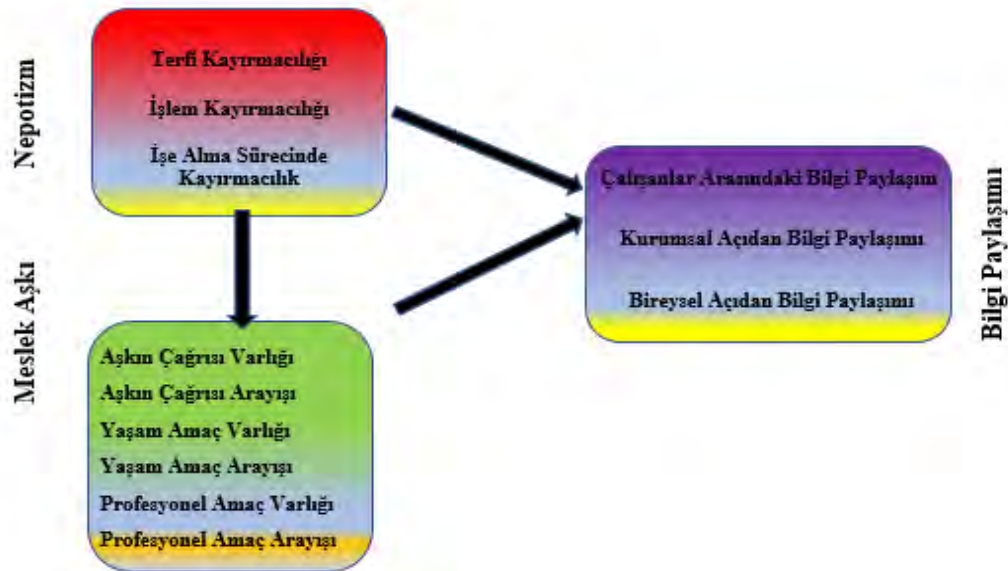
Demirel (2007) işletme koşullarına ilişkin bilgi paylaşımını değerlendirmiş ve bankacılık sektöründe uyguladıkları araştırmada işletmenin yönetim tarzı, fiziki yapısı, insan ve çalışma şartları gibi faktörlerin bilgi paylaşımını etkileyen faktörler olduğunu saptamışlardır. İşletmelerin özellikle fiziki durumu (ses, aydınlatma, derece, teknolojik altyapı, iç yerleşim), iş güvenliğinin olması, bireyler arası saygı, motivasyon, takım çalışması, iş yükünün adil olması, sürekli eğitim sağlanması gibi faktörler bilgi paylaşım ortamının şekillenmesinde etkili olmaktadır. (Öneren vd., 2016).

3. YÖNTEM

Bu araştırmada, nicel analiz yöntemleri kullanılmıştır. Ölçeklerin geliştirilmesinin üzerinden uzun süre (Önerilen her 5 yılda yenilenmesidir) geçmesinden dolayı güvenilirlik analizlerinin haricinde faktör analizleri de gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, veri setinin ölçeğe uygunluğunun saptanması ve maddelerin faktörler altında beklendiği şekliyle toplandığının belirlenmesi açısından gerçekleştirilmiştir. Hipotezlerin testi için çoklu regresyon analizi ve regresyon analizinin işleme alınabilmesi için “örneklem büyüklüğünün yeterliği, verilerin asgari aralık veri şeklinde olması, değişkenler ile ilgili doğrusal ilişkinin sınanması, verilerde bulunması muhtemel uç puanların (Mahalonobis, Cook mesafesi ve “Z” skorları vb.) temizlenmesi, bağımsız değişkenlerin kendi içinde çoklu bağlantılılık durumunun sınanması ve tahmini hataların dağılım durumu test edilmesi” gibi bazı varsayımların test edilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Örgütler verimliliklerini, karlılıklarını, performanslarını artırmak ve sürdürülebilir bir rekabet sağlayabilmek için yetenek ve yeterliliklerini artırmak durumundadırlar. Kuruluşlarının bu süreçte örgütsel amaçlarını gerçekleştirmek ve başarıya ulaşmak için ihtiyaç duyduğu yeteneklerden bir tanesi bilgi paylaşımıdır. Örgütler için önemli bir rolü olan bilgi paylaşımının artırılabilmesi için bilgi paylaşımı olumlu veya olumsuz etkileyen faktörlerin bilinmesi gerekmektedir. Gerçekleştirilen çalışmada araştırmanın problemi yani sorunsalından “İşletmelerde gerçekleşen nepotizm durumunun ve meslek aşkının (işini sevmenin) çalışanların bilgi paylaşımlarına etkisi var mıdır?” hareket ile esasında araştırmanın modeli de açığa çıkmaktadır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Bütün yapılan açıklamalar doğrultusunda araştırmanın temel sorusuna cevap aranan hipotezlerimiz şekillenmiş bulunmaktadır.

H₁= İşletmelerde nepotizm ve meslek aşkının çalışanların bilgi paylaşımlarına etkisi vardır.

Diğer taraftan araştırma modeli doğrultusunda, uygulaması yapılacak olan hiyerarşik regresyonun formülü aşağıda gösterildiği gibi ifade edilebilir. ($\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$)

Gerçekleştirilen çalışma için, Malatya Turgut Özal Üniversitesi Girişimsel Olmayan Etik Kurulu'nun 08.02.2021 tarih ve E-35841939-050-061983-14 sayılı kararı ile gerekli "Etik Kurul" izni alınmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini Malatya ili II.Sanayi alanında bulunmakla birlikte, orta ölçekli KOBİ statüsünde yer alan işletmelerde görevli yönetici ve çalışanlar oluşmaktadır. Anket için amaçlanan 500 kişiye zaman aralıklı stilde (Time Lagged) çalışmanın her değişkenine yönelik farklı zamanlarda uygulamada bulunulmuştur. Anket uygulanan 453 çalışana yüz yüze anket uygulanarak elde edilen verilerle gerçekleştirilen analizlerde birincil veriler kullanılmıştır. Serbest ve güvende hissetmeleri adına 10'ar kişi olarak ayrı ayrı uygulanan 453 anketten mahalonobis değerleri dışında kalana 39 anket ile "Z Skorlarında" normal dağılım değerlerinin dışında olduğu belirlenen 2 anket analizden çıkartılmıştır. Böylece veri setine dair verilen cevaplar sebebiyle meydana gelen hatalar elimine edilerek, yani arındırılarak veri setinin niteliği korunmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan üç ölçekten ilk kullanılan ölçme aracı, ölçek uyarlama çalışmaları Büte ve Tekarslan (2010) tarafından geliştirilen ve 24 maddeden oluşan "Nepotizm" ölçeğidir.

İkinci olarak Dik, Eldridge, Steger ve Duffy (2012) tarafından geliştirilen ve uyarlaması Süleyman Demirel Üniversitesi'nden Öğretim Üyeleri Erhan , Akçakanat, Uzunbacak ve Yıldırım tarafından gerçekleştirilen "Meslek AŞKI" ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Erhan vd. (2019) tarafından da kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan son ve üçüncü ölçme aracı, 2014 yılında Öneren, Çiftçi ve Harman tarafından uyarlaması yapılarak günümüze kadar kullanılmış olan "Bilgi Paylaşımı" ölçeğidir.

Araştırma ölçeklerinde 5 basamaklı Likert tipi ölçek tercih edilmiştir.

3.4. Kısıtlar ve Sınırlılıklar

Bütün çalışmalarda bulunabileceği gibi gerçekleştirilen çalışmanın da muhtemel kısıtlılıkları bulunmaktadır. Araştırma kapsamında kısıtlılıklar çeşitli başlıklar altında sıralanabilir. Bölge bazında, endüstri alanı olarak, içerik anlamında veya örneklem birimi gibi başlıkları artırmak olasıdır. Gerçekleştirilen çalışmada evrenin tamamına ulaşılması olası olmadığı için örneklemle sınırlı kalmıştır. Alan bazında düşünüldüğünde, covid-19'un çeşitli yasal ve çekinsel nedenler, zaman ve maliyet kısıtları vb. nedenlerle çok daha etraflıca gerçekleştirilebilecek iken, Malatya şehri ile sınırlı kalmış başka şehir ve firmalar dahil edilememiştir.

4. ANALİZ VE BULGULAR

Analize dahil edilen 453 anketten elde edilen bilgiler doğrultusunda 204 kadın ve 249 erkek katılımcının 186'sının evli, 229'unun bekar ve 38'inin diğer seçeneği işaretlediği tespit edilmiştir.

1 ve 5 yıl arası kıdemli olanların 196 kişi; 6 ve 10 yıl arası kıdemli olanların 191 kişi; 11 ve 15 yıl arası kıdemli olanların 48 kişi; 16 yıl ve üzeri kıdemli olanların ise 18 kişi olduğu bilgisi elde edilmiştir.

364 kişinin çalışan ve 89 kişinin yönetici olduğu bilgisinin elde edildiği veri setinde 184 kişinin lise ve ön lisans düzeyine kadar eğitim aldığı; 204 kişinin lisans düzeyinde olduğu; 43 yüksek lisans mezunu; 22 doktora mezunu olduğu bilgilerine ulaşılmıştır.

126 kişinin düşük, 228 kişinin orta, 99 kişinin yüksek gelir düzeyine sahip olduğu çalışmada yer alan 453 kişinin 101 kişi aynı yönetici ile 1 yıldan daha az süre; 171 kişinin aynı yönetici ile 1 ile 2 yıl arasında; 96 kişinin 2 ve 3 yıl arasında ve son olarak 85 kişinin ise 5 yıl ve üzerinde bir süre aynı yönetici ile çalıştığı bilgisi elde edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen verilerin tasnifi ve gruplandırılması sonrasında çeşitli istatistik testler gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği, aralarında ilişki olup aynı faktörü tanımlayan maddelerin bir boyut altında toplanması için faktör analizi gibi testler uygulamaya geçirilmiştir. Yapılan düzenlemelerden sonra araştırma sorunsalına dair hazırlanan modele ilişkin çoklu hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiş olup, çoklu regresyon analizlerinde varsayımların karşılanması mecburi olduğundan,

toplam varyansı asgari sayıda bağımsız değişken yoluyla ifade etmek hedeflense de modelden dolayı bağımsız değişkenlerin artması kimi ekstra testleri gerektirmektedir. Örneklem büyüklüğü, verilerin gruplanma ölçütü, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki doğrusal ilişki şartı, çoklu normal dağılım zorunluluğu, çoklu bağlantılılık sorunu, tekillik sorunu ve tahmini hataların dağılımının testi gibi varsayımsal testlerin gerçekleştirildiği ifade edilebilir.

4.1. Modelde Yer Alan Değişkenlerin Faktör Analizi Sonuçları

Veriler arasındaki korelasyondan yola çıkarak verilerin ilişkilendirilerek ve anlamlandırılarak özet bir biçimde sunulmasını önemlidir. Bu amaçla, kendi içinde korelasyonu var olan çok sayıda maddeyi kümeleyerek asgari düzeyde faktörle bu değişkenleri açıklayabilmesi nedeniyle araştırmada faktör analizi kullanılmıştır. Ölçümü amaçlanan değişkenin sahip olduğu boyutlarının kendi içinde sınıflandırılması ve ilgili maddelerin faktör yükleri temelinde bağlı oldukları boyutlara dağıtılması için uygun bir yöntem olduğu belirtilebilir.

Tablo 1. Nepotizm Ölçeği KMO ve Bartlett's Testi Tablosu

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy			,922
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square		9056,807
	df		120
	Sig.		,000

Araştırma modelinde yer alan değişkenlerden Nepotizm ölçeğine ait faktör analizi incelendiğinde ilgili veri setinin yapısı ve faktör çıkarımı uygunluğu arasındaki ilişkiye dair “Kaiser-Mayer-Olkin” değeri ,922 ve maddeler arasındaki gerekli ilişkinin yeterlilik seviyesini ifade eden “Bartlett Küresellik Testi” ,000 olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 2. Nepotizm Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

	Component		
	1	2	3
Madde 11	,886		
Madde 13	,881		
Madde 9	,869		
Madde 14	,867		
Madde 12	,861		
Madde 15	,856		
Madde 10	,856		
Madde 16	,835		
Madde 8	,821		
Madde 7	,775		
Madde 4		,907	
Madde 5		,890	
Madde 6		,877	
Madde 3		,849	
Madde 1			,917
Madde 2			,910

Diğer taraftan analizde uygulanan test sonuçlarından “Açıklanan Toplam Varyans” “Topluluklar” verilerine göre uygulamaya dahil edilen K=16 maddenin (sorunun) öz değeri 1 ve üzeri üç faktör olarak kümelendiği saptanmıştır. Anılan üç faktörün ölçeğe dair karşıladıkları varyans % 83,748’ dir. Maddelere ilişkin üç faktörün ortak varyanslarının ise 0.722 ile 0.975 aralığında farklılaştığı görülmüştür. Analizde anlamlı olarak ifade edilebilen üç boyutun bir arada maddelerin sahip olduğu toplam varyans ve ölçeğe dair varyansın büyük bölümünü açıkladığı ifade edilebilir.

Tablo 3. Nepotizm Ölçeği Faktör Analizine Ait Açıklanan Toplam Varyans Tablosu

Boyutlar	Değerler		Faktör Yükleri Kareleri Çarpımı Toplamı %		
	Toplam	% Varyans	Artan Top. %	% Toplam	Varyans
1	9,583	59,893	59,893	47,170	47,170
2	2,790	17,440	77,333	24,026	71,196
3	1,026	6,415	83,748	12,552	83,748

“Component Matrix” çıktılarına göre 16 maddenin hepsi birden birinci boyut yük puanının 0.775 ve üstünde yer aldığı saptanmıştır. Elde edilen değer, ölçeğin geçerli ve kabul edilebilir bir faktör değerine ulaştığına işaret etmektedir. Döndürme işlemi gerçekleşmeden ilk faktörün meydana getirdiği varyansın % 47.1 olması da genel bir faktörün bir diğer referans noktasıdır. İkinci boyutun total varyansının % 24.06’sını ve üçüncü boyutun ise toplam varyansının % 12,55’ini karşıladığı belirtilebilir. Sonuç olarak faktör işlemleri akabinde ölçeğin ilk boyutunun (1 ve 2) iki maddeden, ikinci boyutunun (3, 4, 5 ve 6) dört maddeden ve üçüncü boyutunun (faktörünün) ise (7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16) on maddeden oluştuğu belirlenmiştir.

Tablo 4. Meslek Aşkı Ölçeği KMO ve Bartlett's Testi Tablosu

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,878
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	9995,746
	df	276
	Sig.	,000

Meslek Aşkı ölçeğine ait faktör analizine göre “Kaiser-Mayer-Olkin” değeri ,878 ve “Bartlett Küresellik Testi” ,000 olarak anlamlı bulunmuştur.

Sonrasında analiz çıktılarından “Açıklanan Toplam Varyans” ve “Topluluklar” verilerine göre uygulamaya dahil edilen K=24 maddenin (sorunun) öz değeri 1 ve üzeri altı faktör faktör olarak kümelendiği saptanmıştır. Bu altı faktörün ölçeğe dair karşıladıkları varyans % 81,298’dir. Maddelere ilişkin üç faktörün ortak varyanslarının ise 0.475 ile 0.912 aralığında farklılaştığı ve bununla birlikte, analizde anlamlı olarak ifade edilebilen altı boyutun bir arada maddelerin sahip olduğu toplam varyans ve ölçeğe dair varyansın büyük bölümünü açıkladığı belirtilebilir.

Diğer taraftan faktör işlemlerinin ardından ölçeğin ilk boyutunun (1, 2, 3 ve 4) dört maddeden, ikinci faktörünün (5, 6, 7 ve 8) dört maddeden, üçüncü faktörün (9, 10, 11 ve 12) dört maddeden, dördüncü faktörün (13, 14, 15 ve 16) dört maddeden, beşinci faktörün (17, 18, 19 v3 20) dört maddeden ve son olarak altıncı faktörün ise yine (21, 22, 23 ve 24) dört maddeden oluştuğu belirlenmiştir.

Tablo 5. Meslek Aşkı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

	Component					
	1	2	3	4	5	6
Madde 6	,895					
Madde 5	,879					
Madde 7	,875					
Madde 8	,828					
Madde 23		,912				
Madde 24		,897				
Madde 22		,890				
Madde 21		,856				
Madde 14			,858			
Madde 16			,830			
Madde 15			,829			
Madde 13			,812			
Madde 18				,867		
Madde 19				,862		
Madde 20				,825		
Madde 17				,824		
Madde 11					,832	
Madde 10					,832	
Madde 9					,794	
Madde 12					,785	
Madde 3						,906
Madde 4						,885
Madde 1						,851
Madde 2						,475

Meslek Aşkı ölçeğine ait faktör analizinden hareket ile ulaşılan “Component Matrix” sonuçlarına göre ise 24 maddenin tamamının birinci faktör yük değerinin kabul düzeyinde ve 0.475 ve üzerinde olduğu gözlemlenmiştir. Döndürme işlemine geçilmeden birinci faktörün tetiklediği varyansın % 36.8 oranında bulunması genel bir faktörün varlığını kanıtlamaktadır.

Tablo 6. Meslek Aşkı Ölçeği Faktör Analizine Ait Açıklanan Toplam Varyans Tablosu

Boyutlar	Değerler		Faktör Yükleri Kareleri Çarpımı Toplamı %			
	Toplam	% Varyans	Artan Top. %	% Toplam	Varyans	
1	8,837	36,822	36,822	8,837	36,822	
2	3,258	13,576	50,398	3,258	13,576	
3	2,654	11,059	61,457	2,654	11,059	
4	2,072	8,633	70,090	2,072	8,633	
5	1,587	6,614	76,703	1,587	6,614	
6	1,103	4,595	81,298	1,103	4,595	

İkinci faktörün toplam varyansın % 13,57'sini ve üçüncü faktörün ise toplam varyansın % 11,05'ini açıkladığı görülmektedir. Dördüncü faktörün % 8,63, beşinci faktörün % 6,61 ve son olarak altıncı faktörün ise toplam varyansın % 4,59'unu açıkladığı sonucu elde edilmiştir.

Tablo 7. Bilgi Paylaşımı Ölçeği KMO ve Bartlett's Testi Tablosu

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy			,912
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	9056,807	
	df	153	
	Sig.	,000	

Faktör analizlerinden sonuncusu olan "Bilgi Paylaşımı" ölçeğine ait faktör analizi incelendiğinde ilgili veri setinin yapısı ve faktör çıkarımı uygunluğu arasındaki ilişkiye dair "Kaiser-Mayer-Olkin" değerinin ,912 ve maddeler arası ilişkinin yeterlilik seviyesini ölçen "Bartlett Küresellik Testi" nin ,000 değerinde ve anlamlı olduğu saptanmıştır.

Tablo 8. Bilgi Paylaşımı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

	Component		
	1	2	3
Madde 4	,899		
Madde 5	,893		
Madde 2	,889		
Madde 3	,889		
Madde 6	,863		
Madde 7	,860		
Madde 1	,847		
Madde 8	,838		
Madde 9	,796		
Madde 10	,710		
Madde 16		,935	
Madde 15		,916	
Madde 18		,905	
Madde 17		,899	
Madde 14		,889	
Madde 11			,878
Madde 12			,876
Madde 13			,819

Faktör analizlerine ilişkin son olarak, "Bilgi Paylaşımı" ölçeğine ait analiz çıktılarından "Açıklanan Toplam Varyans" ve "Topluluklar" verilerine göre uygulamaya dahil edilen K=18 maddenin (sorunun) öz değeri 1 ve üzeri üç faktör olarak kümelendiği belirlenmiştir. Bu üç faktörün ölçeğe dair karşıladıkları varyans %81,798'dir. Maddelere ilişkin üç faktörün ortak varyanslarının ise 0.710 ile 0.935 aralığında farklılaştığı ve bununla birlikte, yine anlamlı olarak ifade edilebilen üç boyutun bir arada maddelerin sahip olduğu toplam varyans ve ölçeğe dair varyansın büyük bölümünü açıkladığı ifade edilebilir.

"Component Matrix" verilerine göre 18 madde hepsi birlikte birinci boyut yük puanının 0.710 ve üstü olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, ölçeğin kabul edilebilir bir faktöre sahip olduğunun işaretidir. Bununla birlikte ilk boyutun neden olduğu varyansın %51,56 bulunması da kabul gören bir faktörün bulunduğu diğer bir işaretidir. Sonuç olarak faktör işlemleri sonrasında ölçeğin ilk faktör/boyutunun (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 ve 10) on maddeden, ikinci faktörünün (11, 12 ve 13) üç maddeden ve üçüncü faktörünün ise (14, 15, 16, 17 ve 18) beş maddeden oluştuğu belirlenmiştir.

Tablo 9. Bilgi Paylaşımı Ölçeği Faktör Analizine Ait Açıklanan Toplam Varyans Tablosu

Boyutlar	Faktör Yükleri Kareleri Çarpımı Toplamı %				
	Değerler				
	Toplam	% Varyans	Artan Top. %	% Toplam	Varyans
1	9,278	51,546	51,546	9,278	51,546
2	3,893	21,625	73,171	3,893	21,625
3	1,553	8,627	81,798	1,553	8,627

Birinci faktör altında toplanan on madde toplam varyansın % 51,56'sını, ikinci faktör altında birleşen maddeler toplam varyansın % 21,62'sini ve son olarak üçüncü faktör altında bir araya gelen maddeler ise toplam varyansın % 8,62'sini açıklamaktadır.

4.2. Modelde Yer Alan Değişkenlerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

IBM Spss 22 Programı kullanılan araştırmada iç tutarlığı ölçmek amacıyla Cronbach's Alpha, faktör analizinde ise maddelerin kendi aralarındaki kısmi ilişkilerin ve her bir faktör matrisinin faktör analizi için uygunluğunu ölçmek amacıyla Kaiser Meyer Olkin ve Bartlett testleri ve son olarak çoklu doğrusal regresyon analizlerinden hiyerarşik regresyon ve öncesinde çoklu doğrusal regresyon varsayımlarının kontrolü için bir dizi testler uygulanmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizlerini uygulayabilmek adına ölçeklere ait boyutların ortalamaları kullanılmıştır. Ölçekleri oluşturan her bir maddenin esasında ölçümü hedeflenen soyut durumları hangi oranda isabetle ölçebildiği, diğer bir deyişle verilerin tutarlılık ve rastsal hatalardan temizlenme/temiz olma derecesi saptanarak en nihayetinde ölçeklere ait güvenilirlik rakamları açığa çıkartılmıştır.

Tablo 10. Nepotizm Ölçeği Güvenilirlik Testi Tablosu

Boyut Adı	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Terfi Kayırmacılığı	,972	2
İşlem Kayırmacılığı	,960	4
İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	,969	10

Tablo 11. Meslek Aşkı Ölçeği Güvenilirlik Testi Tablosu

Boyut Adı	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Aşkın Çağrısı Varlığı	,804	4
Aşkın Çağrısı Arayışı	,950	4
Yaşam Amaç Varlığı	,941	4
Yaşam Amaç Arayışı	,915	4
Profesyonel Amaç Varlığı	,924	4
Profesyonel Amaç Arayışı	,939	4

Tablo 12. Bilgi Paylaşımı Ölçeği Güvenilirlik Testi Tablosu

Boyut Adı	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Çalışanlar Arasında Bilgi Paylaşımı	,966	10
Kurum Açısından Bilgi Paylaşımı	,928	3
Bireysel Açından Bilgi Paylaşım	,959	5

Tablo 13. Ölçeklerin Güvenilirlik Testi Tablosu

Boyut Adı	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Nepotizm	,972	2
Meslek Aşkı	,960	4
Bilgi Paylaşımı	,969	10

Ölçeklerin geliştirilme ve uyarılma tarihleri kontrol edildiğinde her üç ölçek için de faktör analizlerinin yapılmasının gerekli olduğu kanaati uyanmıştır.

4.3. Değişkenler ve Model ile İlişkili Varsayım Analizleri

Araştırmada, bir modelde çok sayıda bağımsız değişken aracılığıyla bir tek bağımlı değişkene ait değerleri tahminlemeyi, değişkenler arası durumun yanı sıra her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişkenden meydana gelen değişimin ne kadarını açıkladığının göstergesi olan varyans oranını belirleyerek hipotezi sınama imkanı da sağlayan çoklu regresyon analizi tercih edilmiştir. Böylece, modele ait regresyon formülünde açığa çıkartılmış olmaktadır. Diğer taraftan çoklu regresyon analizinin işleme alınabilmesi için bazı varsayımların test edilmesi gerekmektedir. Örneklem büyüklüğünün yeterliği, verilerin asgari aralık veri şeklinde olması, değişkenler ile ilgili doğrusal ilişkinin sınanması, verilerde bulunması muhtemel uç puanların (Mahalonobis, Cook mesafesi ve “Z” skorları vb.) temizlenmesi, bağımsız değişkenlerin kendi içinde çoklu bağlantılılık durumunun sınanması ve tahmini hataların dağılım durumu test edilmesi gereken varsayımlardandır.

Öncelikle çalışmanın örnekleme adına asgari örneklem hacmi, $n > 50$ ve her bir bağımsız değişken için en az 15 hücre koşulunu ($9 \times 15 = 135$) totalde 412 denek ile sağlanmıştır. Sonrasında bağımlı ve bağımsız değişkenlerin için asgari aralık ölçeği düzeyinde olması şartı 5’li likert tipi ölçekte her bir boyutunun ortalamalarının dahil edilmesi ile sağlanmıştır. Akabinde bağımlı ve bağımsız değişkenlerin aralarındaki “Doğrusallık” varsayımını sınamak adına uygulanan korelasyon ve çıktıda yer alan tablo incelendiğinde bu koşulun da karşılandığı ifade edilebilir. ($r > ,30$ veya $p < ,05$).

Tablo 14. Bilgi Paylaşımı 1 (Çalışanlar Arasında Bilgi Paylaşımı) İçin Korelasyon Analizi

		Nep_1	Nep_2	Nep_3	Me_Aş_1	Me_Aş_2	Me_Aş_3	Me_Aş_4	Me_Aş_4	Me_Aş_5	Me_Aş_6	
Pearson Correlation	cal_ars_bil_pay	1,000	,267	,206	,153	,269	,396	,314	,190	,249	,380	
	terfi_kyrmclgı	,267	1,000	,625	,375	,152	,197	,138	,049	,040	,046	
	işlem_kyrmclgı	,206	,625	1,000	,591	,198	,277	,226	,080	,043	,103	
	işe_alm_kyrmclg	,153	,375	,591	1,000	,332	,170	,147	,031	,030	,076	
	ask_cgrs_var	,269	,152	,198	,332	1,000	,320	,269	,143	,090	,169	
	ask_cgrs_arys	,396	,197	,277	,170	,320	1,000	,691	,418	,335	,282	
	ysm_amc_var	,314	,138	,226	,147	,269	,691	1,000	,599	,402	,394	
	ysm_amc_arys	,190	,049	,080	,031	,143	,418	,599	1,000	,598	,305	
	prfsynl_amc_var	,249	,040	,043	,030	,090	,335	,402	,598	1,000	,465	
	prfsynl_amc_arys	,380	,046	,103	,076	,169	,282	,394	,305	,465	1,000	
	Sig. (1-tailed)	cal_ars_bil_pay	.	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		terfi_kyrmclgı	,000	.	,000	,000	,001	,000	,003	,161	,210	,177
işlem_kyrmclgı		,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,052	,194	,019	
işe_alm_kyrmclg		,001	,000	,000	.	,000	,000	,001	,262	,274	,062	
ask_cgrs_var		,000	,001	,000	,000	.	,000	,000	,002	,033	,000	
ask_cgrs_arys		,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	
ysm_amc_var		,000	,003	,000	,001	,000	,000	.	,000	,000	,000	
ysm_amc_arys		,000	,161	,052	,262	,002	,000	,000	.	,000	,000	
prfsynl_amc_var		,000	,210	,194	,274	,033	,000	,000	,000	.	,000	
prfsynl_amc_arys		,000	,177	,019	,062	,000	,000	,000	,000	,000	.	

Bağımlı değişkeni ile diğer bağımsız değişkenler arasında yüksek düzeyde ilişkilerin olmaması “Çoklu Bağlantılılık/Multicollinearity” sorununun bulunmadığını göstermektedir.

Tablo 15. Bilgi Paylaşımı 1 Bağımlı Değişkeni İçin Model Özeti Tablosu

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of the Est.	Durbin-Watson
1	,290 ^a	,075	,068	1,07005	
2	,537 ^b	,289	,273	,94511	1,887

a. Dependent Variable: cal_ars_bil_pay

Model özeti verileri incelendiğinde “Durbin-Watson” değerinin istenilen 1-3 aralığında ve 1,887 değerinde olduğu için otokorelasyonun sorununun bulunmadığı ve tahmini hataların bağımsız ve regresyon katsayıları için oluşan standart hataların kabul edilebilir düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Tablo 16. Bilgi Paylaşımı 1 Bağımlı Değişkeni İçin Katsayılar Tablosu

Model	Coefficients ^a								
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Correlations		Collinearity Sta.	
	B	Std. Er.	Beta			Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,604	,202		12,888	,000				
terfi_kyrmclg	-,197	-,053	-,226	-3,712	,000	-,181	-,177	,609	1,641
işlem_kyrmclg	-,037	-,069	-,037	-,534	,593	-,026	-,025	,462	2,167
işe_alm_kyrmclg	-,049	-,064	-,046	-,773	,440	-,038	-,037	,651	1,537
2 (Constant)	,964	,264		3,647	,000				
terfi_kyrmclg	-,190	,047	-,218	-4,036	,000	-,197	-,170	,606	1,649
işlem_kyrmclg	-,047	,062	-,048	-,756	,450	-,038	-,032	,442	2,261
işe_alm_kyrmclg	-,005	,059	-,004	-,082	,935	-,004	-,003	,598	1,671
ask_cgrrs_var	,142	,054	,122	2,601	,010	,129	,109	,804	1,243
ask_cgrrs_arys	,255	,057	,270	4,473	,000	,218	,188	,484	2,067
ysm_amc_var	-,029	,072	-,027	-,398	,691	-,020	-,017	,381	2,624
ysm_amc_arys	-,051	,068	-,045	-,745	,457	-,037	-,031	,481	2,079
prfsynl_amc_var	,051	,060	,048	,845	,399	,042	,036	,545	1,836
prfsynl_amc_arys	,287	,051	,281	5,655	,000	,271	,238	,717	1,394

a. Dependent Variable: cal_ars_bil_pay

Ayrıca, bağımsız değişkenler ile ilgili “Tolerans > ,10” ve “VIF < 10” şartlarının yerine getirildiği de görülmüştür. Bununla birlikte analizler sonucu elde edilen “Eşdoğrusallık/Collinearity Diagnostics” tablosu incelendiğinde “Condition Index” yani kısaca CI < 30 bulunduğundan bağımsız değişkenlerin kendi aralarında muhtemel “Çoklu Bağlantılılık” sorununun yer almadığı belirtilebilir.

Tablo 17. Bilgi Paylaşımı 1 Bağımlı Değişkeni İçin Eşdoğrusallık İlgili Değerleri Tablosu

Collinearity Diagnostics								
Model	Dimension	Cond. In.	Model	Dimension	Cond. In.	Model	Dimension	Cond. In.
1	1	1,000	2	2	6,942	2	7	15,736
	2	7,000		3	9,794		8	18,244
	3	9,075		4	10,349		9	18,823
	4	11,393		5	12,644		10	21,171
	1	1,000		6	13,110			

a. Dependent Variable: cal_ars_bil_pay

Tahmini Hata İstatistiklerinin (Residuals Statistics) testleri ve aşırı uç değerlere sahip olup alt ve üst sınırların dışında kalan madde değerlerinin tespitine dair analizler için gerçekleştirilmiş ve Maksimum “Stand. Residual < 3 sonucu sınırı aştığı belirlenen 2 anket analizden çıkartılmıştır. Bununla birlikte “Maksimum Cook” mesafesi < 1” ve “Maksimum Mahalanobis” mesafesi > 20,46 olduğu ve normal sınırlar içerisinde yer aldıkları belirtilebilir.

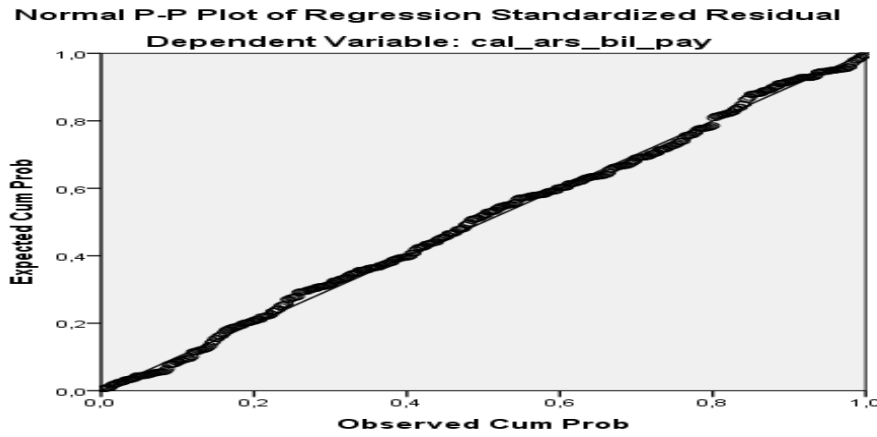
Tablo 18. Bilgi Paylaşımı 1 Bağımlı Değişkeni İçin Tahmini Hata İstatistikleri Tablosu

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,9262	4,8268	3,5410	,59608	412
Std. Predicted Value	-,2709	2,157	,000	1,000	412
Standard Error of Predicted Value	,056	,216	,143	,036	412
Adjusted Predicted Value	1,9019	4,8204	3,5423	,59520	412
Residual	-2,39450	2,40999	,00000	,93471	412
Std. Residual	-2,534	2,550	,000	,989	412
Stud. Residual	-2,545	2,597	-,001	1,001	412
Deleted Residual	-2,41564	2,49968	-,00127	,95734	412
Stud. Deleted Residual	-2,562	2,616	-,001	1,003	412
Mahal. Distance	,467	20,468	8,978	4,864	412
Cook's Distance	,000	,029	,002	,004	412
Centered Leverage Value	,001	,050	,022	,012	412

a. Dependent Variable: cal_ars_bil_pay

Sonuç olarak verilerin incelenmesi sonucunda, bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler arasında “Çoklu Normal ve Eşvaryanslı Dağılım” koşulunun da karşılandığı görülmektedir.

Şekil. 2 Bilgi Paylaşımı 1 Bağımlı Değişkeni İçin Normal Olasılık Grafiği



Başka bir “Normallik Dağılımı” testi olan “P-P Plot Grafiği” ne göre tahmini hataların bağımlı değişkenin tahmini puanları ile ilişkisinin doğrusal olduğu görülmektedir. Çoklu regresyon analizinin gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan varsayımlara ait değerlerin normal sınırlar içerisinde bulunmasından sonra regresyon verilerinin yorumlanmasının önünde herhangi bir engel kalmayıp, yorumlanmasına geçilebileceği belirtilebilir.

4.4. Bulgular

Gerçekleştirilen çoklu regresyon analizlerine göre Tablo 16’da yer alan bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken “çalışanlar arasında bilgi paylaşımı” arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde “Nepotizm” bağımsız değişkenine ait “terfi kayırmacılığı” boyutu ile ters yönlü düşük düzeyde ve “Meslek Aşkına” ait “aşkın çağrısı varlığı”, “aşkın çağrısı arayışı” ve “profesyonel amaç arayışı” boyutları arasında pozitif yönde ve yine düşük düzeyde ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Her bağımsız değişkenin kendi başına bağımlı değişken üzerinde açıkladığı varyans oranı olan standardize beta katsayısına (β) göre, bağımsız değişkenlerin “çalışanlar arasında bilgi paylaşımı” üzerindeki görece önem sırası; “profesyonel amaç arayışı”, “aşkın çağrısı arayışı”, “terfi kayırmacılığı” ve “aşkın çağrısı varlığı” şeklindedir. Diğer taraftan yine Tablo 16’da yer alan regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde “Nepotizm” bağımsız değişkenine ait “terfi kayırmacılığı” boyutu ile “Meslek Aşkına” ait “aşkın çağrısı varlığı”, “aşkın çağrısı arayışı” ve “profesyonel amaç arayışı” boyutlarının bağımlı değişken “çalışanlar arasında bilgi paylaşımı” üzerinde meydana gelen değişikliklerde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucu elde edilmiştir. Analize ilişkin “Tablo 15. Model Özeti Tablosu” incelendiğinde Bağımsız değişkenlere ait boyutlar, birlikte bağımlı değişkene ait “çalışanlar arasında bilgi paylaşımı” boyutu puanları ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir. $R=0,538$, $R^2 = ,289$. Diğer bir ifade ile Determinasyon Katsayısına göre (R^2) bağımsız değişkenin bağımlı değişkende meydana gelen değişimin % 28,9’unu açıkladığını ifade edebiliriz. Buradan hareket ile bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken “çalışanlar arasında bilgi paylaşımı” arasındaki regresyon formülünün aşağıdaki gibi açığa çıktığı belirtilebilir.

$\hat{Y}_{cal_ars_bil_pay} = 2,604 - (0,197)X_{terfi_kyrmclg} + (0,142)X_{ask_cgrs_var} + (0,255)X_{ask_cgrs_arys} + (0,207)X_{prfsynl_amc_arys}$ şeklinde olacaktır.

Tablo 19. Bilgi Paylaşımı 1 Bağımlı Değişkeni İçin Anova Tablosu

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37,956	3	12,652	11,050	,000 ^b
	Residual	467,161	408	1,145		
	Total	505,117	411			
2	Regression	146,035	9	16,226	18,165	,000 ^c
	Residual	359,082	402	,893		
	Total	505,117	411			

a. Dependent Variable: cal_ars_bil_pay

b. Predictors: (Constant), işe_alm_kyrmclg, terfi_kyrmclg, işlem_kyrmclg

c. Predictors: (Constant), işe_alm_kyrmclg, terfi_kyrmclg, işlem_kyrmclg, prfsynl_amc_var, ask_cgrs_var, prfsynl_amc_arys, ask_cgrs_arys, ysm_amc_arys, ysm_amc_var

Son olarak açıklanan varyans oranının anlamlılığına ilişkin “Anova” analizi incelendiğinde $F(9,402)= 18,165$; $p < ,005$ değerlerine ulaşıldığından, analizler sonucunda açıklanan varyans oranının anlamlı olduğu görülmektedir.

Sonrasında, bağımlı değişken olarak “kurumsal açıdan bilgi paylaşımı” seçilerek gerçekleştirilen çoklu regresyon analizlerine göre sağlanan varsayım değerlerinin kontrolünün akabinde bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken “kurumsal açıdan bilgi paylaşımı” arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde “Nepotizm” bağımsız değişkenine ait “terfi kayırmacılığı” boyutu ile ters yönlü düşük düzeyde ve “Meslek Aşkına” ait “profesyonel amaç arayışı” boyutları arasında pozitif yönde ve yine düşük düzeyde ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 20. Bilgi Paylaşımı 2 (Kurumsal Açıdan Bilgi Paylaşımı) Bağımlı Değişkeni Katsayılar Tablosu

Model	Coefficients ^a								
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Correlations		Collinearity Sta.	
	B	Std. Er.	Beta			Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,922	,216		13,497	,000				
terfi_kyrmclg	-,103	,057	-,113	-1,807	,071	-,181	-,177	,609	1,641
işlem_kyrmclg	-,043	,074	-,042	-,578	,564	-,026	-,025	,462	2,167
işe_alm_kyrmclg	-,031	,068	-,027	-,450	,653	-,038	-,037	,651	1,537
2 (Constant)	1,935	,315		6,150	,000				
terfi_kyrmclg	-,101	,056	-,112	-1,811	,071	-,197	-,170	,606	1,649
işlem_kyrmclg	-,004	,074	-,004	-,049	,961	-,038	-,032	,442	2,261
işe_alm_kyrmclg	-,005	,070	-,005	-,074	,941	-,004	-,003	,598	1,671
ask_cgrrs_var	,069	,065	,057	1,072	,284	,129	,109	,804	1,243
ask_cgrrs_arys	,053	,068	,053	,776	,438	,218	,188	,484	2,067
ysm_amc_var	,054	,085	,049	,634	,527	-,020	-,017	,381	2,624
ysm_amc_arys	,031	,081	,026	,378	,705	-,037	-,031	,481	2,079
prfsynl_amc_var	,042	,072	,038	,583	,560	,042	,036	,545	1,836
prfsynl_amc_arys	,119	,060	,112	1,978	,049	,271	,238	,717	1,394

a. Dependent Variable: krmsl_acdn_bil_pay

Her bağımsız değişkenin kendi başına bağımlı değişken üzerinde açıkladığı varyans oranı olan standardize edilmiş beta katsayısına (β) göre, bağımsız değişkenlerin “kurumsal açıdan bilgi paylaşımı” üzerindeki görece önem sırası; “profesyonel amaç arayışı/ ,119” ve “terfi kayırmacılığı/ ,101” şeklindedir.

Diğer taraftan regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde “Nepotizm” bağımsız değişkenine ait “terfi kayırmacılığı” boyutu ile “Meslek Aşkına” ait “profesyonel amaç arayışı” boyutlarının bağımlı değişken “kurumsal açıdan bilgi paylaşımı” üzerinde meydana gelen değişikliklerde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucu elde edilmiştir.

Tablo 21. Bilgi Paylaşımı 2 Bağımlı Değişkeni İçin Model Özeti Tablosu

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of the Est.	Durbin-Watson
1	,158 ^a	,025	,018	1,14640	
2	,274 ^b	,075	,055	1,12464	1366

a. Predictors: (Constant), işe_alm_kyrmclg, terfi_kyrmclg, işlem_kyrmclg

b. Predictors: (Constant), işe_alm_kyrmclg, terfi_kyrmclg, işlem_kyrmclg, prfsynl_amc_var, ask_cgrrs_var, prfsynl_amc_arys, ask_cgrrs_arys, ysm_amc_arys, ysm_amc_var

c. Dependent Variable: krmsl_acdn_bil_pay

Analize ilişkin “Tablo 21. Model Özeti Tablosu” incelendiğinde Bağımsız değişkenlere ait boyutlar, birlikte bağımlı değişkene ait “kurumsal açıdan bilgi paylaşımı” boyutu puanları ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir. $R=0,274$, $R^2 = ,075$.

Diğer bir ifade ile Determinasyon Katsayısına göre (R^2) bağımsız değişkenin bağımlı değişkende meydana gelen değişimin % 0,75’ini açıkladığını ifade edebiliriz. Buradan hareket ile bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken “kurumsal açıdan bilgi paylaşımı” arasındaki regresyon formülünün aşağıdaki gibi açığa çıktığı belirtilebilir.

“ \hat{Y} krmsl_acdn_bil_pay = 2,922-(0,101)X_terfi_kyrmclg + (0,119)X_prfsynl_amc_arys” şeklinde olacaktır.

Tablo 22. Bilgi Paylaşımı 2 Bağımlı Değişkeni İçin Anova Tablosu

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,651	3	4,550	3,462	,016 ^b
	Residual	536,211	408	1,314		
	Total	549,862	411			
2	Regression	41,405	9	4,601	3,637	,000 ^c
	Residual	508,457	402	1,265		
	Total	549,862	411			

a. Dependent Variable: krmsl_acdn_bil_pay

b. Predictors: (Constant), işe_alm_kyrmclg, terfi_kyrmclg, işlem_kyrmclg

c. Predictors: (Constant), işe_alm_kyrmclg, terfi_kyrmclg, işlem_kyrmclg, prfsynl_anc_var, ask_cgrrs_var, prfsynl_anc_arys, ask_cgrrs_arys, ysm_anc_arys,

a. Dependent Variable: krmsl_acdn_bil_pay

Açıklanan varyans oranının anlamlılığına ilişkin “Anova” analizi incelendiğinde $F(9,402) = 3,637$; $p < ,005$ değerlerine ulaşıldığından, analizler sonucunda açıklanan varyans oranının anlamlı olduğu görülmektedir. Son olarak bağımlı değişken “bireysel açıdan bilgi paylaşımı” seçilerek gerçekleştirilen çoklu regresyon analizlerine göre sağlanan varsayım değerlerinin ardından bağımlı değişken ile sadece “meslek aşkı” alt boyutu olan “profesyonel amaç varlığı” değişkeni arasında düşük düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 23. Bilgi Paylaşımı 3 (Bireysel Açıdan Bilgi Paylaşımı) Bağımlı Değişkeni Katsayılar Tablosu

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Correlations		Collinearity Sta.	
	B	Std. Er.	Beta			Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,669	,242		11,048	,000				
terfi_kyrmclg	-,106	,063	-,105	-1,675	,095	-,066	-,083	,082	,609
işlem_kyrmclg	-,147	,082	-,129	-1,784	,075	-,001	-,088	,088	,462
işe_alm_kyrmclg	-,136	,076	-,109	-1,791	,074	-,072	-,088	,088	,651
2 (Constant)	2,585	,356		7,254	,000				
terfi_kyrmclg	-,103	,063	-,103	-1,633	,103	-,066	-,081	,080	,606
işlem_kyrmclg	-,112	,084	-,098	-1,329	,185	-,001	-,066	,065	,442
işe_alm_kyrmclg	-,125	,079	-,100	-1,582	,115	-,072	-,079	,077	,598
ask_cgrrs_var	,032	,073	,024	,442	,659	,022	,022	,022	,804
ask_cgrrs_arys	,094	,077	,086	1,224	,222	,060	,061	,060	,484
ysm_anc_var	,015	,097	,012	,155	,877	,047	,008	,008	,381
ysm_anc_arys	,097	,092	,074	1,055	,292	,021	,053	,052	,481
prfsynl_anc_var	,214	,081	,175	2,640	,009	,085	,131	,129	,545
prfsynl_anc_arys	,044	,068	,037	,637	,524	,001	,032	,031	,717

a. Dependent Variable: brysl_acdn_bil_pay

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına göre “Meslek Aşkına” ait “profesyonel amaç varlığı” boyutunun bağımlı değişken “bireysel açıdan bilgi paylaşımı” üzerinde meydana gelen değişikliklerde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucu elde edilmiştir.

Tablo 24. Bilgi Paylaşımı 3 Bağımlı Değişkeni İçin Model Özeti Tablosu

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of the Est.	Durbin-Watson
1	,121a	,015	,007	1,27910	
2	,191b	,037	,015	1,27422	1,366

a. Predictors: (Constant), işe_alm_kyrmclg, terfi_kyrmclg, işlem_kyrmclg

b. Predictors: (Constant), işe_alm_kyrmclg, terfi_kyrmclg, işlem_kyrmclg, prfsynl_anc_var, ask_cgrrs_var,

c. Dependent Variable: brysl_acdn_bil_pay

Bununla birlikte analize ilişkin “Model Özeti Tablosu” incelendiğinde Bağımsız değişkene ait “profesyonel amaç varlığı” boyutu, bağımlı değişkene ait “bireysel açıdan bilgi paylaşımı” boyutu puanları ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir. $R=0,191$, $R^2 = ,037$. Diğer bir ifade ile Determinasyon Katsayısına göre (R^2) bağımsız değişkenin bağımlı değişkende meydana gelen değişimin % 0,37’sini açıkladığını ifade edebiliriz. Buradan hareket ile bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken “bireysel açıdan bilgi paylaşımı” arasındaki regresyon formülünün aşağıdaki gibi açığa çıktığı belirtilebilir.

“ $\hat{Y}_{brysl_acdn_bil_pay} = 2,669 + (0,21419)X_{prfsynl_anc_var}$ ” şeklinde olacaktır.

Tablo 25. Bilgi Paylaşımı 3 Bağımlı Değişkeni İçin Anova Tablosu

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,933	3	3,311	2,024	,110 ^b
	Residual	667,526	408	1,636		
	Total	677,460	411			
2	Regression	24,756	9	2,751	1,694	,088 ^c
	Residual	652,704	402	1,624		
	Total	677,460	411			

a. Dependent Variable: brysl_acdn_bil_pay

b. Predictors: (Constant), işe_alm_kyrmclg, terfi_kyrmclg, işlem_kyrmclg

c. Predictors: (Constant), işe_alm_kyrmclg, terfi_kyrmclg, işlem_kyrmclg, prfsynl_anc_var, ask_cgrs_var, prfsynl_anc_arys, ask_cgrs_arys, ysm_anc_arys,

a. Dependent Variable: brysl_acdn_bil_pay

Açıklanan varyans oranının anlamlılığına ilişkin “Anova” analizi incelendiğinde $F(9,402)= 1,694$: $p > ,005$ değerlerine ulaşıldığından, analizler sonucunda açıklanan varyans oranının anlamlı olduğu görülmektedir.

Gerçekleştirilen analizler ve analizlerden elde edilen verilerin yorumlanması doğrultusunda “**Araştırmanın (Problemi) Sorunsalı**” olan “İşletmelerde gerçekleşen nepotizm durumunun ve buna karşın meslek aşkının (işini sevmenin) çalışanların bilgi paylaşımlarına etkisi var mıdır?” üzerinden oluşturulan ana hipotezinin; “İşletmelerde nepotizm ve meslek aşkının çalışanların bilgi paylaşımlarına etkisi yoktur” Null hipotezinin “Red” edilerek

“**H₀ = Red**”

ve bununla birlikte null hipoteze alternatif olan “İşletmelerde nepotizm ve meslek aşkının çalışanların bilgi paylaşımlarına etkisi vardır” hipotezinin kabul edildiği ifade edilebilir.

“**H₁=Kabul**”

5. SONUÇ TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Günümüzde küreselleşme, hızlı teknolojik değişim, yüksek iletişim imkanları, müşterilerin talep ve beklentilerinin farklılaşması ve çeşitlenmesi örgütleri yaygın ve derinlemesine etkilemektedir. Örgütler verimini, karlılığını, performansını artırmak ve sürdürülebilir bir rekabet sağlayabilmek için yetenek ve yeterliliklerini artırmak durumundadırlar. Kuruluşların bu süreçte örgütsel amaçlarını gerçekleştirmek ve başarıya ulaşmak için ihtiyaç duyduğu yeteneklerden bir tanesi bilgi paylaşımıdır (Demirel, 2007). Örgütler için önemli bir rolü olan bilgi paylaşımının artırılabilmesi için bilgi paylaşımını olumlu veya olumsuz etkileyen faktörlerin bilinmesi gerekmektedir. Kişilerin yeterliliğine bakılmaksızın sadece akraba veya tanıdık oldukları için işe alınmaları veya terfi ettirilmeleri anlamına gelen nepotizm, örgüte güvenin azalmasına, çalışanlar arasında strese ve çalışanlar arasında ilişkilerinin bozmasına neden olmaktadır (Keles vd., 2011; Padgett vd., 2015; Basu, 2009). Bu yönüyle nepotizmin örgüt içerisinde bilgi paylaşımını olumsuz etkileyeceği öngörülebilir. Diğer taraftan çalışanların mesleklerine olumlu bir anlam yüklemesi ve mesleklerini kimlikleriyle özdeşleştirmeleri anlamına gelen meslek aşkının ise çalışanları işlerine daha bağımlı hale getirdiği ve işleriyle hayatlarını bütünleştirdiği ifade edilebilir (Dik vd., 2012; Thompson & Bunderson, 2019). Bu yönüyle meslek aşkının bilgi paylaşımını olumlu etkileyeceği öngörülebilir.

Literatürde nepotizmin ve meslek aşkının bilgi paylaşımı üzerindeki etkileri nadiren incelenmiştir. Bu boşluğu kapatmak adına bir katkı sunmak üzere bu çalışmada nepotizmin ve meslek aşkının bilgi paylaşımı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmanın verileri Malatya ilinde çalışan sayısı 50 ve üzerinde olan işletmelerde görevli 412 yönetici ve çalışandan anket yöntemiyle toplanmıştır.

Araştırmanın bulguları nepotizmin ve meslek aşkının çalışanlar arasında bilgi paylaşımı üzerinde %27, kurumsal açıdan bilgi paylaşımı üzerinde %6 ve bireysel açıdan bilgi paylaşımı üzerinde %2'lik varyans açıkladıklarını göstermiştir. Nepotizmin alt boyutlarından terfi kayırmacılığının çalışanlar arasında bilgi paylaşımı ve kurumsal açıdan bilgi paylaşımı üzerinde negatif yönlü anlamlı etkilerinin olduğu bulunmuştur. Nepotizmin işe alma kayırmacılığı ve işlem kayırmacılığı alt boyutlarının bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı etkileri tespit edilmemiştir. Meslek aşkı alt boyutlarından aşkın çağrısı varlığı, aşkın çağrısı arayışı ve profesyonel amaç arayışı alt boyutlarının çalışanlar arasında bilgi paylaşımı üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkileri bulunmuştur. Meslek aşkı alt boyutlarından profesyonel amaç arayışı alt boyutunun kurumsal açıdan

bilgi paylaşımı üzerinde de pozitif yönlü anlamlı etkisi bulunmuştur. Meslek aşkı alt boyutlarından profesyonel amaç varlığı alt boyutunun ise bireysel açıdan bilgi paylaşımı üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur. Meslek aşkının yaşam amacı varlığı ve yaşam amacı arayışı alt boyutlarının bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı etkileri tespit edilmemiştir.

Araştırmanın bu bulgularını örgütlerde nepotizm arttıkça bilgi paylaşımının azaldığı ve meslek aşkı arttıkça bilgi paylaşımının da arttığı şeklinde yorumlamak mümkündür. Bununla birlikte nepotizmin ve meslek aşkının etkilerinin daha çok çalışanlar arasında bilgi paylaşımı üzerinde olduğu görülmektedir. Bu iki değişkenin kurumsal açıdan bilgi paylaşımı ve bireysel açıdan bilgi paylaşımı üzerinde etkileri çok daha sınırlıdır. Nepotizmin terfi kayırmacılığı türü örgütlerde bilgi paylaşımını olumsuz etkilerken işe alma kayırmacılığının ve işlem kayırmacılığının bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı bir etkisi olmamaktadır. Meslek aşkının aşkın çağrısı varlığı, aşkın çağrısı arayışı, profesyonel amaç varlığı ve profesyonel amaç arayışı boyutları bilgi paylaşımını olumlu etkilerken yaşam amacı varlığı ve yaşam amacı arayışı bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı bir etkisi olmamaktadır.

Literatürde nepotizm ve meslek aşkının bilgi paylaşımı üzerine etkilerini araştıran çalışmalara rastlanmamıştır. Nepotizm ve meslek aşkının diğer değişkenler üzerindeki etkilerini araştıran çalışmaların bulguları ise kısmen bu araştırmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Nepotizmin örgütlerdeki etkilerini inceleyen çalışmalar genel olarak nepotizmin örgütlerdeki olumsuz etkilerini tespit etmişlerdir. Nepotizm düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı bulunmuştur (Bolat vd., 2017). Nepotizm ile örgütsel sessizlik arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuş ve nepotizm arttıkça örgütsel sessizliğin arttığı tespit edilmiştir (Altıntaş, 2021). Nepotizmin çalışanların geri çekilme davranışı göstermelerine neden olduğu rapor edilmiştir (Kanten & Gümüştakin, 2018). Nepotizmin çalışanların devam bağlılığını, iş tatminini ve örgütsel adalet algısını negatif yönlü ancak iş stresini ve tükenmişliği pozitif yönlü etkilediği bulunmuştur (Avcı, 2017; Baş, 2019; Aydoğan ve Mazlum Kaya, 2022). Nepotizmin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde %6'lık bir varyans açıkladığı, işlem kayırmacılığının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu, ancak terfi ve işe alma kayırmacılığının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı etkilerinin olmadığı bulunmuştur (Özüren, Paksoy ve Aktaş, 2017). Nepotizmin terfi kayırmacılığı ve işlem kayırmacılığı alt boyutlarının iş tatmininin farklı boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ancak işe alma kayırmacılığı ile iş tatmini boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmemiştir (Tunçbilek & Akkuş, 2017). Nepotizmin üç alt boyutunun örgütsel adalet üzerinde %10'luk bir varyans açıkladığı ve terfide ve işe alımda kayırmacılığın örgütsel adalet üzerinde negatif yönlü etkileri varken işlem kayırmacılığının örgütsel adalet üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur (Karacaoğlu & Yörük, 2012). İşlem kayırmacılığının, işe almada kayırmacılığın ve terfide kayırmacılığın örgütsel bağlılık ile negatif yönlü anlamlı ilişkileri olduğunu tespit eden araştırmalar da bulunmaktadır (Erdem, Ceylan ve Saylan, 2013).

Literatürde meslek aşkı üzerine yapılan sınırlı sayıda araştırma ise genel olarak meslek aşkının örgütlerdeki olumlu neticeleri üzerine bulgular elde etmişlerdir. Meslek aşkının profesyonel hizmet davranışlarını pozitif yönlü etkilediği bulunmuştur (Arısoy & Taş, 2021). Meslek aşkının varlığı ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunurken meslek aşkının arayışı ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı ancak düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur (Akçakanat, Erhan ve Uzunbacak, 2019). Meslek aşkının varlığının işin anlamını ve çalışanın mutluluğunu pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde etkilediği, ancak meslek aşkı arayışının işin anlamını ve çalışanın mutluluğu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur (Uzunbacak vd., 2019). Meslek aşkının tek faktör olarak ele alındığı bir çalışmada ise meslek aşkının işin anlamlılığını pozitif yönlü etkilediğini ancak meslek aşkının çalışanın mutluluğunu anlamlı düzeyde etkilemediği ortaya koymuşlardır (Solunoğlu vd., 2021).

Araştırmanın bu bulgularına dayanılarak örgütlerde bilgi paylaşımını artırmak için nepotizmden sakınılması önerilebilir. Özellikle terfilerin liyakate önem verilerek adil ve şeffaf bir şekilde gerçekleştirilmesi düşünülmelidir. Terfilerin şeffaf olması adayların işlemlerin adil yapıldığına ikna olmalarını kolaylaştırabilir. Örgütlerde bilgi paylaşımını artırmak için gerçekleştirilmesi gereken bir diğer uygulama çalışanların meslek aşkı kazanmalarını sağlamaktır. Eğitimlerle ve kurum içi etkinliklerle çalışanlara mesleklerinin kendilerine kazandırdıkları anlatılmalı ve onlara mesleklerini sevebilmeleri ve mesleklerinin onlar için bir anlam ifade etmesini sağlamaya gayret edilmelidir. Çalışanlara önemli oldukları ve kendilerine değer verildiği hissettirilmeli örgütleri için yaptıklarının sonuçları gösterilmeli ve açıklanmalıdır. Meslek aşkı açısından önerilebilecek bir diğer uygulama ise işe alımlarda meslek aşkına sahip olan adayların tercih edilmesi olabilir.

Bununla birlikte nepotizmin önlenmesi adına işletmelerde kurumsallaşmaya gidilebilir. Özellikle işletme üst yönetim kademesinde yer alanlar, yöneticiliğin esasları ve iş dünyasının gerekleri konusunda eğitimler alabilirler. Her kademedeki iş görenler, hukuk, endüstriyel psikoloji ve insan kaynakları ve yönetimi alanlarında bilgi sahibi olmak için eğitilebilirler. Teknik ve uzmanlık gerektiren işlere çalışan temininde dikkatli davranılabilir. Nepotizm hakkındaki olumsuz etkiler için farkındalık çalışmaları gerçekleştirilebilir. Denetleme mekanizmalarının bağımsız çalışmaları ve yeterlilikleri ölçmeleri de sağlanabilir (Yeniçeri vd., 2009). Bir başka ifade ile nepotizmin önüne geçebilmek adına, üst yönetim ve çalışanlar eğitim, denetim, yasal konular ve doğru tepki verme konularında eğitimler alabilirler (Biber, 2016).

Gelecekteki araştırmalar nepotizmin ve meslek aşkının bilgi paylaşımı üzerindeki etkilerini daha sıklıkla araştırmalıdır. Daha farklı örneklem gruplarıyla ve faktör sayısını artırarak araştırmalar gerçekleştirilmelidir. Ayrıca, bulguların kapsamını genişlemek ve geçerliğini güçlendirmek için gelecekteki araştırmaların karma yöntemlerle gerçekleştirilmesi düşünülmelidir. Meslek aşkı ölçeği nispeten yeni bir ölçek olduğu için bu ölçeğin geçerliği ve güvenilirliği üzerine de çalışmaların yapılması yararlı olabilir.

Kaynakça

- Akçakanat, T., Erhan, T. & Uzunbacak, H. H. (2019). Meslek Aşkının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Akış Deneyiminin Aracı Rolü. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 80–95.
- Aldraehim, M., Edwards, S., Watson, J., & Chan, T. (2012). Cultural Impact on e-Service Use in Saudi Arabia: The Role of Nepotism. *International Journal for Infonomics*, 5(3-4), 655-662.
- Altıntaş, T. (2021). *Algılanan Nepotizmin Örgütsel Sessizliğe Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.
- Arasli, H., Bavik, A., & Ekiz, 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. <https://doi.org/10.1108/01443330610680399>
- Arısoy, A. & Taş, M. A. (2021). Sosyal Çalışmacılarda Meslek Aşkı ve Prososyal Hizmet Davranışları İlişkisi: Yaşamın Anlamının Aracılık Etkisi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 21(53), 827-854. DOI: <https://doi.org/10.21560/spcd.vi.787575>
- Avcı, A. (2017). *Şirketlerde Nepotizm Uygulamasının Çalışanların İş Tatmini Ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.
- Aydoğan, E. & Mazlum Kaya, G. (2022). Nepotizmin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü: Trabzon İli Örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 30-56 .
- Basu, R. (2009). High Ambient Temperature and Mortality: A Review of Epidemiologic Studies from 2001 to 2008, *Environmental Health*, 8(1), 1-13.
- Baş, F. F. (2019). *Nepotizmin Çalışan Davranışları Üzerindeki Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı.
- Biber, M. (2016). “Kamunun Etik Çıkmazı: Kayırmacılık”, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi.
- Bolat, T., Bolat, O. İ., Seymen, O. & Katı, Y. (2017). Otellerde Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı) ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kariyer Düzleşmesinin Aracılık Etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 157-180.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The Relationship of Workaholism With Work–Life Conflict, Life Satisfaction, and Purpose in Life. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 469.
- Bozer, G., Levin, L., & Santora, J. C. (2017). Succession in Family Business: Multi-Source Perspectives. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 24(4)=, 753-774. <https://doi.org/10.1108/JSBED-10-2016-0163>
- Büte, M. & Tekarslan, E. (2010). Nepotizm’in Çalışanlar Üzerine Etkileri: Aile İşletmelerine Yönelik Bir Saha Araştırması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (1), 1-21. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esad/issue/6054/81389>

- Colby, A., Sippola, L., & Phelps, E. (2001). Social Responsibility and Paid Work in Contemporary American Life. *Caring and Doing for Others: Social Responsibility in The Domains of Family, Work, and Community*, Chicago: *The University of Chicago Press*, 349-399.
- Constantine, M. G., Miville, M. L., Warren, A. K., Gainor, K. A., & Lewis-Coles, M. A. E. (2006). Religion, Spirituality, and Career Development in African American College Students: A Qualitative Inquiry. *The Career Development Quarterly*, 54(3), 227-241.
- Darioly, A., & Riggio, R. E. (2014). Nepotism in the Hiring of Leaders: Is There A Stigmatization of Relatives?. *Swiss Journal of Psychology*, 73(4), 243.
- Demirel, Y. (2007). Bilgi ve Bilgi Paylaşımının İşletme Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 91-106.
- Develi, H. (2017). Endüstri 4.0'dan Toplum 5.0'a. (Dünya Gazetesi) Erişim Tarihi 16.09.2022 19:05, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/endustri-40dan-toplum-50a/389146>
- Dik, B. J., Duffy, R. D. (2009). Calling and Vocation at Work: Definitions and Prospects for Research and Practice. *The Counseling Psychologist*, 37, 424-450.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and Validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS) [Special Issue]. *Journal of Career Assessment*, 20 (3), 242-263.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a Calling: A Theoretical Model. *Journal of Counseling Psychology*, 65 (4), 423-439.
- Efferin, S., & Hartono, M. S. (2015). Management Control and Leadership Styles in Family Business: An Indonesian Case Study. *Journal of Accounting & Organizational Change*.
- Erdem, B., Ceylan, U. & Saylan, U. (2013). Aile İşletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kütahya'da Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 171-197.
- Erhan, T. , Akçakanat, T. , Uzunbacak, H. H. & Yıldırım, A. (2019). Meslek Aşkı (Calling) Ölçeği Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 167-188.
- Eugene, O. K., Khalil, M. N., Nor, G. M. N. (2010). Nepotism and Tribalism in Teams: An İnitial Investigation. *African Journal of Business Management*, 4(16), 3508-3512.
- Hanekom S. X. & Thornhill C. (1983). *Public Administration in Contemporary Society : A South African Perspective*. Macmillan South Africa.
- Harayama, Yuko (2017). Society 5.0: Aiming for a New Human-centered Society. Collaborative Creation through Global R&D Open Innovation for Creating the Future, *Hitachi Review*. Vol. 66, No. 6. ss. 8-13. http://www.hitachi.com/rev/archive/2017/r2017_06/pdf/p08-13_TRENDS.pdf
- Hardy, L. (1990). *The Fabric of This World: Inquiries Into Calling, Career, Cchoice, and The Design of Human Work*. Wm. B. Eerdmans Publishing.
- Hiebl, M. R. (2015). *Family İnvovement and Organizational Ambidexterity in Later-Generation Family Businesses: A Framework for Further Investigation*. Management Decision.
- Hunter, I., Dik, B. J., & Banning, J. H. (2010). College Students' Perceptions of Calling in Work and Life: A Qualitative Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 178-186.
- Ignatowski, G., Sułkowski, Ł., & Stopczyński, B. (2021). Risk of İncreased Acceptance for Organizational Nepotism and Cronyism During the COVID-19 Pandemic. *Risks*, 9(4), 59.
- Isaksen, J. (2000). Constructing Meaning Despite the Drudgery of Repetitive Work. *Journal of Humanistic Psychology*, 40(3), 84-107.
- Jaskiewicz, P., Uhlenbruck, K., Balkin, D. B., & Reay, T. (2013). Is Nepotism Good or Bad? Types of Nepotism and Implications for Knowledge Management. *Family Business Review*, 26(2), 121-139.
- Joffe, A. H. (2004). Nepotism for All Times. *Society-New Brunswick*, 41(6), 74-79.
- Kanten, S., Gümüştekin, G. & Kanten, P (2018). Aile İşletmelerinde Kötü Alışkanlıkların İşgörenlerin Geri Çekilme Davranışları Üzerindeki Etkisi: İKY Uygulamalarının Düzenleyici Rolü. *Turan-Sam* 38, 276-287.

- Karacaoğlu, O. & Yörük, D. (2012). Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(3), 43-64.
- Keidanren (2018). Society 5.0 - CoCreating the Future. Keidanren Policy & Action. E. T.: 19.06.2022 http://www.keidanren.or.jp/en/policy/2018/095_proposal.pdf
- Keidanren (Japan Business Federation) (2016). Toward Realization of The New Economy And Society. Reform of The Economy And Society By The Deepening of "Society 5.0". E.T.: 16.09.2022 http://www.keidanren.or.jp/en/policy/2016/029_outline.pdf
- Keles, H. N., Ozkan, 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 (IBER)*, 10 (9), 9–16. <https://doi.org/10.19030/iber.v10i9.5622>
- Liu, C., Eubanks, D. L., & Chater, N. (2015). The Weakness of Strong Ties: Sampling Bias, Social Ties, and Nepotism in Family Business Succession. *The Leadership Quarterly*, 26(3), 419-435.
- O'Brien, D. P., & Shaffer, G. (1992). Vertical Control with Bilateral Contracts. *The RAND Journal of Economics*, 23(3), 299–308. <https://doi.org/10.2307/2555864>
- Öneren, M., Çiftçi, G. E., Harman, A. (2016). Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranışa ve Örgütsel Güvene Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 58(6), 127-157.
- Özüren, Ü., Paksoy, M. & Aktaş, H. (2017). Nepotizm Algıları ile Üretkenlik Karşılı İş Davranışlarına İlişkin Tutumların Etkileşimi: İstanbul’ da Tekstil İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Conference: 5. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 486-494.
- Padgett, M. Y., Padgett, R. J., & Morris, K. A. (2015). Perceptions of Nepotism Beneficiaries: The Hidden Price of Using A Family Connection to Obtain A Job. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 283-298.
- Pelletier, K. L., & Bligh, M. C. (2008). The Aftermath of Organizational Corruption: Employee Attributions and Emotional Reactions. *Journal of Business Ethics*, 80(4), 823-844.
- Popczyk, W. (2017, November). Family Social Capital Versus Nepotism In Family Businesses. In 5th RSEP Social Sciences Conference (pp. 47-52).
- Schabram, K., Maitlis, S. (2017). Negotiating The Challenges of A Calling: Emotion and Enacted Sensemaking In Animal Shelter Work. *Academy of Management Journal*, 60(2), 584– 609. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0665>
- Solunoğlu, A., Örgün, E. ve Erol, G. (2021). Meslek Aşkı, İşin Anlamlılığı ve Mutluluk İlişkisi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 333-345.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The Meaning In Life Questionnaire: Assessing The Presence of And Search For Meaning In Life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80.
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in Work: Secular or Sacred?. *Journal of career Assessment*, 18 (1), 82-96.
- Thompson, J. A., Bunderson, J. S. (2019). Research on Work as a Calling... and How to Make it Matter. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 421-443.
- Tunçbilek, M. M. & Akkuş, A. (2017). Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı) ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Safranbolu Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (3), 169-197.
- Uzunbacak, H. H. , Akçakanat, T. & Erhan, T. (2019). Meslek Aşkı ve Mutluluk İlişkisi: İşin Anlamının Rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(19), 294-317 . DOI: 10.33692/avrasyad.628307.
- Wrzesniewski, A. (2003) Finding Positive Meaning in Work. In: Cameron, K.S., Dutton, J.E. and Quinn, R.E., Eds., Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, 296-308.
- Yeniçeri, Ö. , Demirel, Y. & Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma . *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009 (1), 83-99. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kmusekad/issue/10220/125630>