T.C.

İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

İŞLETME BİLİM DALI

KAMU KURUMLARINDA VE ÖZEL SEKTÖRDE NEPOTİZM VE SESSİZ İSTİFA ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ABDULLAH KARAKAŞ

23131307910

İSTANBUL, AĞUSTOS 2025

T.C.

İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

İŞLETME BİLİM DALI

KAMU KURUMLARINDA VE ÖZEL SEKTÖRDE NEPOTİZM VE SESSİZ İSTİFA ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ABDULLAH KARAKAŞ
23131307910
ORCID NO: 0009-0000-1832-9048

DANIŞMAN
PROF. DR. SEVGİ KALKAN

JÜRİ ÜYELERİ
DOÇ.DR. AYŞEGÜL ÖZBEBEK TUNÇ
DR. AHMET YALÇINKAYA

İSTANBUL, AĞUSTOS 2025

T.C.

İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

İşletme Anabilim Dalı **İşletme** Bilim Dalı 23131307910 numaralı yüksek lisans öğrencisi **Abdullah Karakaş'ın "Kamu Kuruluşlarında ve Özel Sektörde Nepotizm ve Sessiz İstifa Arasındaki İlişki"** adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 07/07/2025 tarih ve 2025/05 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 20/08/2025

Öğretim Üyesi Adı ve Soyadı		**İmzası**
Tez Danışmanı	Prof. Dr. Sevgi Kalkan	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Ayşegül Özbebek Tunç	
Jüri Üyesi	Dr. Ahmet Yalçınkaya	

T.C.

İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ETİK BEYAN

İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

…/…/ 2025

ABDULLAH KARAKAŞ

ÖN SÖZ

İş hayatının zorlukları, artık daha işe bile girmeden başlıyor. Öyle ki; günümüzde, aranan nitelikleri taşımak yetmiyor, bir de doğru kişilere ulaşmak gerekebiliyor ve aranılan kişinin olumlu cevabı ile birlikte nepotizm, tam da bu noktada hayatımıza giriyor.

Bu yüksek lisans çalışması ile aslında çok bileşenli ve derin incelenmesi gereken nepotizmi ve yol açmış olabileceğini düşündüğüm olası etkilerinden yalnızca biri olan sessiz istifayı elimden geldiğince araştırmaya ve yorumlamaya çalıştım.

Bu çalışmada bana yol gösteren, hoşgörüsü ve tecrübesiyle her fırsatta desteğini esirgemeyen değerli danışman hocam Prof. Dr. Sevgi KALKAN'a teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Hem bu dünyaya hem de bugünlere gelebilmemiz için, var olan imkânlarını sonuna kadar seferber eden, KARAKAŞ ve ŞAHİNOĞLU ailelerine,

ve tabii ki;

Değerli eşim ve biricik oğlum. Sizler olmasaydınız hiçbir şeyin ne anlamı olurdu ne de tadı. İşte bu yüzden teşekkürlerin en büyüğü elbette ki size.

Her şeyden bağımsız, iyi ki varsınız.

İSTANBUL, 2025 ABDULLAH KARAKAŞ

ÖZET

KAMU KURUMLARINDA VE ÖZEL SEKTÖRDE NEPOTİZM VE SESSİZ İSTİFA ARASINDAKİ İLİŞKİ

ABDULLAH KARAKAŞ

ORC-ID: 0009-0000-1832-9048

Bu çalışmanın amacı kamu kurumlarında ve özel sektörde karşılaşılan nepotizm ve gittikçe yaygınlaşan sessiz istifa kavramlarının birbiriyle olan ilişkisinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda İstanbul ilinde kamu kurumları ve özel sektörde çalışanlarından gönüllülük esasına göre belirlenen 395 kişi ile anket uygulaması yapılmıştır. Uygulanan anket; "Demografik Bölüm", "Nepotizm Ölçeği" ve "Sessiz İstifa Ölçeği" olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır.

Yapılan araştırma neticesinde; çalışanların nepotizm algısı ve sessiz istifa davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve nepotizm algısının sessiz istifa üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte; nepotizm algısı hakkında hiçbir demografik değişken arasında anlamlı farklılıklar görülmemiştir ancak sessiz istifa hakkında yaşa bağlı farklılıklar tespit edilmiş ve diğer demografik değişkenlere bağlı farklılıklar görülmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Hayatı, Kamu Kurumları, Özel Sektör, Nepotizm, Sessiz İstifa.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN NEPOTISM AND QUIET QUITTING IN PUBLIC AND PRIVATE SECTORS

ABDULLAH KARAKAŞ

ORC-ID: 0009-0000-1832-9048

The aim of this study is to examine the relationship between nepotism, encountered in public institutions and the private sector, and the increasingly prevalent concept of quiet quitting. For this purpose, a survey was conducted with 395 participants working in public institutions and the private sector in Istanbul, selected on a voluntary basis. The survey consists of three sections: “Demographic Information,” “Nepotism Scale,” and “Quiet Quitting Scale.”

As a result of the research, it was found that there is a significant relationship between employees' perceptions of nepotism and their quiet quitting behaviors, and that the perception of nepotism has an impact on quiet quitting. Furthermore, no significant differences were observed in the perception of nepotism across any demographic variables; however, age-related differences were identified in quiet quitting, while no differences were found for other demographic variables.

Keywords: Nepotism, Private Sector, Public Institutions, Quiet Quitting, Work Life.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

TEZ ONAY BELGESİ ..... **i**

ETİK BEYAN ..... **ii**

ÖN SÖZ ..... **iii**

ÖZET ..... **iv**

ABSTRACT ..... **v**

İÇİNDEKİLER ..... **vi**

TABLOLAR LİSTESİ ..... **ix**

KISALTMALAR LİSTESİ ..... **xii**

GİRİŞ **1**

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE **5**

1.1. Nepotizm Kavramı 5

1.2. Nepotizmin Nedenleri 6

1.2.2. Kültürel Faktörler 7

1.2.3. Kurumsal Faktörler 7

1.3. Nepotizmin Boyutları 8

1.3.1. İşe Alım Sürecinde 8

1.3.2. İşlem Sürecinde 9

1.3.3. Terfi Sürecinde 9

1.4. Örgütler Açısından Nepotizmin Sonuçları 10

1.5. Örgütlerde Nepotizm ile Mücadele 11

1.6. Sessiz İstifa Kavramı 11

1.7. Sessiz İstifa Nedenleri 13

1.8. Sessiz İstifanın Belirtileri 15

1.9. Sessiz İstifanın Sonuçları 16
1.10. Sessiz İstifa ile Baş Etme Stratejileri..... 17
2. YÖNTEM 19
2.1. Araştırmanın Yöntemi ve Hipotezleri..... 19
2.2. Evren ve Örneklem..... 20
2.3. Veri Toplama Araçları..... 20
2.3.1. Sosyo-Demografik Form 20
2.3.2. Nepotizm Algısı Ölçeği 21
2.3.3. Sessiz İstifa Ölçeği..... 21
2.4. Araştırmanın Varsayım ve Sınırlılıkları..... 21
2.5. Verilerin Analizi..... 22
3. BULGULAR 23
3.1. Tanımlayıcı İstatistikler 23
3.2. Demografik Dağılım..... 24
3.3.Güvenirlik Analizi 27
3.4. Nepotizm ve Sessiz İstifa arasında İlişkinin Korelasyon Analizi..... 28
3.5. Nepotizm ve Sessiz İstifa arasında İlişkinin Regresyon Analizi 29
3.6. Cinsiyete Göre Anlamlılık Testleri 31
3.7. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Çalışılan Kuruma Göre Değişimi 32
3.8. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Yaşa Göre Değişimi 36
3.9. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Unvan Durumuna Göre Değişimi 40
3.10. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği İş Yerinde Çalışma Süresine Göre Değişimi 42

3.11. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği İş Hayatındaki Çalışma Sürelerine Göre Değişimi 45
3.12. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Eğitim Durumuna Göre Değişimi 48
3.13. Hipotezlerin Sınanması 50
4. TARTIŞMA 52
4.1. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Cinsiyet Durumuna Göre Değişimi Tartışma 52
4.2. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Çalışılan Kuruma Göre Değişimi Tartışma 53
4.3. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Yaşa Göre Değişimi Tartışma 54
4.4. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Unvana Göre Değişimi Tartışma 56
4.5. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği İşyerinde Çalışma Süresine Göre Değişimi Tartışma 57
4.6. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği İş Hayatında Çalışma Süresine Göre Değişimi Tartışma 57
4.7. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Eğitim Durumuna Göre Değişimi Tartışma 58
4.8. Nepotizm ve Sessiz İstifa Arasında Anlamlı İlişki Analizi 59
4.9. Nepotizm ve Sessiz İstifa Güvenirlik Analizleri 60
SONUÇ 62
KAYNAKÇA 65
EKLER 78

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1. Ölçek Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları 23
Tablo 2. Ölçek Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları 24
Tablo 3. Cinsiyete Göre Demografik Dağılım 24
Tablo 4. Yaşa Göre Demografik Dağılım 25
Tablo 5. Eğitim Durumuna Göre Demografik Dağılım 25
Tablo 6. Çalışılan Kuruma Göre Demografik Dağılım 25
Tablo 7. Tecrübeye Göre Demografik Dağılım 26
Tablo 8. Ünvanı/Statüsü Göre Demografik Dağılım 26
Tablo 9. Kaç Yıldır İş Hayatındasınız 26
Tablo 10. Nepotizm Ölçeği 27
Tablo 11. Nepotizm Ölçeği Güven Analizi 27
Tablo 12. Sessiz İstifa Ölçeği 27
Tablo 13. Sessiz İstifa Ölçeği Güven Analizi 27
Tablo 14. Korelasyon Analizi 28
Tablo 15. Sessiz İstifa Değişkeninin Nepotizm Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Modeli 29
Tablo 16. Özet Veriler 29
Tablo 17. Ölçekler Anova Testi 30
Tablo 18. Ölçekler Katsayı Testi 30
Tablo 19. Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeklerinin Cinsiyete Göre Değişimi 31
Tablo 20. Cinsiyete Göre t Testi 31
Tablo 21. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Çalışılan Kuruma Göre Değişimi 32

Tablo 22. Çalışılan Kuruma Göre t Testi Sonuçları 34
Tablo 23. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Yaşa Göre Değişimi 36
Tablo 24. Yaşa göre Nepotizm ve Sessiz İstifa Değişkenleri İçin Levene Homojenlik Testi Bulguları 36
Tablo 25. Yaşa Göre Anova Testleri 37
Tablo 26. Yaşa Göre Games Howel Testi 38
Tablo 27. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Unvan Durumuna Göre Değişimi 40
Tablo 28. Unvana Göre Nepotizm ve Sessiz İstifa Değişkenleri İçin Levene Homojenlik Testi Bulguları 41
Tablo 29. Unvana Göre Anova Testi Sonuçları 41
Tablo 30. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği İş Yerinde Çalışma Süresine Göre Değişimi 43
Tablo 31. İş Yerinde Çalışma Süresine Göre Nepotizm ve Sessiz İstifa Değişkenleri İçin Levene Homojenlik Testi Bulguları 44
Tablo 32. İş Yerinde Çalışma Süresine Göre Anova Testleri 44
Tablo 33. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği İş Hayatındaki Çalışma Sürelerine Göre Değişimi 46
Tablo 34. İş Hayatındaki Çalışma Süresine Göre Nepotizm ve Sessiz İstifa Değişkenleri İçin Levene Homojenlik Testi Bulguları 47
Tablo 35. İş Hayatında Çalışma Süresine Göre Anova Testi 47
Tablo 36. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Eğitim Durumuna Göre Değişimi 49
Tablo 37. Eğitim Durumuna Göre Nepotizm ve Sessiz İstifa Değişkenleri İçin Levene Homojenlik Testi Bulguları 49
Tablo 38. Eğitim Durumuna Göre Anova Testi 50
Tablo 39. Hipotezlerin Sınanması 51

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1. Sessiz İstifa Aşamaları 14

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

GİRİŞ

Çalışma hayatında yer alan çalışanların atama ve terfi sürecinde adaletli ve eşit bir uygulama prosedürü ile karşılaşmaları oldukça önemlidir. Buna göre eşit davranma ve adalet duygusunu zedeleyici bir çalışma ortamında çalışanların güvenlerinin sarsılacağı ifade edilebilir. Bu durumda çalışanların işlerinden tatmin olmamaya, düşüncelerini ifade etmekten kaçınmaya başlamaları, buna bağlı olarak örgütsel bağlılıklarının, motivasyonlarının ve performanslarının düşmesi söz konusu olmaktadır (Oruç, 2020, s.332). Kamu kurumları olsun özel sektör işletmeleri olsun başarının temel unsuru insan kaynağıdır. Özellikle çalışanların motivasyonları ve performanslarının yüksek olması örgütlerin olumlu olarak etkilenmesini sağlamaktadır. Çalışanların performans ve motivasyon düzeylerinin yüksek olması için adil bir ödüllendirme ve eşit davranma uygulamalarına maruz kalabilecekleri bir çalışma ortamına ihtiyaçları bulunmaktadır. Bununla birlikte nepotizmin hâkim olduğu bir çalışma ortamında çalışanların adil bir ödüllendirme ve eşit davranma uygulamaları ile karşılaşmaları mümkün olmamaktadır. Bu durum ilerleyen süreçte çalışanların örgüte karşı tutumlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Demir, 2022, s.2).

Örgütlerde çalışanların birbirleriyle ilişkilerinin kötüye kullanılması esnasında üçüncül bireylerde kayırmacı hareketler sergilendiği gözlemlenmektedir. Kayırmacılık, çalışanların istihdamında liyakati yok sayarak geçmişe ait eğitim, iş hayatı, meslek hayatı, arkadaşlık, hısımlık gibi şahsi bağlantılara göre istihdam sürecindeki tercihleri ifade etmektedir (Özkanan & Erdem, 2015, s.182). Kayırmacılık genel olarak farklı gerekçelerle gerçekleştirilmektedir. Arkadaşlık temelinde gerçekleştirildiğinde "kronizm", akrabalık temelinde gerçekleştirildiğinde "nepotizm", politik ilişkiler temelinde gerçekleştirildiğinde ise "patronaj" olarak nitelendirilmektedir (Erdem & Meriç 2012, s.144).

Çalışmanın değişkeni olan nepotizmin duygusal, keyfi ya da içgüdüsel şekilde değil, davranış şekli, rasyonel ve seçilmiş bir yöntem olarak görüldüğü ifade edilmektedir. Nepotizmin sadece duygusal ve içgüdüsel davranış şeklinde kabul edilmesiyle örgütsel çözümlerin ortaya konamayacağı vurgulanmakta ve nepotizmin farklı şekillerde ortaya çıkabileceği belirtilmektedir (Özler vd., 2007, s.443). Literatürde ilgili alanda yapılmış pek çok çalışmanın bulgularında da nepotizmin insan

kaynakları ile ilişkili olduğu bildirilmektedir (Arasli vd., 2006, s.301; İyiişleroğlu, 2006; Ibrahim vd., 2020, s.38; Büte, 2011, s.277).

Günümüz koşullarında farklı sektörlerde farklı yapıda örgütler faaliyet göstermektedir. Bunların bazısı nepotizmi normal kabul ederken, bazıları nepotizmi içselleştirememektedir. Bu durum örgütlerin işleyişinde iyi ya da kötü birtakım sonuçlara neden olmaktadır. Köklü örgütlerin ilk sahiplerinin varisleri erken yaşlardan itibaren örgüt faaliyetleri ile yakından ilgilidirler. Örgüt çalışanları dahil her türlü konuya dair bilgi sahibi olabilirler (Garih, 2013). Bu durum örgüt işleyişinde olumlu ya da olumsuz birtakım sonuçlar doğurmaktadır (Keles vd., 2011, s.11; Karakose, 2014, s.247; Pelit vd., 2015, s.89; Pearce, 2015, s.42; Safina, 2015, s.631; Çalık, 2016, s.347; Ombanda, 2018, s.481; Bekesiene vd., 2021, s.3).

Nepotizm kavramı akrabalık bağı ifadesi ile ilişkili olduğundan, genelde aile işletmelerinde görülmektedir. Dolayısıyla literatürde daha çok aile işletmeleri üzerinden alınsa da kamu kurumlarında ve özel sektör işletmelerinde de nepotizmin etkisi olduğu görülmektedir. Nepotizm, çalışanların iş tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilemekte, iş tatminini düşürmekte ve performansa olumsuz yansımaları olmaktadır. Bu durum örgüt çalışanlarının örgütsel adalet inançlarını azaltmakta, işten ayrılma niyeti, örgütsel sessizlik gibi davranışlar sergilemelerine neden olabilmektedir (Sipahi & Kartal, 2018, s.111). Bu bağlamda sessiz istifa hareketinin de nepotizmin olumsuz bir etkisi olarak görülebileceği söylenebilir. Dolayısıyla bu değişkenlerin bir arada ele alınacağı çalışmaların yaygınlaştırılması gerektiği düşünülmektedir.

Çalışmanın diğer değişkeni olan sessiz istifa, günümüzdeki çalışma koşullarından kaynaklanan yeni bir çalışan tepkisi olarak kabul edilmektedir. Çalışanlar kamu kurumlarında ve özel sektörde faaliyet gösteren örgütlerde görev tanımının üzerinde değer üretirler. Dolayısıyla çalışanın örgüte katkılarının ortaya konmasında sadece görev tanımı yeterli değildir. Her çalışan örgütün görünen yüzü ve temsilcisidir. Örgüt içerisinde mutlu olan çalışanların örgüte görev tanımından fazlasını kazandıracağı aşikardır. Mutsuz çalışanların ise kendilerini tüm benliğiyle örgüte ait hissetmeleri mümkün olamayacaktır (Boz vd., 2023, s.1). Bu durumun çalışanların sessiz istifa davranışı göstermelerinde etkili olacağı ifade edilebilir.

Sessiz istifa olgusu çalışanların "çalışmak için yaşamak" anlayışı yerine "yaşamak için çalışmak" anlayışını benimsemesinde etkili olmuştur (Boy & Sürmeli, 2023, s.2; Güler, 2023, s.259). Sessiz istifa kavramı, görev tanımı sınırlarını aşacak şekilde fedakarlıkta bulunmayı istemeyen otuz yaş altındaki çalışanların tercih ettikleri "sessiz vazgeçiş" durumu olarak ifade edilmektedir (Deniz vd., 2023, s.12). Buna göre sessiz istifa durumunun çalışanın içsel olarak örgütten uzaklaşması, fedakârlık göstermemesi, diğer bir ifade ile işten soğuma ve geri çekilme olarak görülebilir.

Sessiz istifa hareketi çalışanların tükenmişlik, memnuniyetsizlik, iş yaşam dengesinin bozulması, yeterli düzeyde takdir görememesi gibi nedenlerle ortaya çıkabilmesi mümkündür. Bu durumun işyerinde moral bozukluğu, verimsizlik, tatminsizlik gibi sonuçları olabilmektedir. Sessiz istifa aynı zamanda çalışanların kişisel tatmine ve iş dışı faaliyetlere daha fazla önem vermelerinin sonucunda ortaya çıkabilmektedir (Yıldız & Özmenekşe, 2024, s.17). Çalışma yaşamına yeni giren bir kavram olarak sessiz istifanın literatürde fazla yer edinememiş olmasına rağmen, akademik anlamda ve iş yaşamında yoğun ilgi gördüğü belirtilmektedir. Araştırmacılar tarafından üzerinde yeni çalışılmaya başlanan sessiz istifa kavramının hangi temellere dayandırılacağı ise henüz net olarak belirlenmemiştir (Kumar, 2022).

Genel olarak sessiz istifa olgusu kişinin somut anlamda işten çıkması değil, iş süreçlerinde en az çaba göstererek işini icra etmesi, en az performansla çalışması şeklinde açıklanabilmektedir. Burada çalışanın göstereceği fazladan performansın karşılık bulamayacağına ilişkin algıya sahip olmasından kaynaklanan bir durum söz konusudur (Yıkılmaz, 2022, s.589; Yücedağlar vd., 2024, s.121). Bu nedenle sessiz istifa kavramının detaylı şekilde ele alınması, nedenlerinin ve sonuçlarının ortaya konmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Açıklamalar ışığında araştırmanın temel amacı nepotizm ve sessiz istifa kavramlarını detaylı olarak tanımlamak, kamu kurumlarında ve özel sektörde çalışanların nepotizm ve sessiz istifa algısının ölçülerek, aralarındaki ilişkinin değerlendirilmesidir.

Çalışmanın değişkenleri olan nepotizm ve sessiz istifa ile ilgili literatürde çeşitli çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Bununla birlikte literatürde nepotizm ve sessiz istifa arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmaması mevcut

çalışmayı önemli kılmaktadır. Çalışmanın bulgularının ilgili alanda araştırma yapacak akademisyenlere ve çalışma yaşamına ışık tutacağı umulmaktadır.

Bu kapsamda çalışmanın ilk bölümünde nepotizm kavramı, nedenleri, boyutları, örgütler açısından nepotizmin sonuçları ve nepotizm ile mücadele, sessiz istifa kavramı, nedenleri, belirtileri, sonuçları ve sessiz istifa ile başa çıkma stratejileri ele alınmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise araştırmanın amacı doğrultusunda uygulamalı olarak kamu kurumlarında ve özel sektörde nepotizm ve sessiz istifa arasındaki ilişki değerlendirilmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde çalışmanın kavramsal çerçevesi ele alınmaktadır. Buna göre ilgili literatür incelenerek nepotizm kavramı, nedenleri, boyutları, nepotizmin örgütler açısından sonuçları, nepotizm ile mücadele ve nepotizm ile ilişkisini ortaya koymak amacıyla sessiz istifa olgusu hakkında detaylı bilgiler aktarılmıştır.

1.1. Nepotizm Kavramı

Nepotizm, Latincede "yeğen" anlamında kullanılan "nepot/nepos" sözcüğünden türetilmiş olup, İtalyanca "nepotismo", İngilizcede ise "spoils system" olarak nitelendirilen bir kavramdır (Yıldırım, 2013, s.355; Barut, 2015, s.388; Ören, 2015, s.342). Nepotizm, kronizm, favorizm gibi kayırmacılık türleri genel anlamda meslek kurallarına uygun olmayan davranışları içermesinden dolayı eleştirilen uygulamalardır (Büte, 2011, s.281). Nepotizm kavramı "arkadaş kayırma, adam kayırma, akraba kayırma" olarak nitelendirilmektedir. Genel olarak nepotizm, kişilerde doğuştan kazanılmış olan akrabalık bağlarının refahı ve kayırmacı tarafını ortaya koyan bir resim olarak ifade edilmektedir (Biber, 2016, s.71). Literatürde kavramın "adam kayırmacılık" ile eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmektedir. Ancak nepotizm kavramının kayırmacılık kavramına göre daha dar kapsamlı ele alınması yerinde olacaktır. Zira nepotizm kavramı kayırmacılığın alt boyutudur. Kavramın genelde akraba kayırmacılığı olarak nitelendirildiği gözlemlenmektedir (Karacaoğlu & Yörük, 2012, s.93).

Literatürde nepotizm kavramı, otorite sahibi olan kişinin aile üyelerine, hısım ve akrabalarına iş fırsatları yaratmak amacıyla iktidarını ve gücünü kullanması şeklinde açıklanmaktadır. Nepotizm, iş başvuruları arasında tercihlerde, terfide liyakati gözetmek yerine akrabalık durumunu öncelemektir (Hernandez & Page, 2006, s.10). Özellikle örgütsel faaliyetlerde kişinin mesleki yeterliliğine ve iş deneyimine bakılmaksızın akrabalık bağı gözetilerek işe alınması ya da terfi edilmesi, nepotizm olarak nitelendirilmektedir (Bekesiene vd., 2021). Nepotizm en basit tanımıyla kurum çalışanları arasında kan bağı olan ve akrabaları bulunan çalışanların diğerlerinden üstün tutulması ve tercih edilmesi olarak ifade edilmektedir (Nadeem vd., 2015, s.225).

Nepotizm, XXI. yüzyılda da geçerliliğini koruyan bir olgudur. Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) 2000 yılında yapılan genel seçimlerde iki ailenin rekabet içerisinde olmaları bunu kanıtlar niteliktedir. Benzer şekilde yayıncılık piyasası, siyaset, Formula yarışları gibi alanlarda nepotizm ile yaygın şekilde karşılaşılmaktadır (Joffe, 2004, s.77). Nepotizm ayrıca örgütlerde yeni nesil jenerasyonlarda çatışmaya ya da aile içi anlaşmazlıklara ve buna bağlı olarak işinde uzmanlaşmış çalışanların örgütten ayrılmasına, örgüt bağlılığını kaybetmesine ve entelektüel sermayenin kaybolmasına neden olabilmektedir (Özler vd., 2007, s.444).

Yasalarla engellenmeye çalışılan bazı adaletsizliklerin önünün açan nepotizm, işletmeler yanında toplumsal hayatta da rastlanan bir durumdur (Yıldız, 2017, s.432). Akraba, aile ve yakınlık durumu gibi etkenler özellikle az gelişmiş ülkelerde işe alım süreçlerinde etkili olabilmektedir. Bundan dolayı nepotizm normalleştirilmektedir. Asya, Afrika ülkelerinde genelde akraba, aile ve dostların kayırılmasının bir erdem olarak görülmesi bunun bir örneği olarak görülebilir (Gönülaçar, 2014, s.8). Nepotizm uygulamalarının pek çok nedeni olabilir. Alt başlıkta bu konular ele alınmıştır.

1.2. Nepotizmin Nedenleri

Nepotizm, örgütleri ve bireyleri etkileyen pek çok etkenin sonucunda ortaya çıkabilir. Bunlar kişisel, kurumsal ve kültürel düzeyde görülebilir. Araştırmalarda nepotizmin kökeninin daha iyi anlaşılması bakımından nedenlerine odaklanıldığı ifade edilmektedir (Maertz vd., 2007, s.1065). Nepotizmin uygulama alanlarının yaygınlaşmasında toplumun gelişmişlik düzeyinin etkili olduğu belirtilmektedir. Eğitim düzeyi, ekonomik refah düzeyi, toplumsal ilerleme gibi toplumsal gelişmişlik düzeyi ile ilişkili etkenler nepotizm uygulamalarının ortaya çıkışında rol oynayabilir (Abbasi vd., 2019, s.41). Aşağıdaki başlıklarda açıklandığı üzere işe alınacak kişinin aile üyelerinden biri olması nepotizm neden olabileceği gibi kurumsal ve kültürel faktörler de nepotizm nedeni olabilmektedir.

1.2.1. Ailesel Faktörler

Nepotizm nedenlerinden olan ailesel faktörler bireylerde güven, sadakat ve aidiyet duyguları yaratabilmektedir (Judge & Zapata, 2021, s.5). İşletmelerde aile üyeleri örgütün anlayışına, ortak değerlere, sadakate diğer adaylardan daha uygun görülebilir (Memili vd., 2018, s.151). Aile üyeleri iş için gereken becerilere ya da

niteliklere sahip olmasa da söz konusu algı nedeniyle aile üyelerine ayrıcalık tanınmaktadır (De Massis vd., 2013, s.91). Aile üyelerinin arasındaki işbirliği ve güvenilirlik beklentisi, örgütleri ve yöneticileri aile üyelerini seçmeye yönlendirebilir (Mishra & Bhaskar, 2017, s.1112). Bunun yanı sıra aile ilişkileri nedeniyle aile varlıklarının ve sosyal sermayenin paylaşımına ilişkin motivasyon da nepotizm nedeni olabilir (Maertz vd., 2007, s.1071).

1.2.2. Kültürel Faktörler

Nepotizmin yaygınlığını etkileyebilen bir diğer etken kültürel değerlerdir. Kültür, toplumun normlarını, değerlerini ve davranış kalıplarını içermekte ve nepotizmin yaygınlaşmasında rol oynamaktadır (Judge & Zapata, 2021, s.7). Bazı toplumlarda kişisel bilgilerin önceliği, aileye önem verilmesi ve aile bağlarının iş hayatında önemli bir etkisi bulunmaktadır (Eisenbeiss vd., 2008, s.1441). Zira bazı toplumlarda aile bağları nedeniyle ayrıcalıklı davranışlar sergileme norm olarak görülürken, bazılarında liyakate dayalı sistemler öne çıkmaktadır. Kültürel değerler, toplumda nepotizm algısını şekillendirmekte ve buna bağlı olarak örgütlerin ve bireylerin nepotizm eğilimine etki etmektedir (Puffer vd., 2010, s.448).

Toplumun kültürel değerleri ve normları, toplumdaki adalet ve eşitlik algısını etkilemektedir. Bazı toplumlarda bireylerin aile bağlarına ve kişisel tercihlere daha fazla önem verdikleri ve adalet algısının düşük olduğu ifade edilmektedir (Mishra & Bhaskar, 2017, s.1120). Bu toplumlarda nepotizmin yaygın görülme olasılığı daha fazladır. Zira objektiflik ilkesi ve liyakat yerine aile bağlarına dayanan ayrıcalıklar daha fazla görülür (Eisenbeiss vd., 2008, s.1441).

1.2.3. Kurumsal Faktörler

Kurumsal faktörlerin de nepotizm nedenleri arasında yer aldığı görülmektedir. Aile işletmeleri başta olmak üzere kamu kurumlarında ve özel sektörde nepotizm uygulamaları görülebilmektedir. Örgüt yapıları, uygulamaları ve politikalar nepotizmi şekillendiren bir etkendir (Özbilgin vd., 2012, s.160). Kurumlarda aile üyelerine öncelik tanıyan örgüt kültürünün olması nepotizmin yaygınlaşmasının bir nedeni olabilir (Kaya, 2012, s.599). Kurumsal yapıda aile bağlarına dayanan ilişkilerin fazla olması nepotizm eğilimini arttırmaktadır (Özbilgin vd., 2012, s.160). Nepotizm nedeni

olan kurumsal faktörler arasında adalet ve liyakatin olmaması öne çıkmaktadır. Bundan dolayı kurumlarda liyakatin sağlanması ve adil olmanın gerekliliği nepotizm açısından önem arz etmektedir (Çamur, 2020, s.470).

1.3. Nepotizmin Boyutları

İş yaşamında nepotizmin farklı süreçlerde ve şekillerde ortaya çıktığı görülmektedir. Nepotizmin boyutları işe alım sürecinde, işlem sürecinde ve terfi sürecinde olarak ele alınmaktadır.

1.3.1. İşe Alım Sürecinde

Örgütlerde işe alım sürecinde öncelikle personel sayısı ve hangi niteliklerin arandığı belirlenir. Daha sonra personel koşulları belirlenerek, uygun şekilde duyurular yapılarak başvurular alınır. Yapılan mülakatlarla uygun aday belirlenir ve işe alım gerçekleşmiş olur. İşe sürecinde işlemler insan kaynakları departmanları tarafından yürütülür. Örgüt içerisinde nepotizmin en fazla görüldüğü yerler arasında ise insan kaynakları departmanı bulunmaktadır (Ibrahim vd., 2020, s.39). İşe alma sürecinde nepotizm, işe alırken bireylerin beceri ve yeteneklerinden ziyade arkadaşlık, aile üyeliği ya da sosyal bağlantılar nedeniyle yöneticilerin gösterdikleri kayırmacılık davranışıdır (Ponzo & Scoppa, 2011). Örgütün hedeflerine ve amaçlarına ulaşmasında gecikme, verimliliğin düşmesi, insan kaynağının doğru değerlendirilmemesi, yetenekli ve bilgili kişilere işin verilmemesi nedeniyle insan kaynakları departmanına duyulan güvenin ve azalmasına neden olan işe almada nepotizm uygulaması örgütün olumsuz etkilenmesine sebep olabilmektedir (Özüren & Paksoy, 2019, s.213).

İşe alma sürecinde nepotizm uygulayan işletmelerde personel seçimi yapılmadan aile üyesi işe alınır. Bazı durumlarda ise örgütün bir çalışan ihtiyacı olmasa da aile üyesinin isteğinin yerine getirilmesi amacıyla örgütte uygun pozisyon açılarak ya da başarılı bir çalışanın işine son verilerek aile üyesi işe alınır (İyiişleroğlu, 2006, s.31). İşe alım sürecindeki nepotizm uygulamalarının hem örgütü hem de diğer çalışanları olumsuz etkilediği ifade edilebilir.

1.3.2. İşlem Sürecinde

İşlem sürecinde nepotizm, örgüte hak etmediği halde bir çalışanın alınması, olanaklardan hak etmediği halde faydalanması ya da ödüllendirilmesidir. Bu şekilde işe alınan kişilerin işe gidiş ve çıkış zamanının görmezden gelinmesi, sorun yaşamadan izin kullanabilmeleri, örgütte ayrıcalık gösterilmesi, ceza gerektirecek davranışlarda bulunmaları halinde cezalandırılmamaları işlem sürecindeki nepotizm uygulamaları arasında yer almaktadır (Özüren & Paksoy, 2019, s.216). Gerçekte örgüt çalışanlarına verilecek mükafat ya da ödüllerin performansla doğru orantılı ve şeffaf bir şekilde olmalıdır. İşlem sürecinde nepotizm örgütte çalışanların bir kısmına diğerlerine göre daha üst düzey işler verilmesini ifade etmektedir (Çalık & Naktiyok, 2018, s.348).

İşlem sürecinde nepotizm uygulamalarından faydalanan akrabalar, dost ya da yakın arkadaşlar liyakat yerine kariyerlerinde bu destekle ilerlemektedir. Bu durum mantıksızlık ve haksızlık olarak değerlendirilir (Kawo & Torun, 2020, s.57). Örgütlerde işlem sürecinde nepotizm uygulamaları etik davranış olarak algılanmayacaktır. Bunun yanı sıra örgütte sürdürülebilir gelişime de engel olacaktır (Vveinhardt & Sroka, 2020, s.2).

1.3.3. Terfi Sürecinde

Çalışanların işinde yükselme ya da terfi etme durumu hemen her sektörde kolay bir süreç değildir. Bu durum özellikle kamu kurumlarında oldukça zordur. Terfi sürecinde nepotizm bir kişinin liyakat olmaksızın bir işte yükselmesini ifade etmektedir. Bunun gerçekleşmesi aynı görevi hak eden bir başka kişi için engel teşkil edecektir. Dolayısıyla başarılı bir çalışanın yetkinliği azalmakta ve motivasyonu bozulmakta, örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Örgütte liyakatsizlik diğer çalışanları da etkileyecektir. Terfi sürecinde nepotizm diğer süreçlerdeki nepotizm uygulamalarına nazaran daha hassastır. İşe alım sürecinde kayırılan kişilerin örgütle ilgili bilgisi olmadığından, işlem sürecinde kayırılan kişilerin ise ücretlerinde belirgin bir farklılık olmadığından kabul görmez. Terfi aşamasında nepotizm uygulamaları ise çalışanların uyumunu ve motivasyonu bozmaktadır (Çalık & Naktiyok, 2018, s.348).

Örgüt çalışanlarının üst düzey yöneticiler ya da işletme sahibi akrabaları ile iş görmesi, akraba olan çalışanların liyakat gözetilmeden terfi ettirilmesinin çalışanların

motivasyonunu düşürmektedir (Asunakutlu & Avcı, 2010, s.99). Çalışanlar örgütte terfi düzeninden memnuniyetsizlik duyduklarından performanslarını arttırmayacaklardır (Altıntaş, 2020, s.68). Terfi sürecinde nepotizm uygulamaları subjektif ölçülendirmeler içerdiğinden mağdur bir grubun oluşmasına ve örgüt bağlılığının azalmasına neden olur (Tunçbilek & Akkuş, 2017, s.172).

1.4. Örgütler Açısından Nepotizmin Sonuçları

Nepotizm uygulamaları her tür kurumsal yapıda bulunabilmekte olup, kamu ve özel sektörde birtakım sorunların yaşanmasına neden olabilmektedir (Gürer & Deniz, 2017, s.481). Nepotizmin uygulandığı bir alanda pek çok şey yok sayılabilmektedir. Zira nepotizm uygulamaları yasaları, eşitliği, demokrasiyi, liyakati, adaleti, kurumsallaşmayı, motivasyonu ve diğer pek çok önemli olguyu askıya almaktadır. Bunların olmaması kamu ve özel sektör yanında devletin gelişimini de olumsuz etki yapmakta ve toplumsal refaha engel olmaktadır (Erdem vd., 2013, s.178).

Nepotizm örgütlerde profesyonel anlamda uzmanlaşmaya engel olmaktadır. Nepotizmin sonucunda örgütlerin mal ve hizmet kaliteleri düşmekte, pazar ve iş kayıpları olmaktadır. Bunların sonucunda piyasada daralma, iflas gibi durumlar olabilmektedir (Yavuz vd., 2020, s.469).

Örgütte çalışanların nepotizm uygulamalarının olduğunu bilmeleri örgütsel özdeşleşmenin azalmasına, diğer çalışanlarla iletişimden kaçınma, iş kalitesinin ve iş tatmininin azalmasına, yabancılaşmaya, çaresizlik hissinin artmasına, kurallara uymaktan kaçınmaya neden olabilmektedir (Chiaburu vd., 2019, s.25; Nart vd., 2020, s.1697; Alhas, 2024, s.227).

Kamu kurumlarında nepotizm uygulamaları halkın devleti kurumlarına karşı memnuniyetsizliğe ve güven kaybına yol açmaktadır. Kurumlardaki liyakatsiz atamalar prestij ve güven kaybına, kamusal zarara, süreçlerin uzamasına, iş süreçlerinde hatalı kararlara neden olabilmektedir (Yavuz vd., 2020, s.469).

Nepotizm uygulamaları kamu kurumlarında ve özel sektörde vasıflı, nitelikli kişilerin önünü kesebilmekte, işletmelerin büyümesini olumsuz etkilemektedir. Örgütte ek ücretler ödenmesi, ödüllendirme, performans değerlendirilmesi gibi nepotizm uygulamalarının olması, akraba, dost ya da yakın arkadaş dışındaki kişilerin

örgütten kopmasına neden olabilmektedir. Bu durum örgütlerin kurumsallaşması yolunda önemli bir engel teşkil etmektedir (Erdem vd., 2013, s.178).

1.5. Örgütlerde Nepotizm ile Mücadele

Kamu kurumları ve özel sektörde nepotizm uygulamaları sonucunda sınırlı faydalar elde edilebileceği için, öncelikle nepotizmin neden olabileceği zararlardan korunmak amacıyla nepotizmle mücadele adına birtakım tedbirler alınmalıdır. Toplum yararı gözetilerek bu tedbirlerin uygulanması gerekmektedir. Bazıları nepotizmin doğal bir hak ve yetkili kişiler tarafından bir zorunluluk olduğunu kabul etse de nepotizmden kurtulmak amacıyla etkili bir mücadele planı ortaya konmalıdır. Nepotizm uygulamalarının olumsuz etkilerinden kurtulmak ve nepotizmi önlemek amacıyla birtakım tedbirler alınabilir. Mücadele planında olması gereken tedbirler aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir (Aktan & Acar, 2021, s.28):

- ✓ Yasal düzenlemelerin yapılması,
- ✓ İşe alımlarının mülakatla yapılmasının kaldırılması ve sınırlandırılması,
- ✓ İstihdamda şeffaflık ve eşitlik uygulamalarına yer verilmesi,
- ✓ Alternatif iş olanaklarının arttırılması,
- ✓ Kültürel olarak ve eğitim bakımından yenilenmenin sağlanması.

Nepotizmle mücadelede eğitim önem arz etmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan toplumlarda, bilgi ve becerileri önceleyen şeffaf ve liyakate dayalı sistemlere yönelim daha fazladır (Abbasi vd., 2019, 45). Eğitim, kişisel bağlantılara ve bireylere değil liyakate dayalı rekabette eşit fırsatlar sunabilir (Cetinkaya, 2020, s.322). Bu bağlamda eğitime önem veren, insan kaynağının gelişimine yatırım yapan toplumlarda nepotizm düzeyinin daha düşük olma olasılığı bulunmaktadır (Khan vd., 2016, s.265).

1.6. Sessiz İstifa Kavramı

Literatürde "sessiz istifa" kavramı yeni bir olgu olarak görünse de uzun zamandır varlığını koruyan bununla birlikte özel bir tanımlama yapılmamış bir olgudur (Yıldız & Özmenekşe, 2024, s.19). Ulusal literatüre sessiz istifa kavramının "Quiet Quitting" sözcüğünün çevirisi olarak geçtiği görülmektedir. Sessiz istifa olgusu, 2021 yılında aşırı çalışma kültürü karşısında Çinli gençler tarafından gündem yapılan bir eğilimle benzerlik göstermektedir (Zhang, 2022, s.37). Çince "tang ping"

olarak nitelendirilen Türkçeye "düz yatma" şeklinde geçen işyeri olgusu, fazladan çalışmalarının karşılığını yeteri kadar alamadıklarını düşünen, yoğun çalışmaktan bitkin düşen bireylerin sürekli kendini geliştirme ve rekabetçilik anlamındaki taleplere karşı bir isyanı nitelemektedir (Lin & Gullotta, 2021, s.23). Sessiz istifa, geçinmek amacıyla en az düzeyde çaba göstermeyi ifade etmektedir. Bu olgunun temelinde küçük başarılarla yetinmek, aşırı çalışmamak ve kendine zaman ayırmak yatmaktadır (Güler, 2023, s.248).

Sessiz istifa olgusunun özellikle pandemi sonrasında çalışma hayatında popülaritesini arttırdığı ifade edilmektedir (Kerse vd., 2024, s.750). Sessiz istifa en basit tanımıyla çalışanın işine bağlılığını yitirmesini, sadece görev tanımının gerektirdiklerini yerine getirmesini ifade etmektedir (Mahand & Caldwell, 2023, s.10).

Sessiz istifa kavramı, gerektiği kadar çalışmak, sorumluluktan kaçınmak, işinden vazgeçmek, örgütle bağlantılı herhangi bir etkinliğe girişmemek şeklinde tanımlanmaktadır (Saygılı & Avcı, 2023, s.214). Bu tanımlamaya göre; sessiz istifa durumundaki çalışanlar işyerinde kovulmayacak düzeyde çalışmaya odaklanmaktadır. Örgütte hak ettiğini alamadığını düşünen, kendini tükenmiş hisseden çalışanlar farkında olmasalar da sessiz bir vazgeçme eğilimine girerler. Sessiz istifa, çalışanın görevlerini en düşük düzeyde yerine getirmesini, ekstra sorumluluk almamasını, fiziksel olarak işinden ayrılmasa da manevi olarak işinden ayrılmasını ifade etmektedir (Örücü & Hasırcı, 2024, s.390). Bu kişinin çalıştığı kurumla arasına bir mesafe koymasını, herhangi bir çaba göstermede uzaklaşmasını, kurum için özveride bulunmamasını belirtmektedir. Sessiz istifa olgusunun büyük istifa olarak nitelendirilen ve kitleler halinde çalışanların işten ayrıldığı sürecin devamında ortaya çıkmasından dolayı işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma ile benzer nedenlerden kaynaklandığı vurgulanmaktadır (Anand vd., 2023, s.725).

Bazı kişiler sessiz istifanın bireylerin kariyerlerine olumsuz etki yapacak bir tembellik göstergesi olduğu, işverene pasif saldırı ve kendini beğenmişlik ile ilişkilendirirken, bazıları da sessiz istifanın kurumların çalışanlarının zihinsel ve fiziksel gereksinimlerine uygun iş ortamı oluşturamamaları nedeniyle yaşandığına vurgu yapmaktadırlar. Sessiz istifa davranışı sergileyen kişiler, yaşamlarının

merkezine çalışmayı almayı istemez ve görevlerini bu algıya göre yerine getiriler (Çimen & Yılmaz, 2023, s.29).

Sessiz istifa olgusunun kuşaklarla ilgisi olduğu ifade edilmekte olup, genç yaştaki çalışanların isyanı, sosyal medya gibi nedenlerle özellikle Z kuşağı ile genç Y kuşağı yaş grubunda yaygın görüldüğü belirtilmektedir. Bununla birlikte sessiz istifada iş için en az çabayla yetinme düşüncesi, örgütsel davranış literatüründe olumsuz bir davranış olarak dikkate alınmaktadır (Formica & Sfodera, 2022, s.900; Aydın & Azizoğlu, 2022, s.41; Yıldız, 2023, s.1402; Boy & Sürmeli, 2023, s.2). Zira sessiz istifa davranışı yakın dönemde gündeme gelmesi söz konusu olsa da çalışma hayatında yeni bir davranış olsa da yeni bir örgütsel davranış olmadığı belirtilmektedir (Güler, 2023, s.249; Yılmaz, 2024, s.1401).

1.7. Sessiz İstifa Nedenleri

Çalışanların sessiz istifa davranışlarına yönelmeleri farklı nedenlerden kaynaklanabilir. Sessiz istifanın etkisinde olan çalışanların olduğu iş ortamlarında olumsuzluk hâkim olup, bundan örgütsel yapı da etkilenmektedir. Ayrıca yöneticiler de sessiz istifanın olumsuz etkilerini algılamaktadır. Sessiz istifa nedenlerini genel olarak çalışanın bireysel özellikleri, beklentileri, yöneticinin kişisel özellikleri, yetkinlikleri ve yönetim anlayışları belirlemektedir (Demirkaya vd., 2023, s.71).

Sessiz istifa davranışının en önemli boyutunu ise yönetim anlayışı oluşturmaktadır. Literatürde ilgili alanda yapılan çalışmalarda da en önemli sessiz istifa nedeninin yönetimsel faktörler olduğu belirlenmiştir (Kobak, 2023, s.73; Gün, 2024, s.503; Özen vd., 2024, s.112). Yönetimsel faktörleri ise psikolojik faktörler izlemektedir. Çalışanların sessiz istifa davranışının bireysel düzeydeki nedenleri Şekil 1.1'de görülen sessiz istifa piramidi ile açıklanmaktadır (Kaplan, 2022, s.71).



Şekil 1. Sessiz İstifa Aşamaları

Kaynak: Kaplan, 2022

Şekil 1.1'de görüldüğü üzere piramidin en geniş olan en alt bölgesinde güven eksikliği yer almaktadır. Bunu tutarlılık eksikliği, değersiz hissetme, aidiyet eksikliği ile en üstte iletişim eksikliği izlemektedir. Buradan piramidi oluşturan sessiz istifa aşamalarının temelinde psikolojik unsurların yattığı ifade edilebilir.

Çalışanlarda sessiz istifa duygusunun gelişmesinde rol oynayan faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir (Yıldız & Özmenekşe, 2024, s.17; Özcan & Ilıman Yaltagil, 2024, s.923):

- ✓ Çalışanların örgüt içerisinde kendilerini değersiz hissetmeleri ya da önemsi bir rol üstlendiklerini düşünmeleri,
- ✓ Çalışanlar ile yöneticiler arasında bir iletişim ağının olmaması ya da çalışanlar ile yöneticilerin istedikleri şekilde iletişim kuramamaları,
- ✓ Çalışanlar ile yöneticiler arasındaki ilişkilerin şeffaf bir şekilde yürütülmemesi,
- ✓ Çalışanların görev tanımı ile yeteneklerinin ve becerilerinin örtüşmediğini düşünmeleri,
- ✓ Çalışanların mesleki ve kişisel gelişimlerinin yeterince takdir ve destek görmediğini düşünmeleri,
- ✓ Çalışanların iş ortamının katılımcı demokratik şekilde olmadığını ve yaratıcılıklarının engellendiğini düşünmeleri,
- ✓ Çalışanların çalışma düzeninin değişen koşullara göre iş ortamına uyarlanamaması,
- ✓ Çalışanların örgüt kültürünün yeterli düzeyde olmaması.

Bu sessiz istifa nedenlerinin yanında ekonomik zorluklardan kaynaklanan işsizlik sorunları nedeniyle çalışanların iş yükünün artması da sessiz istifanın ortaya çıkmasında bir etkendir. İş yükünün artması ve yoğun iş temposu nedeniyle çalışanların iş yaşam dengesi bozulmakta, buna bağlı olarak psikolojik zorluklar yaşanmaktadır (Gürer vd. 2023, s.5). Bu etkenlerin çalışanların sessiz istifa davranışına yönelmelerinde rol oynadığı söylenebilir.

1.8. Sessiz İstifanın Belirtileri

Sessiz istifanın belirtilerinin tespit edilmesi örgütlerin duruma müdahalesi açısından önem arz etmektedir. Zira sessiz istifayı benimseyen çalışanlar işlerini sürdürdüğü için, bu çalışanların tespiti zor olmaktadır. Çalışan sessiz istifa durumunda işine devam ettiği süreçte sahip olduğu potansiyeli yerine görevini en düşük düzeyde yapma eğiliminde olup, örgüt içerisinde işbirliği ve yardımlaşmadan kaçınmaktadır (Boz vd., 2023, s.3).

Sessiz istifanın nedenleri ve aşamalarının her ne kadar hiyerarşik olarak ilerlediği algılansa da daha ziyade birlikte ilerlemektedir. Bundan dolayı sessiz istifanın belirtilerinin birlikte ilerleyen süreçler olarak değerlendirilmesi daha uygundur. Sessiz istifanın aşamalarında birtakım belirtiler görülebilmektedir. Literatürde yapılan araştırmalarda sessiz istifanın belirtileri aşağıdaki gibi belirlenmiştir (Demirkaya vd., 2023, 73; Boz vd., 2023; Demirkaya vd., 2023, s.74; Öztürk vd., 2023, s.71; Eflatun, 2023, s.20; Yıldız, 2023, s.1404; Serenko, 2024, s.30):

Performans Düşüklüğü: Sessiz istifa durumunda çalışanların örgüt içerisinde toplantılara zoraki katılımı ya da hiç katılmama davranışı sergiledikleri görülebilir. Toplantıya katılma durumunda ise katkı sağlamama, işten erken ayrılma ve işe gelmeme davranışını arttırmak, verimliliğin azalması, boş zamanlarında işle ilgili telefonlara bakmamak, e-posta kontrolü yapmamak, molaları uzatmak, yenilikçiliğe önem vermemek, sorunlara müdahil olmamak gibi belirtiler gözlemlenebilir.

Motivasyon Düşüklüğü: Çalışanların sessiz istifanın etkisinde olmaları halinde beklenmeyen bir sakinlik, görevinde ekstra davranışlar sergilememe, özel yaşamını iş yaşamından üstün tutmak, işinde coşkuyu kaybetmek, örgüt bağlılığının azalması gibi belirtiler gözlemlenebilir.

İletişim Düşüklüğü: Sessiz iletişim belirtisi olarak görülen iletişim düşüklüğünde çalışanlar örgüt içerisinde diğer çalışanlarla ve yöneticilerle iletişimi an aza düşürme eğilimindedirler. Ayrıca yardımlaşmadan kaçınma, sosyal etkinliklere katılım göstermeme, işi ve örgüt aleyhine yorumlar yapma, meslektaşlarına küskünlük, yöneticilere kin besleme gibi belirtiler gözlemlenebilir.

Yukarıda sınıflandırılan belirtiler sessiz istifanın örgüt içerisindeki varlığının göstergesidir. Çalışanların verdikleri bu tepkiler, işverenlere ve yöneticilere "*bu durum adil ve sürdürülebilir değil; durumu konuşmalıyız!"* mesajı olarak algılanmalıdır. Durumun kalıcı ya da geçici olacağını, örgütün tepkisi ve yöneticilerin bunu ciddiye alıp almaması belirleyecektir. Örgütlerde sessiz istifanın doğru yönetilmesi için çalışan bağlılığının arttırılması, diyalogların açık olması, sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulması önem arz etmektedir (Çimen & Yılmaz, 2023, s.31).

1.9. Sessiz İstifanın Sonuçları

Sessiz istifa, çalışma hayatında her geçen zaman önemini arttıran bir olgudur. Bunun çalışanlar başta olmak üzere yöneticiler ve örgütler açısından birtakım etkileri bulunmaktadır. Çalışanların düşük performanslı olarak görülme riski de kariyerlerini olumsuz yönde etkileyebilir. Sessiz istifanın örgütsel sonuçları ise daha kapsamlıdır. Örgütün performansının düşmesine ve rekabet avantajını kaybetmesine sebep olabilir (Öztürk vd., 2023, s.74).

Sessiz istifanın belirtileri göz önüne alındığında çalışanların sessiz istifanın etkisinde olmaları toplumsal düzeye kadar gidebilecek sonuçları beraberinde getirebilmektedir. Sessiz istifanın en önemli sonuçları aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir (Arar vd., 2023, s.134; Serenko, 2024, s.41; Yılmaz, 2024, s.140):

- ✓ Sessiz istifa olgusu örgüt iklimine ve örgüt kültürüne zarar vermektedir.
- ✓ Sessiz istifa davranışı çalışanların iletişimini, takım çalışmasını ve diğer çalışanlarla işbirliğini olumsuz yönde etkilemektedir.
- ✓ Çalışanların sessiz istifa davranışı sergilemeleri personel devir hızını arttırmaktadır.
- ✓ Sessiz istifa olgusu çalışanların kariyerlerine zarar vermektedir.
- ✓ Sessiz istifa olgusu uzun dönemde örgütün ilerlemesine, gelişmesine, sorunların çözümlenmesine ve örgütsel öğrenmeye olumsuz etki etmektedir.

- ✓ Sessiz istifa davranışı örgüt çalışanların tümünü olumsuz etkileyebilmektedir.

Sessiz istifanın çalışanlar açısından sonuçları Çimen ve Yılmaz (2023) tarafından aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:

- ✓ Sessiz istifanın etkisinde olan çalışanların terfi sürecinden olumsuz etkilenmeleri diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Zira yöneticiler tarafından terfi olanaklarında görev tanımlarında daha fazla sorumluluk alan diğer çalışanları tercih etmektedir. Bundan dolayı sessiz istifa davranışı sergileyenler örgütte daha yavaş ilerlemekte ve örgüt içerisinde görünürlükleri daha az az olmaktadır.
- ✓ Sessiz istifanın etkisinde olan çalışanların iş tatmin düzeyleri daha düşük olmaktadır. Çalışanlar normalde işlerinde bir amaç ve anlam arayışı içerisinde olurlar. Sessiz istifa davranışı sergileyenler ise örgütte yaptıklarının karşılığını alamadıklarını düşündüklerinden, kendilerini değersiz hissetmekte ve işlerine odaklanmamaktadırlar.
- ✓ Sessiz istifanın etkisinde olan çalışanlar sadece görev tanımlarında olan işleri yaptıklarından, işten çıkarma gibi durumlarda öncelikli değerlendirilmektedirler.

1.10. Sessiz İstifa ile Baş Etme Stratejileri

Sessiz istifanın önlenmesi amacıyla yürütülecek baş etme stratejileri, çalışanı sessiz istifaya yönlendiren temel nedenleri hafifletme ya da ortadan kaldırmaya odaklanmaktadır. Bunun sağlanması için sessiz istifa eğiliminin farkında olunması gerekmektedir. Örgütler çalışanlarının sessiz istifa eğilimini azaltmak amacıyla şu önlemleri alabilirler (Boz vd., 2023, s.3):

- ✓ Çalışanlar için görev tanımları anlaşır ve net olarak belirlenmeli, sınırları açıkça ifade edilmelidir. Bu etken işle duygusal bağlılık kurmak ve işin anlamak açısından önem arz etmektedir.
- ✓ Çalışanların gelişimleri dürüst, objektif bildirimlerle desteklenmeli, buna uygun kariyer fırsatları yaratılmalıdır. Bu etken çalışanların hem kişisel gelişimleri hem de profesyonel gelişimlerini destekler.
- ✓ Çalışanların başarıları takdir edilmeli ve ödüllendirilme ihmal edilmemelidir.

- ✓ Çalışanların yoğun iş yükünden ve tempodan kaynaklı yorgunluğunu azaltmak amacıyla destek olunmalı, gerektiği takdirde iş yükünün dengelenmesine çalışılmalıdır. Bu etken hem tükenmişliği azaltır hem de verimliliği arttırabilir.
- ✓ İş yaşam dengesinin sağlıklı bir şekilde kurulması, çalışanların iş ve sosyal yaşamlarına zaman ayırabilmeleri açısından önemlidir. Bunu sağlayabilmek amacıyla esnek çalışma düzeni, izin politikaları gibi düzenlemeler yapılmalıdır.
- ✓ Sessiz istifanın önlenmesi amacıyla uygulanabilecek bu stratejilerle çalışanların kendilerini önemli ve değerli hissetmeleri sağlanabilir. Dolayısıyla çalışanlar, işlerinde sorunların çözümünde daha aktif olabilir, essiz istifa eğilimleri azalabilir.

Sessiz istifa davranışı sergileyen çalışanların yeniden işe bağlanmaları adına yöneticilerin ya da işverenlerin çalışanların her birinin değerli olduğunu, başarılarından dolayı takdir edildiklerini hissetmeleri amacıyla birtakım stratejiler oluşturmalıdırlar. Zira çalışanlar ne kadar önemli ve değerli olduklarını hissederlerse, işe bağlılıkları artar, buna bağlı olarak örgütün başarısı olumlu etkilenir (Bradbury vd., 2022, s.792; Çimen & Yılmaz, 2023, s.31).

Örgütlerde sessiz istifanın önlenmesi için yöneticiler ile çalışanların işbirliği içerisinde olmaları gerekmektedir. Yöneticiler çalışanların kendilerini verimli ve mutlu hissetmelerini, çalışanlar da sorumluluklarını ve işe bağlılıklarını arttırmak için çaba göstermelidirler. Örgütlerde sessiz istifa sorunu özellikle personel politikalarının nepotizme dayalı yürütülmesinden dolayı daha yaygındır. Bu durum çalışanlar arasındaki uyumu ve iş yükünün dengelenmesini zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla yöneticilerin kendi seçimleri olmayan çalışanlarla ilişkilerini dengede tutmaları ve maksimum verimi almak için çabalamaları gerekmektedir (Karayaman, 2024, s.84).

Sonuç olarak, sessiz istifanın çalışma hayatında giderek daha fazla gündem olacağı ortadadır. Bu bağlamda sessiz istifa alanında daha fazla çalışma yapılmasının ve çalışanların sessiz istifa eğilimlerinin nedenleri üzerinde belirlemeler yapılmasının önemli olduğu vurgulanabilir. Alınan neticelere göre sessiz istifanın önlenmesi adına birtakım stratejiler oluşturulmasının gerekli olduğu ifade edilebilir.

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemine, hipotezlerine, evren ve örneklem açıklamalarına, veri toplama araçlarına, varsayım ve sınırlılıkları ile verilerin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Yöntemi ve Hipotezleri

Araştırma kamu kurumlarında ve özel sektörde nepotizm ve sessiz istifa arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yürütülen betimsel bir çalışmadır. Bu tür çalışmalar bir durumun aydınlatılması, değerlendirmelerin yapılması ve olaylar/durumlar arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılmaktadır (Büyüköztürk vd., 2014). Çalışmanın amacı doğrultusunda ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli iki ya da ikiden fazla sayıdaki değişkende herhangi bir değişimin olup olmadığını, değişimin hangi yönde ve büyüklükte olduğunu açıklamaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkiler ise neden-sonuç ilişkisine yönelik ipucu vermektedir. Aynı zamanda bir değişkenin hangi durumda olduğunun bilinmesi, diğer değişkenle ilgili olarak bir kestirimde bulunmayı sağlamaktadır (Karasar 2018). Araştırmanın temel amacı nepotizm ve sessiz istifa kavramlarını detaylı olarak tanımlamak, kamu kurumlarında ve özel sektörde çalışanların nepotizm ve sessiz istifa algısının ölçülerek, aralarındaki ilişkinin değerlendirilmesidir. Araştırmanın temel amacı doğrultusunda geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

H_1: Çalışanların nepotizm algısı ve sessiz istifa davranışları arasında ilişki vardır.

H_2: Nepotizm algısının sessiz istifa üzerinde etkisi vardır.

H_3: Kamu çalışanları ile özel sektör çalışanlarının nepotizm algıları ve sessiz istifa davranışları hususunda fark vardır.

H_4: Nepotizm algısı hakkında demografik değişkenler arasında farklılıklar vardır.

H_{4a}: Nepotizm algısı hakkında cinsiyetlere bağlı farklılıklar vardır.

H_{4b}: Nepotizm algısı hakkında yaşa bağlı farklılıklar vardır.

H_{4c}: Nepotizm algısı hakkında eğitim durumuna bağlı farklılıklar vardır.

H_{4d}: Nepotizm algısı hakkında çalışılan kuruma bağlı farklılıklar vardır.

H_{4e}: Nepotizm algısı hakkında mevcut işyerinde çalışma süresine bağlı farklılıklar vardır.

H_{4f}: Nepotizm algısı hakkında unvanına bağlı farklılıklar vardır.

H_{4g}: Nepotizm algısı hakkında toplam çalışma hayatına bağlı farklılıklar vardır.

H_5: Sessiz istifa hakkında demografik değişkenler arasında farklılıklar vardır.

H_{5a}: Sessiz istifa hakkında cinsiyetlere bağlı farklılıklar vardır.

H_{5b}: Sessiz istifa hakkında yaşa bağlı farklılıklar vardır.

H_{5c}: Sessiz istifa hakkında eğitim durumuna bağlı farklılıklar vardır.

H_{5d}: Sessiz istifa hakkında çalışılan kuruma bağlı farklılıklar vardır.

H_{5e}: Sessiz istifa hakkında mevcut işyerinde çalışma süresine bağlı farklılıklar vardır.

H_{5f}: Sessiz istifa hakkında unvanına bağlı farklılıklar vardır.

H_{5g}: Sessiz istifa hakkında toplam çalışma hayatına bağlı farklılıklar vardır.

2.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini kamu kurumları ve özel sektördeki işletmelerde aktif olarak çalışan bireyler oluşturmaktadır. Böyle bir çalışmanın kapsamlı, maliyetli ve zaman alıcı olması bakımından çalışmanın örneklemi İstanbul ilinde kamu kurumları ve özel sektörde çalışanlarından gönüllülük esasına göre belirlenen 395 kişiden oluşturulmuştur.

2.3. Veri Toplama Araçları

Katılımcılara uygulanan anket formu EK-1'de görüldüğü üzere Sosyo-Demografik Bilgi Formu, Nepotizm Algısı Ölçeği ve Sessiz İstifa Ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Ölçme araçları ile ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır. Araştırmanın verileri dijital ortamda katılımcılara ulaşılarak Google Forms aracılığıyla çevrimiçi toplanmıştır.

2.3.1. Sosyo-Demografik Form

Araştırmacı tarafından hazırlanan ve katılımcıların demografik bilgilerinin ortaya konmasını amaçlayan Sosyo-Demografik Bilgi Formu 7 sorudan oluşmaktadır. Formda katılımcıların yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, çalışan kurum, işyerinde çalışma süresi, unvanı ve toplam çalışma hayatı hakkında bilgilere ulaşılmasını amaçlayan sorular bulunmaktadır.

2.3.2. Nepotizm Algısı Ölçeği

Ford ve McLaughin (1985), Abdalla ve arkadaşları (1998) ile Aksoy (2024) tarafından kullanılmış olan ve çalışanların nepotizm algılarını ölçmeyi amaçlayan Nepotizm Algısı Ölçeğinin Türkçeye uyarlaması Asunakutlu ve Avcı (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipi (5-tamamen katılıyorum, 4-katılıyorum, 3-kararsızım, 2-pek katılmıyorum, 1-hiç katılmıyorum) olup, 17 sorudan oluşmaktadır. Ölçekteki sorular işe alma sürecinde nepotizm, terfi sürecinde nepotizm ve işlem sürecinde nepotizm boyutlarını kapsamaktadır.

2.3.3. Sessiz İstifa Ölçeği

Çalışmada kullanılan Sessiz İstifa Ölçeği Jehle ve Schmitz (2007) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçeye uyarlaması Seçer (2011) tarafından yapılmıştır. Katılımcıların sessiz istifa eğilimlerini ölçen ölçek 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelerle çalışanların motivasyonlarını ve işlerine bağlılıklarının minimum düzeyde tutma eğilimleri değerlendirilmektedir. Ölçek katılımcıların işlerine olan duygusal durumlarını ve işlerine ekstra çaba gösterme isteğini ölçmekte olup, 5'li Likert tipindedir (1-kesinlikle katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-kararsızım, 4-katılmıyorum, 5-kesinlikle katılmıyorum). Seçer'in (2011) çalışmasında, ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0.85 olarak bulunmuştur. Benzer şekilde Baş (2019) çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0.88 olarak bulunmuştur. Bu değerler ölçeğin güvenirlilik düzeyinin yeterli olduğunu göstermektedir.

2.4. Araştırmanın Varsayım ve Sınırlılıkları

Araştırmada katılımcıların ölçme araçlarını samimi, içten ve doğru yanıtladıkları varsayılmıştır. Ayrıca veri toplama aracı olarak kullanılan ölçme araçlarının doğru ölçümler yaptığı varsayılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular örneklem grubu ile sınırlıdır ve evreni yansıttığı varsayılmıştır. Her çalışanda nepotizm algısının ve sessiz istifa davranışının farklı tetikleyicileri olması da sınırlılıklar arasında görülebilir.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde 25.0 SPSS bilgisayar programı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde ortalamalarında betimsel istatistik yöntemlerinden yararlanılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde ölçek puanlarına ait tanımlayıcı istatistik sonuçları gösterilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 3.1 ve Tablo 3.2'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Ölçek Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

Tanımlayıcı İstatistikler								
	Min	Max	Anlamlılık (p)	Std. Sapma	Skewness (Çarpıklık)		Kurtosis (Basıklık)	
N1	1,0	5,0	2,871	1,3671	,067	,123	-1,264	,245
N2	1,0	5,0	3,013	1,3049	-,051	,123	-1,167	,245
N3	1,0	5,0	2,797	1,4122	,156	,123	-1,279	,245
N4	1,0	5,0	2,894	1,3737	,086	,123	-1,241	,245
N5	1,0	5,0	2,980	1,4230	,046	,123	-1,344	,245
N6	1,0	5,0	2,878	1,3576	,105	,123	-1,213	,245
N7	1,0	5,0	2,891	1,3671	,114	,123	-1,221	,245
N8	1,0	5,0	2,868	1,3225	,138	,123	-1,128	,245
N9	1,0	5,0	2,914	1,3770	,126	,123	-1,230	,245
N10	1,0	5,0	2,891	1,2887	,140	,123	-1,069	,245
N11	1,0	5,0	2,372	1,2748	,620	,123	-,652	,245
N12	1,0	5,0	2,734	1,2796	,252	,123	-1,057	,245
N13	1,0	5,0	2,701	1,3086	,320	,123	-1,011	,245
N14	1,0	5,0	2,810	1,3600	,123	,123	-1,221	,245
N15	1,0	5,0	2,813	1,3196	,182	,123	-1,091	,245
S1	1,0	5,0	2,959	1,3474	,043	,123	-1,197	,245
S2	1,0	5,0	2,932	1,4559	,075	,123	-1,351	,245
S3	1,0	5,0	3,509	1,3221	-,473	,123	-,956	,245
S4	1,0	5,0	3,132	1,4152	-,035	,123	-1,341	,245
S5	1,0	5,0	2,347	1,2819	,689	,123	-,598	,245
Geçerli Örneklem	395							

Tablo 2. Ölçek Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

Tanımlayıcı İstatistikler									
	N	Min	Max	Anlamlılık (p)	Std. Sapma	Skewness (Çarpıklık)		Kurtosis (Basıklık)	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Hata	Statistic	Std. Hata
NEPOTİZM	395	1,00	5,00	2,8285	1,14567	,122	,123	-1,038	,245
SESSİZ_İSTİFA	395	1,00	5,00	2,9757	1,12137	,046	,123	-,961	,245
Geçerli Örneklem	395								

Verilerin analiz için uygun olduğunun belirlenmesinin ardından, bu verilerin normal dağılıma uygunluk göstermesi gerekliliği değerlendirilmektedir. Hair ve diğerlerinin (2010) önerisine göre, normal dağılımın kontrolü çerçevesinde çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) ölçütleri kullanılmalıdır. George ve Mallery (2010) tarafından ifade edildiği üzere, çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 aralığında olması, verilerin normal dağılıma uygun olduğunun göstergesidir. Bu araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizler sonucunda, tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin belirtilen aralıkta olduğu tespit edilmiştir.

3.2. Demografik Dağılım

Aşağıdaki Tabloda katılımcıların Cinsiyete göre demografik dağılımları verilmiştir.

Tablo 3. Cinsiyete Göre Demografik Dağılım

	Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	176	44,6	44,6
Erkek	219	55,4	100,0
Toplam	395	100,0	

Katılımcıların çoğunluğu (%55,4) erkeklerden oluşmaktadır.

Aşağıdaki Tabloda katılımcıların yaşa göre demografik dağılımları verilmiştir.

Tablo 4. Yaşa Göre Demografik Dağılım

	Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
18-25 Yaş Arası	39	9,9	9,9
26-35 Yaş Arası	115	29,1	39,0
34-45 Yaş Arası	150	38,0	77,0
46-55 Yaş Arası	59	14,9	91,9
56 Yaş ve Üzeri	32	8,1	100,0
Toplam	395	100,0	

Katılımcıların çoğunluğu (26-35/34-45) yaş aralığındadır.

Aşağıdaki Tabloda katılımcıların eğitim durumuna göre demografik dağılımları verilmiştir.

Tablo 5. Eğitim Durumuna Göre Demografik Dağılım

	Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Lise ve Dengi	60	15,2	15,2
Ön Lisans	68	17,2	32,4
Lisans	168	42,5	74,9
Yüksek Lisans	71	18,0	92,9
Doktora	28	7,1	100,0
Toplam	395	100,0	

Katılımcıların çoğunluğu (%42,5) Lisans seviyesinde eğitim düzeyine sahiptir.

Aşağıdaki Tabloda katılımcıların çalışılan kuruma göre demografik dağılımları verilmiştir.

Tablo 6. Çalışılan Kuruma Göre Demografik Dağılım

	Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kamu Sektörü	168	42,5	42,5
Özel Sektör	227	57,5	100,0
Toplam	395	100,0	

Katılımcıların çoğunluğu (%57,5) özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır.

Aşağıdaki Tabloda katılımcıların tecrübe yılına göre demografik dağılımları verilmiştir.

Tablo 7. Tecrübeye Göre Demografik Dağılım

	Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
1 yıldan az	46	11,6	11,6
1 – 5 yıl	118	29,9	41,5
6 – 10 yıl	122	30,9	72,4
11 – 15 yıl	59	14,9	87,3
15 yıldan fazla	50	12,7	100,0
Toplam	395	100,0	

Katılımcıların çoğunluğu (%30,9) 6-10 yıldır aynı kurumda çalışanlardan oluşmaktadır.

Aşağıdaki Tabloda katılımcıların Ünvana/statüye göre demografik dağılımları verilmiştir.

Tablo 8. Ünvanı/Statüsü Göre Demografik Dağılım

	Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Üst Düzey Yönetici	27	6,8	6,8
Orta Düzey Yönetici	74	18,7	25,6
Uzman	97	24,6	50,1
Personel	197	49,9	100,0
Toplam	395	100,0	

Katılımcıların çoğunluğu (%49,9) personellerden oluşmaktadır.

Aşağıdaki Tabloda katılımcıların iş hayatındaki toplam süreye göre demografik dağılımları verilmiştir.

Tablo 9. Kaç Yıldır İş Hayatındasınız

	Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
1 yıldan az	14	3,5	3,5
1 – 5 yıl	55	13,9	17,5
6 – 10 yıl	69	17,5	34,9
11 – 15 yıl	100	25,3	60,3
15 yıldan fazla	157	39,7	100,0
Toplam	395	100,0	

Katılımcıların çoğunluğu (%39,7) 15 yıldan fazla süredir iş hayatındadır.

3.3.Güvenirlik Analizi

Cronbach' s Alfa Katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütü;

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Tablo 10. Nepotizm Ölçeği

Veri İşleme Özeti			
		N	%
Veri	Geçerli	395	100,0
	Hariç Tutulan[a]	0	0,0
	Toplam	395	100,0
a. İşlemde yer alan tüm değişkenler dikkate alınarak eksik veriler listeden çıkarılmıştır.			

Tablo 11. Nepotizm Ölçeği Güven Analizi

Güvenirlik İstatistikleri	
Cronbach's Alpha	N of Items
,973	15

Tablo 12. Sessiz İstifa Ölçeği

Veri İşleme Özeti			
		N	%
Veri	Geçerli	395	100,0
	Hariç Tutulan[a]	0	0,0
	Toplam	395	100,0
a. İşlemde yer alan tüm değişkenler dikkate alınarak eksik veriler listeden çıkarılmıştır.			

Tablo 13. Sessiz İstifa Ölçeği Güven Analizi

Güvenirlik İstatistikleri	
Cronbach's Alpha	N of Items
,879	5

Çalışmada kullanılan her iki ölçeğin de güven aralığı içerisinde olduğu ve yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.4. Nepotizm ve Sessiz İstifa arasında İlişkinin Korelasyon Analizi

Tablo 14. Korelasyon Analizi

Korelasyon			
		NEPOTİZM	SESSİZ_İSTİFA
NEPOTİZM	Pearson Korelasyon	1	,674**
	Sig. (çift yönlü)		,000
	N	395	395
SESSİZ_İSTİFA	Pearson Korelasyon	,674**	1
	Sig. (çift yönlü)	,000	
	N	395	395
**. Korelasyon, 0.01 düzeyinde (çift yönlü) anlamlıdır.			

Tablo 3.14'da sunulan korelasyon analizine göre, nepotizm ile sessiz istifa arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = 0.674$, $p < 0.01$).

Pearson korelasyon katsayısının 0.60 ile 0.80 aralığında olması, değişkenler arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Cohen, 1988). Bu bulgu, iş yerinde nepotizmin algılanma düzeyi arttıkça, çalışanların sessiz istifa davranışına yönelme eğilimlerinin de anlamlı biçimde yükseldiğini göstermektedir.

Nepotizm, özellikle aile şirketleri veya yüksek düzeyde hiyerarşik yapılarda, liyakate dayalı olmayan atamalar ve terfiler yoluyla kurumsal adalet duygusunu zedeleyebilmektedir (Padgett & Morris, 2005, s.41). Çalışanların bu tür adaletsiz uygulamalara maruz kaldıklarında ya da gözlemlediklerinde, örgüte karşı bağlılıkları ve motivasyonları azalmakta, bu durum ise iş tatminsizliği, örgütsel sinizm ve en nihayetinde sessiz istifa davranışına neden olabilmektedir (Pinder & Harlos, 2001, s.348; Gallup, 2022).

Sessiz istifa (quiet quitting), son yıllarda örgütsel davranış literatüründe öne çıkan ve çalışanların yalnızca iş tanımlarında yer alan görevleri yerine getirmesi, ekstra rol davranışlarından kaçınması şeklinde tanımlanan bir kavramdır. Özellikle Z kuşağı çalışanları arasında yaygınlaşan bu davranış, iş yerinde motivasyon eksikliği, aidiyet kaybı ve liderlik adaletsizliği ile ilişkilendirilmektedir (Klotz & Bolino, 2022, s.1398). Bu bağlamda, nepotizmin çalışanlar tarafından örgütsel adaletsizlik olarak

algılanması, çalışanların gönülsüzce ama fiilen iş yerinden çekilmesine zemin hazırlayabilmektedir.

Yapılan analizdeki bulgular, literatürde nepotizmin olumsuz sonuçları üzerine yapılan çalışmaları destekler niteliktedir. Örneğin Araslı ve Tumer (2008), nepotizmin çalışanlar üzerinde olumsuz psikolojik etkiler yarattığını, motivasyon eksikliğine ve işten ayrılma niyetine yol açtığını belirtmişlerdir. Benzer şekilde, Keles, Ayan ve Kapusuz (2011) nepotizmin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerinde negatif etkileri olduğunu vurgulamıştır. Bu çalışmalara paralel olarak, elde edilen korelasyon sonucu, iş yerinde liyakat esasına dayalı bir yönetim anlayışının benimsenmemesinin çalışanlar üzerinde dolaylı ama güçlü bir olumsuz etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, analiz bulguları nepotizmin yalnızca etik dışı bir uygulama olarak kalmadığını, aynı zamanda iş gücü verimliliği ve örgütsel sürdürülebilirlik açısından ciddi sonuçlar doğurduğunu göstermektedir. Bu nedenle, insan kaynakları politikalarının şeffaflık, adalet ve liyakat temelinde yeniden yapılandırılması, hem sessiz istifa gibi pasif direniş biçimlerinin önüne geçilmesi hem de örgütsel bağlılığın artırılması açısından kritik bir öneme sahiptir.

3.5. Nepotizm ve Sessiz İstifa arasında İlişkinin Regresyon Analizi

Nepotizm ve sessiz istifa arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 15. Sessiz İstifa Değişkeninin Nepotizm Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Modeli

Eklenen/Çıkarılan Değişkenler[a]			
Model	Eklenen Değişkenler	Çıkarılan Değişkenler	Yöntem
1	SESSİZ_İSTİFA[b]		Enter
a. Bağımlı Değişken: NEPOTİZM			
b. Gerekli tüm değişkenler girilmiştir.			

Tablo 16. Özet Veriler

Model Özeti				
Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahmin Hatasının Std. Sapması

1	,674[a]	,454	,453	,84764
a. Predictors: (Sabit), SESSİZ_İSTİFA				

Tablo 17. Ölçekler Anova Testi

ANOVA[a]						
Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Kare	F	Anlamlılık (p)
1	Regresyon	234,783	1	234,783	326,772	,000[b]
	Kalan	282,367	393	,718		
	Toplam	517,150	394			
a. Bağımlı Değişken: NEPOTİZM						
b. Predictors: (Sabit), SESSİZ_İSTİFA						

ANOVA sonuçları $F(1, 393) = 326,772$; $p < ,001$ düzeyinde modelin bütün olarak anlamlı olduğunu gösteriyor.

Tablo 18. Ölçekler Katsayı Testi

Katsayılar [a]						
Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Anlamlılık (p)
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	,780	,121		6,443	,000
	SESSİZ_İSTİFA	,688	,038	,674	18,077	,000
a. Bağımlı Değişken: NEPOTİZM						

Elde edilen sonuçlara göre regresyon denklemi NEPOTİZM = 0,780 + 0,688 × SESSİZ İSTİFA şeklindedir. Sabit katsayı olan 0,780, sessiz istifa değeri sıfır iken nepotizm düzeyinin başlangıç noktasını göstermektedir. 0,688'lik regresyon katsayısı ise sessiz istifa düzeyinde meydana gelen her bir birimlik artışın, nepotizm puanında ortalama 0,688 birimlik artışla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Standartlaştırılmış katsayı $\beta = 0,674$ olup, sessiz istifada bir standart sapmalık artışın nepotizmde yaklaşık 0,67 standart sapmalık artışa karşılık geldiğini göstermektedir.

Bu bulgular, sessiz istifa ile nepotizm arasında pozitif ve güçlü bir ilişkinin varlığını kanıtlamakta; etkinin hem istatistiksel açıdan anlamlı hem de uygulamada dikkate değer düzeyde önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

3.6. Cinsiyete Göre Anlamlılık Testleri

Çalışanların nepotizm ve sessiz istifa ölçeği eğitim durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 19. Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeklerinin Cinsiyete Göre Değişimi

Cinsiyeti		N	Anlamlılık (p)	Std. Sapma	Std. Hata
NEPOTİZM	Kadın	176	2,8701	1,13635	,08566
	Erkek	219	2,7951	1,15462	,07802
SESSİZ_İSTİFA	Kadın	176	3,0307	1,12436	,08475
	Erkek	219	2,9315	1,11958	,07565

Tablo 20. Cinsiyete Göre t Testi

Bağımsız Örneklemler Testi										
		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-testi						
		F	Anlamlılık (p)	t	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık (2 yönlü)	Ortalama Fark	Std. Hata	95% Farkın Güven Aralığı	
									Lower	Upper
NEPOTİZM	Eşit varyansların varsayılması	,001	,976	,646	393	,519	,07495	,11607	-,15324	,30313
	Eşit varyansların varsayılmaması			,647	377,341	,518	,07495	,11586	-,15287	,30276
SESSİZ_İSTİFA	Eşit varyansların varsayılması	,000	,984	,873	393	,383	,09917	,11355	-,12407	,32242
	Eşit varyansların varsayılmaması			,873	374,249	,383	,09917	,11361	-,12421	,32256

Elde edilen tabloda değişkenlere ait p değerlerinin tamamı 0,383 ve üzerinde bulunmuştur. Bu değerler, genel olarak kabul gören 0,05 anlamlılık düzeyinin oldukça üzerindedir. Dolayısıyla, bu tabloda yer alan katsayıların hiçbiri istatistiksel olarak

anlamlı değildir. Başka bir ifadeyle, ilgili modelde değişkenler ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

3.7. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Çalışılan Kuruma Göre Değişimi

Çalışanların nepotizm ve sessiz istifa ölçeği çalışılan kuruma göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 21. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Çalışılan Kuruma Göre Değişimi

Çalıştığınız Kurum		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalama
NEPOTİZM	Kamu Sektörü	168	2,7456	1,22883	,09481
	Özel Sektör	227	2,8899	1,07869	,07160
SESSİZ_İSTİFA	Kamu Sektörü	168	3,0107	1,16357	,08977
	Özel Sektör	227	2,9498	1,09097	,07241

Tablo 21'de kamu sektörü ile özel sektör çalışanlarının nepotizm ve sessiz istifa algılarının ortalamaları, standart sapmaları ve hata değerleri karşılaştırmalı olarak verilmiştir. Bu tablo, her iki sektörde çalışanların örgütsel bağlamda farklı dinamikler yaşayıp yaşamadığını anlamak için önemli veriler sunmaktadır.

İlk olarak nepotizm boyutu incelendiğinde, kamu sektöründe çalışanların nepotizm algısının ortalama değerinin (= 2,74) özel sektörde çalışanların ortalamasına (= 2,88) göre bir miktar daha düşük olduğu görülmektedir. Bu farklılık küçük olsa da dikkat çekicidir. Kamu sektöründe çalışanların nepotizme dair algılarının görece daha düşük olması, bu alandaki atama, terfi ve işe alım süreçlerinin daha çok belirli yasal prosedürlere bağlı olmasından kaynaklanabilir. Özellikle kamu kurumlarında liyakat esasına dayalı merkezi sınavlar ve mevzuata bağlı ilerleme sistemleri, nepotizmin doğrudan hissedilmesini azaltabilmektedir. Bununla birlikte kamu kurumlarında siyasî referans, hemşehricilik veya akrabalık ilişkilerinin zaman zaman gündeme geldiği bilinmektedir. Bu nedenle ortalama değerin tamamen düşük değil, orta seviyelere yakın olması, çalışanların bu tür uygulamalardan haberdar olduklarını göstermektedir.

Özel sektör açısından bakıldığında, nepotizm algısının ortalamasının kamuya kıyasla daha yüksek çıkması, işe alım ve terfi süreçlerinde yönetici inisiyatifinin daha belirgin olduğu bir yapıyı işaret edebilir. Özel sektörde özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde aile bağları, tanıdıklık ilişkileri ya da yöneticilerin kişisel tercihleri, işe alımlarda ve yükselme kararlarında daha etkili olabilmektedir. Bu durum çalışanlar arasında "liyakat yerine ilişkilere dayalı yükselme" algısını güçlendirmekte ve nepotizm düzeyini kamuya kıyasla daha görünür hale getirmektedir.

Tabloya ikinci boyut olan sessiz istifa açısından bakıldığında, kamu çalışanlarının sessiz istifa ortalaması (= 3,01), özel sektör çalışanlarının ortalamasına (= 2,94) kıyasla biraz daha yüksektir. Bu bulgu, kamu kurumlarında çalışan bireylerin işlerinden fiziksel olarak ayrılmadan, psikolojik olarak geri çekilme eğilimlerinin özel sektördekilere göre daha fazla olduğunu göstermektedir. Sessiz istifanın kamu kurumlarında daha yüksek çıkmasının birkaç nedeni olabilir. Öncelikle kamu sektöründe iş güvencesinin görece daha yüksek olması, çalışanların aktif bir şekilde işten ayrılmadan pasif bir direniş veya geri çekilme stratejisine yönelmelerine olanak tanımaktadır. Başka bir deyişle, çalışan işinden kolay kolay ayrılamasa da işine olan bağlılığını azaltabilir. Ayrıca kamu kurumlarında bürokratik işleyişin yavaş ilerlemesi, yeniliklerin sınırlı olması ve kariyer gelişim imkânlarının kısıtlılığı çalışanların motivasyonlarını düşürerek sessiz istifa eğilimini artırabilmektedir.

Özel sektörde ise sessiz istifa ortalamasının kamuya göre daha düşük çıkması, bu sektörde işten ayrılma kararının daha somut biçimde gerçekleşmesiyle açıklanabilir. Özel sektörde iş güvencesi kamuya kıyasla daha sınırlıdır ve performans baskısı daha fazladır. Bu nedenle işinden tatmin olmayan ya da motivasyonu düşen çalışan, çoğu zaman sessiz istifa yerine doğrudan iş değiştirmeyi tercih edebilir. Bu da sessiz istifa davranışının özel sektörde görece daha düşük görünmesine yol açmaktadır.

Tabloda yer alan standart sapma değerleri de önemlidir. Hem nepotizm hem de sessiz istifa değişkenlerinde özel sektördeki dağılımın kamuya kıyasla biraz daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durum, özel sektörde çalışanların nepotizm ve sessiz istifa algılarında görece daha homojen bir dağılım olduğunu göstermektedir. Kamu çalışanlarında ise bu konularda daha geniş bir farklılaşma mevcuttur; yani bazı

çalışanlar nepotizm ya da sessiz istifayı çok yüksek düzeyde algılarken, bazıları daha düşük düzeyde hissetmektedir.

Sonuç olarak, Tablo 21'den elde edilen bulgular kamu ve özel sektör arasında belirgin bazı farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. Nepotizm algısı özel sektörde biraz daha yüksek iken, sessiz istifa eğilimi kamu sektöründe görece daha fazladır. Bu bulgular, örgütsel kültür, iş güvencesi, kariyer fırsatları ve yönetim anlayışının sektörler arası farklılıklarını göstermesi açısından değerlidir. Araştırmanın ilerleyen bölümlerinde bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı test edilerek daha güçlü sonuçlara ulaşmak mümkün olacaktır. Ancak mevcut veriler, hem nepotizm hem de sessiz istifa bağlamında kamu ve özel sektör çalışanlarının farklı deneyimler yaşadıklarını net biçimde ortaya koymaktadır.

Tablo 22. Çalışılan Kuruma Göre t Testi Sonuçları

Bağımsız Örneklemler Testi										
		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-testi						
		F	Anlamlılık (p)	t	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık (2 yönlü)	Ortalama Fark	Std. Hata	95% Farkın Güven Aralığı	
									Lower	Upper
NEPOTİZM	Eşit varyansların varsayılması	6,469	,011	-1,238	393	,217	-,14423	,11652	-,37331	,08485
	Eşit varyansların varsayılmaması			-1,214	332,001	,226	-,14423	,11880	-,37793	,08947
SESSİZ_İSTİFA	Eşit varyansların varsayılması	1,320	,251	,533	393	,594	,06093	,11423	-,16364	,28551
	Eşit varyansların varsayılmaması			,528	346,586	,598	,06093	,11533	-,16591	,28778

Katılımcıların kamu kurumunda ya da özel sektörde çalışmasına göre nepotizm ve sessiz istifa algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaçla bağımsız örneklemler t-testi uygulanmış, öncelikle Levene testi ile varyansların homojenliği kontrol edilmiş ve ardından grup ortalamaları arasındaki farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığı değerlendirilmiştir.

Nepotizm boyutunda yapılan Levene testi sonucunda varyansların eşitliği varsayımı reddedilmiştir (F=6,469; p=,011). Bu durum, kamu kurumunda çalışanlar

ile özel sektörde çalışan katılımcıların nepotizm algılarında varyans açısından farklılıklar bulunduğunu göstermektedir. Ancak ortalamaların eşitliği için yapılan t-testi sonucuna bakıldığında (t=-1,238; sd=393; p=,217), istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Sessiz istifa boyutunda ise Levene testi sonucunda varyansların eşitliği varsayımı reddedilmemiştir (F=1,320; p=,251). Yani, kamu ve özel sektör çalışanlarının sessiz istifa algılarının varyansları birbirine benzemektedir. Ortalamaların eşitliği için yapılan t-testi sonucuna bakıldığında (t=,533; sd=393; p=,594), anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Sonuç olarak, katılımcıların çalıştıkları kurum türü nepotizm ve sessiz istifa algılarını anlamlı şekilde değiştirmemektedir. Bu durum, her iki kavramın da yalnızca sektör farklılıklarıyla açıklanamayacağını, daha kapsamlı ve yapısal faktörlerden kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Araştırma bağlamında bu bulgular, örgütlerde liyakat, adalet ve motivasyon konularına yönelik genel politikaların geliştirilmesi gerektiğini, bunun sadece kamuya ya da özel sektöre özgü bir sorun olmadığını göstermektedir.

3.8. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Yaşa Göre Değişimi

Çalışanların nepotizm ve sessiz istifa ölçeği yaşa durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda anova testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 23. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Yaşa Göre Değişimi

Tanımlayıcılar									
		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için %95 Güven Aralığı		Min	Max
						Alt Sınır	Üst Sınır		
NEPOTİZM	18-25 Yaş Arası	39	3,0769	1,09433	,17523	2,7222	3,4317	1,40	5,00
	26-35 Yaş Arası	115	2,9171	1,20417	,11229	2,6947	3,1395	1,00	5,00
	34-45 Yaş Arası	150	2,8236	1,01773	,08310	2,6594	2,9878	1,00	5,00
	46-55 Yaş Arası	59	2,5537	1,29000	,16794	2,2175	2,8898	1,00	5,00
	56 Yaş ve Üzeri	32	2,7375	1,23729	,21872	2,2914	3,1836	1,00	4,80
	Toplam	395	2,8285	1,14567	,05764	2,7152	2,9419	1,00	5,00
SESSİZ_İSTİFA	18-25 Yaş Arası	39	2,7897	1,21044	,19382	2,3974	3,1821	1,00	5,00
	26-35 Yaş Arası	115	3,2157	1,15535	,10774	3,0022	3,4291	1,00	5,00
	34-45 Yaş Arası	150	3,0413	1,02984	,08409	2,8752	3,2075	1,00	5,00
	46-55 Yaş Arası	59	2,5356	1,08433	,14117	2,2530	2,8182	1,00	5,00
	56 Yaş ve Üzeri	32	2,8438	1,14693	,20275	2,4302	3,2573	1,00	5,00
	Toplam	395	2,9757	1,12137	,05642	2,8648	3,0866	1,00	5,00

Tablo 24. Yaşa göre Nepotizm ve Sessiz İstifa Değişkenleri İçin Levene Homojenlik Testi Bulguları

Varyansların Homojenlik Testi				
	Levene Statistic	Serbestlik Derecesi 1	Serbestlik Derecesi 2	Anlamlılık (p)
NEPOTİZM	3,183	4	390	,014
SESSİZ_İSTİFA	,832	4	390	,505

Tablo 25. Yaşa Göre Anova Testleri

ANOVA						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Anlamlılık (p)
NEPOTİZM	Gruplar Arası	8,035	4	2,009	1,539	,190
	Gruplar İçi	509,115	390	1,305		
	Toplam	517,150	394			
SESSİZ_İSTİFA	Gruplar Arası	20,601	4	5,150	4,230	,002
	Gruplar İçi	474,845	390	1,218		
	Toplam	495,447	394			

Nepotizm ve yaş arasında anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($p = 0,190$ yani $p > 0,05$). Ancak sessiz istifa ile yaş arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p = 0,002$ yani $p < 0,05$). Farklılığın nereden kaynaklandığını belirlemek için games howel yapılmıştır.

Tablo 26. Yaşa Göre Games Howel Testi

Çoklu Karşılaştırma Games-Howell							
Bağımlı Değişken			Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Anlamlılık (p)	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
NEPOTİZM	18-25 Yaş Arası	26-35 Yaş Arası	,15982	,20812	,939	-,4226	,7423
		34-45 Yaş Arası	,25337	,19394	,688	-,2932	,7999
		46-55 Yaş Arası	,52325	,24272	,206	-,1524	1,1989
		56 Yaş ve Üzeri	,33942	,28026	,745	-,4478	1,1267
	26-35 Yaş Arası	18-25 Yaş Arası	-,15982	,20812	,939	-,7423	,4226
		34-45 Yaş Arası	,09355	,13969	,963	-,2907	,4777
		46-55 Yaş Arası	,36343	,20202	,379	-,1969	,9237
		56 Yaş ve Üzeri	,17960	,24586	,948	-,5169	,8761
	34-45 Yaş Arası	18-25 Yaş Arası	-,25337	,19394	,688	-,7999	,2932
		26-35 Yaş Arası	-,09355	,13969	,963	-,4777	,2907
		46-55 Yaş Arası	,26988	,18738	,604	-,2520	,7918
		56 Yaş ve Üzeri	,08606	,23398	,996	-,5819	,7540
	46-55 Yaş Arası	18-25 Yaş Arası	-,52325	,24272	,206	-1,1989	,1524
		26-35 Yaş Arası	-,36343	,20202	,379	-,9237	,1969
		34-45 Yaş Arası	-,26988	,18738	,604	-,7918	,2520
		56 Yaş ve Üzeri	-,18383	,27576	,963	-,9572	,5896
	56 Yaş ve Üzeri	18-25 Yaş Arası	-,33942	,28026	,745	-1,1267	,4478
		26-35 Yaş Arası	-,17960	,24586	,948	-,8761	,5169
		34-45 Yaş Arası	-,08606	,23398	,996	-,7540	,5819
		46-55 Yaş Arası	,18383	,27576	,963	-,5896	,9572
SESSİZ_İSTİFA	18-25 Yaş Arası	26-35 Yaş Arası	-,42591	,22176	,317	-1,0486	,1968
		34-45 Yaş Arası	-,25159	,21128	,757	-,8482	,3450
		46-55 Yaş Arası	,25415	,23978	,826	-,4161	,9244
		56 Yaş ve Üzeri	-,05401	,28049	1,000	-,8402	,7322

	26-35 Yaş Arası	18-25 Yaş Arası	,42591	,22176	,317	-,1968	1,0486
		34-45 Yaş Arası	,17432	,13667	,707	-,2015	,5501
		46-55 Yaş Arası	,68006*	,17758	,002	,1884	1,1717
		56 Yaş ve Üzeri	,37190	,22960	,492	-,2779	1,0217
	34-45 Yaş Arası	18-25 Yaş Arası	,25159	,21128	,757	-,3450	,8482
		26-35 Yaş Arası	-,17432	,13667	,707	-,5501	,2015
		46-55 Yaş Arası	,50574*	,16431	,022	,0494	,9621
		56 Yaş ve Üzeri	,19758	,21949	,895	-,4277	,8229
	46-55 Yaş Arası	18-25 Yaş Arası	-,25415	,23978	,826	-,9244	,4161
		26-35 Yaş Arası	-,68006*	,17758	,002	-1,1717	-,1884
		34-45 Yaş Arası	-,50574*	,16431	,022	-,9621	-,0494
		56 Yaş ve Üzeri	-,30816	,24705	,724	-1,0027	,3864
	56 Yaş ve Üzeri	18-25 Yaş Arası	,05401	,28049	1,000	-,7322	,8402
		26-35 Yaş Arası	-,37190	,22960	,492	-1,0217	,2779
		34-45 Yaş Arası	-,19758	,21949	,895	-,8229	,4277
		46-55 Yaş Arası	,30816	,24705	,724	-,3864	1,0027
*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.							

Yapılan games howel sonuçlarına göre **26-35 yaş grubu ile 46-55 yaş grubu** arasında sessiz istifa düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır (**p = .002**). Bu fark lehine olup, 46-55 yaş grubundaki bireylerin sessiz istifa düzeylerinin daha düşük olduğunu göstermektedir. **34-45 yaş grubu ile 46-55 yaş grubu** arasında da anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (**p = .022**). Burada da 46-55 yaş grubu, diğer gruba kıyasla daha düşük düzeyde sessiz istifa davranışı göstermektedir. Bu bulgular, yaş ilerledikçe sessiz istifa davranışının azaldığını göstermektedir. Özellikle 46-55 yaş grubundaki çalışanların, daha genç yaş gruplarına kıyasla işlerine karşı daha fazla bağlılık sergiledikleri ve görevlerinin ötesinde katkı sunma eğilimlerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Buna karşın, 18-25 yaş grubunun diğer gruplarla olan karşılaştırmalarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu da genç çalışanların sessiz istifa davranışlarının

yaşla birlikte tutarlı bir şekilde değişmediğini, ancak orta yaş gruplarında belirgin farklılıkların ortaya çıktığını göstermektedir.

3.9. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Unvan Durumuna Göre Değişimi

Çalışanların nepotizm ve sessiz istifa ölçeği unvana göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda anova testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 27. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Unvan Durumuna Göre Değişimi

Tanımlayıcılar									
		N	Anlamlılık (p)	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için %95 Güven Aralığı		Min	Max
						Alt Sınır	Üst Sınır		
NEPOTİZM	Üst Düzey Yönetici	27	2,4222	1,01291	,19493	2,0215	2,8229	1,00	4,93
	Orta Düzey Yönetici	74	2,7721	1,18005	,13718	2,4987	3,0455	1,00	4,93
	Uzman	97	2,7595	1,16299	,11808	2,5251	2,9938	1,00	5,00
	Personel	197	2,9394	1,13254	,08069	2,7803	3,0986	1,00	5,00
	Toplam	395	2,8285	1,14567	,05764	2,7152	2,9419	1,00	5,00
SESSİZ_İSTİFA	Üst Düzey Yönetici	27	2,6889	,94190	,18127	2,3163	3,0615	1,00	4,40
	Orta Düzey Yönetici	74	3,0703	1,05956	,12317	2,8248	3,3158	1,20	5,00
	Uzman	97	2,9134	1,10337	,11203	2,6910	3,1358	1,00	5,00
	Personel	197	3,0102	1,17382	,08363	2,8452	3,1751	1,00	5,00
	Toplam	395	2,9757	1,12137	,05642	2,8648	3,0866	1,00	5,00

Tablo 27'de nepotizm ve sessiz istifa değişkenleri, çalışanların örgütteki pozisyonlarına göre (üst düzey yönetici, orta düzey yönetici, uzman ve personel) tanımlayıcı istatistiklerle ele alınmıştır. Bulgulara göre nepotizm algısının en düşük olduğu grup üst düzey yöneticilerdir (ortalama = 2,42). Bu durum, yöneticilerin karar alma süreçlerinde kayırmacılığın daha az hissedildiğini düşündüklerini ortaya koymaktadır. Buna karşın en yüksek nepotizm ortalaması personel grubunda (ortalama = 2,93) gözlemlenmiştir. Yani alt kademedeki çalışanlar, örgütte kayırmacılığın daha fazla yaşandığı algısına sahiptir. Bu fark, örgüt hiyerarşisinde aşağı indikçe kayırmacılığın daha görünür hale geldiğini düşündürmektedir. Genel ortalama ise 2,82 olup, katılımcılar arasında orta düzeyde bir nepotizm algısına işaret etmektedir.

Sessiz istifa değişkeni açısından bakıldığında en düşük ortalama yine üst düzey yöneticilerde (2,68), en yüksek ortalama ise orta düzey yöneticilerde (3,07) çıkmıştır. Bu bulgu, orta kademede yer alan yöneticilerin daha fazla sessiz istifa eğilimi taşıyabileceğini, yani işten kopma ve motivasyon kaybını daha fazla hissettiklerini göstermektedir. Personel (3,01) ve uzmanların (2,91) ortalamaları ise birbirine yakın düzeylerde seyretmektedir. Genel ortalama 2,97 ile orta seviyeli bir sessiz istifa eğilimini yansıtmaktadır. Bu tablo, örgütün farklı kademelerinde gerek nepotizm gerekse sessiz istifa algısında farklılıkların olduğunu, ancak bu farklılıkların aşırı uçlarda değil, birbirine yakın değerler üzerinden şekillendiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 28. Unvana Göre Nepotizm ve Sessiz İstifa Değişkenleri İçin Levene Homojenlik Testi Bulguları

Varyansların Homojenlik Testi				
	Levene Statistic	Serbestlik Derecesi 1	Serbestlik Derecesi 2	Anlamlılık (p)
NEPOTİZM	1,730	3	391	,160
SESSİZ_İSTİFA	1,426	3	391	,235

Tablo 28'de varyansların homojenlik testi sonuçlarına bakıldığında, nepotizm için p=,160 ve sessiz istifa için p=,235 bulunmuştur. Her iki değer de ,05'ten büyük olduğundan, gruplar arası varyansların homojen olduğu söylenebilir. Bu da yapılan ANOVA testinin geçerliliğini desteklemektedir.

Tablo 29. Unvana Göre Anova Testi Sonuçları

ANOVA						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Kare	F	Anlamlılık (p)
NEPOTİZM	Gruplar Arası	7,579	3	2,526	1,938	,123
	Gruplar İçi	509,571	391	1,303		
	Toplam	517,150	394			
SESSİZ_İSTİFA	Gruplar Arası	3,493	3	1,164	,925	,428
	Gruplar İçi	491,954	391	1,258		
	Toplam	495,447	394			

Tablo 29'da ANOVA sonuçları incelendiğinde, nepotizm değişkeninde gruplar arası farklılıklar anlamlı bulunmamıştır (F=1,938; p=,123). Benzer şekilde sessiz istifa değişkeninde de anlamlı bir fark yoktur (F=,925; p=,428). Yani çalışanların görev pozisyonlarına göre nepotizm ve sessiz istifa algılarında görülen ortalama farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Bu durum, örgütte farklı kademelerde görev yapan çalışanların kayırmacılık ve sessiz istifa konularında genel olarak benzer algılara sahip olduklarını ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, tanımlayıcı istatistikler bazı küçük farklılıklar ortaya koysa da, istatistiksel testler bu farklılıkların anlamlı olmadığını göstermektedir. Bu da örgüt içindeki genel algının belirli bir çizgide sabitlendiğini, kademeler arası ciddi bir kopma veya uçurum olmadığını düşündürmektedir. Bununla birlikte personel grubunun nepotizm algısının en yüksek olması ve orta düzey yöneticilerin sessiz istifa ortalamasının diğer gruplardan daha yüksek çıkması, uygulamada dikkat edilmesi gereken kritik noktaları işaret etmektedir.

3.10. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği İş Yerinde Çalışma Süresine Göre Değişimi

Çalışanların nepotizm ve sessiz istifa ölçeği iş yerinde çalışma süresine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda anova testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 30. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği İş Yerinde Çalışma Süresine Göre Değişimi

Tanımlayıcılar									
						Ortalama için %95 Güven Aralığı			
		N	Anlamlılık (p)	Std. Sapma	Std. Hata	Alt Sınır	Üst Sınır		Max
NEPOTİZM	1 yıldan az	46	3,0725	1,05866	,15609	2,7581	3,3868	1,40	5,00
	1 – 5 yıl	118	2,7887	1,12187	,10328	2,5842	2,9932	1,00	5,00
	6 – 10 yıl	122	2,8361	1,18333	,10713	2,6240	3,0482	1,00	5,00
	11 – 15 yıl	59	2,5299	1,15718	,15065	2,2284	2,8315	1,00	5,00
	15 yıldan fazla	50	3,0320	1,12576	,15921	2,7121	3,3519	1,00	4,93
	Toplam	395	2,8285	1,14567	,05764	2,7152	2,9419	1,00	5,00
SESSİZ_İSTİFA	1 yıldan az	46	3,0870	1,09028	,16075	2,7632	3,4107	1,00	5,00
	1 – 5 yıl	118	2,8966	1,15433	,10626	2,6862	3,1071	1,00	5,00
	6 – 10 yıl	122	3,1230	1,08710	,09842	2,9281	3,3178	1,00	5,00
	11 – 15 yıl	59	2,7186	1,11363	,14498	2,4284	3,0089	1,00	5,00
	15 yıldan fazla	50	3,0040	1,13604	,16066	2,6811	3,3269	1,00	5,00
	Toplam	395	2,9757	1,12137	,05642	2,8648	3,0866	1,00	5,00

Tablo 30'da nepotizm ve sessiz istifa değişkenleri, katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre incelenmiştir. Bulgulara göre nepotizm algısının en yüksek olduğu grup 1 yıldan az çalışanlar (ortalama = 3,07) ve 15 yıldan fazla çalışanlar (ortalama = 3,03) olmuştur. Bu bulgu, hem yeni işe başlayanların hem de uzun süredir kurumda bulunanların kayırmacılık algısının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yeni çalışanlar, örgüt kültürüne uyum sürecinde kayırmacılığı daha görünür biçimde algılayabilirken, uzun yıllar görev yapan çalışanlar da zamanla bu tür uygulamaları daha net gözlemleyebilir. En düşük nepotizm ortalaması ise 11–15 yıl çalışanlarda (ortalama = 2,52) görülmüştür. Bu grup, kuruma belli ölçüde uyum sağlamış, deneyim kazanmış ancak henüz uzun süreli yıpranma yaşamamış kişilerden oluştuğu için kayırmacılığı daha az algılamış olabilir. Genel ortalama ise 2,82'dir ve orta düzeyde bir nepotizm algısını işaret etmektedir.

Sessiz istifa değişkenine bakıldığında en yüksek ortalama 6–10 yıl çalışanlarda (3,12) görülmektedir. Bu durum, orta kıdemde çalışanların iş motivasyonlarının azaldığını ve sessiz istifa eğilimine daha yatkın olduklarını düşündürmektedir. 1 yıldan az çalışanlar da benzer şekilde yüksek bir ortalama (3,08) göstermektedir; bu, yeni çalışanların işten beklentilerinin kısa sürede karşılanmamasından kaynaklanabilir. En düşük sessiz istifa ortalaması ise yine 11–15 yıl çalışanlarda (2,71) ortaya çıkmıştır. Bu grup, işine daha bağlı ya da konumunu daha güvenli hissettiği için sessiz istifa eğilimini düşük seviyede yaşamaktadır. Genel ortalama 2,97 olup, örgütte orta düzeyde bir sessiz istifa eğilimi olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 31. İş Yerinde Çalışma Süresine Göre Nepotizm ve Sessiz İstifa Değişkenleri İçin Levene Homojenlik Testi Bulguları

Varyansların Homojenlik Testi				
	Levene Statistic	Serbestlik Derecesi 1	Serbestlik Derecesi 2	Anlamlılık (p)
NEPOTİZM	,627	4	390	,644
SESSİZ_İSTİFA	,497	4	390	,738

Tablo 31'de Levene testi sonuçları hem nepotizm (p=,644) hem de sessiz istifa (p=,738) için 0,05'ten büyük bulunmuştur. Bu sonuç, gruplar arası varyansların homojen olduğunu, yani ANOVA testinin geçerli olduğunu göstermektedir.

Tablo 32. İş Yerinde Çalışma Süresine Göre Anova Testleri

ANOVA						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Kare	F	Anlamlılık (p)
NEPOTİZM	Gruplar Arası	10,261	4	2,565	1,974	,098
	Gruplar İçi	506,888	390	1,300		
	Toplam	517,150	394			
SESSİZ_İSTİFA	Gruplar Arası	7,891	4	1,973	1,578	,179
	Gruplar İçi	487,555	390	1,250		
	Toplam	495,447	394			

Tablo 32'de ANOVA sonuçları incelendiğinde nepotizm değişkeni için F=1,974 ve p=,098; sessiz istifa değişkeni için F=1,578 ve p=,179 bulunmuştur. Her

iki p değeri de 0,05'in üzerinde olduğundan, çalışanların kurumda çalışma sürelerine göre nepotizm ve sessiz istifa algılarında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmaktadır. Yani tanımlayıcı istatistikler bazı gruplarda farklılıklar ortaya koysa da bu farklar istatistiksel açıdan anlamlı değildir.

Sonuç olarak, çalışma süresine bağlı olarak nepotizm ve sessiz istifa algılarında küçük dalgalanmalar olsa da genel tablo, çalışanların benzer algılara sahip olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte özellikle yeni çalışanlar ile uzun yıllarını kurumda geçirenlerin nepotizmi daha fazla algılaması ve orta kıdemli çalışanlarda sessiz istifa eğiliminin görece yüksek çıkması, örgüt yönetimi açısından dikkat edilmesi gereken kritik bulgulardır.

3.11. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği İş Hayatındaki Çalışma Sürelerine Göre Değişimi

Çalışanların nepotizm ve sessiz istifa ölçeği iş hayatındaki çalışma sürelerine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda anova testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 33. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği İş Hayatındaki Çalışma Sürelerine Göre Değişimi

Tanımlayıcılar									
		N	Anlamlılık (p)	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için %95 Güven Aralığı		Min	Max
						Alt Sınır	Üst Sınır		
NEPOTİZM	1 yıldan az	14	3,4476	1,02363	,27358	2,8566	4,0386	1,80	5,00
	1 – 5 yıl	55	2,7745	1,11100	,14981	2,4742	3,0749	1,00	5,00
	6 – 10 yıl	69	2,5874	1,22407	,14736	2,2934	2,8815	1,00	5,00
	11 – 15 yıl	100	2,9300	1,08831	,10883	2,7141	3,1459	1,00	5,00
	15 yıldan fazla	157	2,8335	1,15237	,09197	2,6519	3,0152	1,00	5,00
	Toplam	395	2,8285	1,14567	,05764	2,7152	2,9419	1,00	5,00
SESSİZ_İSTİFA	1 yıldan az	14	3,3286	1,15187	,30785	2,6635	3,9936	1,40	5,00
	1 – 5 yıl	55	2,6873	1,13383	,15289	2,3808	2,9938	1,00	5,00
	6 – 10 yıl	69	3,0348	1,19162	,14345	2,7485	3,3210	1,00	5,00
	11 – 15 yıl	100	3,1300	1,05040	,10504	2,9216	3,3384	1,00	5,00
	15 yıldan fazla	157	2,9210	1,11396	,08890	2,7454	3,0966	1,00	5,00
	Toplam	395	2,9757	1,12137	,05642	2,8648	3,0866	1,00	5,00

Tablo 33'te nepotizm ve sessiz istifa algıları, çalışanların kurumda çalışma sürelerine göre dağılımı ile sunulmuştur. Bulgulara göre nepotizm algısının en yüksek olduğu grup 1 yıldan az çalışanlardır (ortalama = 3,44). Bu sonuç, yeni işe başlayanların örgütte kayırmacılığı daha hızlı fark ettiklerini veya henüz iş ortamına tam uyum sağlayamadıkları için bu tür uygulamalara daha duyarlı olduklarını düşündürmektedir. Buna karşın nepotizm algısının en düşük olduğu grup 6–10 yıl çalışanlardır (ortalama = 2,58). Bu grup, belirli bir deneyim ve uyum sürecini geride bıraktığı için kayırmacılığı daha az sorun olarak algılamış olabilir. Diğer gruplarda ortalamalar birbirine yakın olup özellikle 11–15 yıl çalışanlarda (2,93) ve 15 yıldan fazla çalışanlarda (2,83) orta seviyede nepotizm algısı görülmektedir. Genel ortalama 2,82 düzeyindedir ve orta seviyeli bir kayırmacılık algısını işaret etmektedir.

Sessiz istifa açısından bakıldığında en yüksek ortalama yine 1 yıldan az çalışanlarda (3,32) gözlemlenmiştir. Bu sonuç, yeni çalışanların işten erken dönemde kopuş ve motivasyon kaybı yaşama eğiliminde olduğunu göstermektedir. 11–15 yıl çalışanlarda da ortalamanın görece yüksek olduğu (3,13) görülmektedir. Bu durum, uzun süre çalışmanın getirdiği yıpranma ve beklentilerin karşılanmaması nedeniyle sessiz istifa eğiliminin arttığını düşündürmektedir. En düşük ortalama ise 1–5 yıl çalışanlarda (2,68) ortaya çıkmıştır; bu grup, işine henüz daha fazla bağlılık göstermekte ve beklentilerle gerçeklik arasındaki uyumsuzluğu daha az hissetmektedir. Genel ortalama 2,97 olup, çalışanlar arasında orta düzeyde sessiz istifa eğiliminin bulunduğunu göstermektedir.

Tablo 34. İş Hayatındaki Çalışma Süresine Göre Nepotizm ve Sessiz İstifa Değişkenleri İçin Levene Homojenlik Testi Bulguları

Varyansların Homojenlik Testi				
	Levene Statistic	Serbestlik Derecesi 1	Serbestlik Derecesi 2	Anlamlılık (p)
NEPOTİZM	,635	4	390	,638
SESSİZ_İSTİFA	,714	4	390	,583

Tablo 34'te yer alan Levene testi sonuçları nepotizm (p=,638) ve sessiz istifa (p=,583) için 0,05'ten büyüktür. Bu sonuç, gruplar arası varyansların homojen olduğunu ve ANOVA testinin yapılabilirliğini doğrulamaktadır.

Tablo 35. İş Hayatında Çalışma Süresine Göre Anova Testi

ANOVA						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Kare	F	Anlamlılık (p)
NEPOTİZM	Gruplar Arası	10,570	4	2,643	2,034	,089
	Gruplar İçi	506,580	390	1,299		
	Toplam	517,150	394			
SESSİZ_İSTİFA	Gruplar Arası	9,410	4	2,352	1,888	,112
	Gruplar İçi	486,037	390	1,246		
	Toplam	495,447	394			

Tablo 35'te ANOVA sonuçları incelendiğinde nepotizm için F=2,034 (p=,089) ve sessiz istifa için F=1,888 (p=,112) bulunmuştur. Her iki durumda da p değerleri 0,05'in üzerinde olduğu için, çalışma süresine göre nepotizm ve sessiz istifa algılarındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir. Yani tanımlayıcı istatistikler bazı farklılıklar ortaya koysa da, bu farklılıkların tesadüfi olduğu, gruplar arasında anlamlı bir ayrışma bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, hem nepotizm hem de sessiz istifa algılarında en yüksek değerler 1 yıldan az çalışanlarda ortaya çıkmış, en düşük değerler ise orta kıdeme sahip çalışanlarda gözlemlenmiştir. Ancak istatistiksel analizler bu farklılıkların anlamlı olmadığını göstermektedir. Bu bulgu, çalışanların örgütteki deneyim süreleri farklı olsa da kayırmacılık ve sessiz istifa algılarında büyük bir uçurum bulunmadığını, algıların genel olarak benzer bir düzeyde seyrettiğini göstermektedir. Yine de, yeni başlayanların yüksek algıları ve uzun yıllar çalışanların görece yüksek sessiz istifa eğilimleri, örgüt yönetimi açısından dikkat edilmesi gereken kritik noktaları işaret etmektedir.

3.12. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Eğitim Durumuna Göre Değişimi

Çalışanların nepotizm ve sessiz istifa ölçeği eğitim durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda anova testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 36. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Eğitim Durumuna Göre Değişimi

Tanımlayıcılar									
						Ortalama için %95 Güven Aralığı			
		N	Anlamlılık (p)	Std. Sapma	Std. Hata	Alt Sınır	Üst Sınır	Min	Max
NEPOTİZM	Lise ve Dengi	60	2,8111	1,15823	,14953	2,5119	3,1103	1,00	5,00
	Ön Lisans	68	3,1147	1,03015	,12492	2,8654	3,3641	1,00	5,00
	Lisans	168	2,7869	1,19472	,09217	2,6049	2,9689	1,00	5,00
	Yüksek Lisans	71	2,6845	1,08724	,12903	2,4272	2,9419	1,00	5,00
	6,0	28	2,7857	1,19234	,22533	2,3234	3,2481	1,00	4,93
	Toplam	395	2,8285	1,14567	,05764	2,7152	2,9419	1,00	5,00
SESSİZ_İSTİFA	Lise ve Dengi	60	2,7433	1,09240	,14103	2,4611	3,0255	1,00	5,00
	Ön Lisans	68	3,0559	1,21868	,14779	2,7609	3,3509	1,00	5,00
	Lisans	168	3,0143	1,12810	,08703	2,8425	3,1861	1,00	5,00
	Yüksek Lisans	71	2,9465	1,06474	,12636	2,6945	3,1985	1,00	5,00
	6,0	28	3,1214	1,03757	,19608	2,7191	3,5238	1,00	5,00
	Toplam	395	2,9757	1,12137	,05642	2,8648	3,0866	1,00	5,00

Tablo 36 incelendiğinde, katılımcıların eğitim durumuna göre nepotizm ve sessiz istifa algılarının ortalamaları karşılaştırılmıştır. Ortalama değerler 1–5 arası ölçekte orta seviyeye yakın bulunmuştur. Eğitim düzeyi yükseldikçe nepotizm algısının bir miktar azaldığı görülmektedir (Lise: 2,81 → Yüksek Lisans: 2,68). Sessiz istifa açısından ise farklı eğitim düzeylerinde değerler birbirine çok yakındır (yaklaşık 2,74–3,12 arası). Bu durum, eğitim seviyesinin her iki değişken üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığını düşündürmektedir.

Tablo 37. Eğitim Durumuna Göre Nepotizm ve Sessiz İstifa Değişkenleri İçin Levene Homojenlik Testi Bulguları

Varyansların Homojenlik Testi				
	Levene Statistic	Serbestlik Derecesi 1	Serbestlik Derecesi 2	Anlamlılık (p)
NEPOTİZM	1,331	4	390	,258
SESSİZ_İSTİFA	,939	4	390	,441

Tablo 37'de yer alan Varyansların Homojenlik Testi sonuçlarına göre hem nepotizm (p=0,258) hem de sessiz istifa (p=0,441) değişkenlerinde gruplar arası varyansların homojen olduğu tespit edilmiştir. Yani, ANOVA testi için gerekli varsayım sağlanmıştır.

Tablo 38. Eğitim Durumuna Göre Anova Testi

ANOVA						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Kare	F	Anlamlılık (p)
NEPOTİZM	Gruplar Arası	7,402	4	1,851	1,416	,228
	Gruplar İçi	509,747	390	1,307		
	Toplam	517,150	394			
SESSİZ_İSTİFA	Gruplar Arası	4,582	4	1,146	,910	,458
	Gruplar İçi	490,864	390	1,259		
	Toplam	495,447	394			

Tablo 38'deki Tek Yönlü ANOVA sonuçları, eğitim düzeyine göre nepotizm (p=0,228) ve sessiz istifa (p=0,458) algılarında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir (p>0,05). Bu bulgu, katılımcıların eğitim durumlarının söz konusu kavramlar üzerinde belirleyici bir etken olmadığını ortaya koymaktadır.

Genel olarak bakıldığında, hem nepotizm hem de sessiz istifa algılarında eğitim seviyesine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ortalama değerler, örgütlerde bu olguların orta seviyede hissedildiğini, ancak eğitim düzeyinin bu algıyı güçlendirmediğini ya da zayıflatmadığını göstermektedir.

3.13. Hipotezlerin Sınanması

Aşağıdaki tabloda hiptezlerin kabul ve red durumları yer almaktadır.

Tablo 39. Hipotezlerin Sınanması

HİPOTEZLER	KABUL/RET DURUMU
H_1: Çalışanların nepotizm algısı ve sessiz istifa davranışları arasında ilişki vardır.	KABUL
H_2: Nepotizm algısının sessiz istifa üzerinde etkisi vardır.	KABUL
H_3: Kamu çalışanları ile özel sektör çalışanlarının nepotizm algıları ve sessiz istifa davranışları hususunda fark vardır.	KABUL
H_4: Nepotizm algısı hakkında demografik değişkenler arasında farklılıklar vardır.	RET
H_{4a}: Nepotizm algısı hakkında cinsiyetlere bağlı farklılıklar vardır.	RET
H_{4b}: Nepotizm algısı hakkında yaşa bağlı farklılıklar vardır.	RET
H_{4c}: Nepotizm algısı hakkında eğitim durumuna bağlı farklılıklar vardır.	RET
H_{4d}: Nepotizm algısı hakkında çalışılan kuruma bağlı farklılıklar vardır.	RET
H_{4e}: Nepotizm algısı hakkında mevcut işyerinde çalışma süresine bağlı farklılıklar vardır.	RET
H_{4f}: Nepotizm algısı hakkında unvanına bağlı farklılıklar vardır.	RET
H_{4g}: Nepotizm algısı hakkında toplam çalışma hayatına bağlı farklılıklar vardır.	RET
H_5: Sessiz istifa hakkında demografik değişkenler arasında farklılıklar vardır.	KABUL
H_{5a}: Sessiz istifa hakkında cinsiyetlere bağlı farklılıklar vardır.	RET
H_{5b}: Sessiz istifa hakkında yaşa bağlı farklılıklar vardır.	KABUL
H_{5c}: Sessiz istifa hakkında eğitim durumuna bağlı farklılıklar vardır.	RET
H_{5d}: Sessiz istifa hakkında çalışılan kuruma bağlı farklılıklar vardır.	RET
H_{5e}: Sessiz istifa hakkında mevcut işyerinde çalışma süresine bağlı farklılıklar vardır.	RET
H_{5f}: Sessiz istifa hakkında unvanına bağlı farklılıklar vardır.	RET
H_{5g}: Sessiz istifa hakkında toplam çalışma hayatına bağlı farklılıklar vardır.	RET

4. TARTIŞMA

Günümüz iş yaşamında, çalışanların birbirleriyle ve yöneticileriyle olan ilişkilerinde karşılaştıkları bazı problemler bulunmaktadır. Bunların temelinde çalışanın algısı çok önemli bir yer tutmakta olup bazen kendisine karşı yapılan davranışlardan bazen de tüm çalışanları ilgilendiren davranışlardan bazı çıkarımlarda bulunmaktadır (Altıntaş, 2024, s.261). Sessiz sessiz istifa kavramı ise dünyayı etkisi altına alan Covid-19 pandemisi sonrasında 2022 yılında ortaya çıkmış bir kavram olup pandeminin yıkıcı ve baskıcı etkisiyle ortaya çıkmış olan bir kavram olduğu ifade edilmektedir (Gün, 2024, s.512). Kavramın ilk defa sosyal platformlarda görüldüğü ifade edilse de (Gözlü, 2023, s.32) 2009 yılında ekonomist Mark Boldger tarafından ortaya atıldığı belirtilmektedir. Kavramın ortaya çıkış süreci tartışmalı bir konu olsa da yaygınlaşması açısından küresel anlamda geniş bir alana yayıldığı öne sürülmektedir (Kumar, 2023, s.11).

4.1. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Cinsiyet Durumuna Göre Değişimi Tartışma

Çalışanların nepotizm ve sessiz istifa ölçeği eğitim durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi gerçekleştirilmiştir. Yapılan t testi sonucunda cinsiyete anlamlı farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Örgüt içi adalet ve bağlılık gibi olguların cinsiyet gibi demografik özelliklerden ziyade daha çok bireysel değerler, kurumsal kültür ve yönetim tarzlarıyla bağlantılı olarak gerçekleşmektedir (Cropanzano, Bowen & Gilliland, 2007, s.43). Örgütsel adalet algısı ile çalışanların iş yerindeki davranışları arasında güçlü bir ilişki olduğu vurgulamaktadır. Adil olmayan uygulamaların, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin, tüm çalışanlar üzerinde benzer düzeyde olumsuz etkiler yaratabileceği ifade edilmektedir (Colquitt et al., 2001, s.440). Sessiz istifa davranışı, bireylerin sadece demografik özelliklerinden değil, aynı zamanda örgütsel koşullardan, liderlik tarzlarından ve psikolojik algılarından da etkilenmektedir (Kahneman, 2011, s.11; Rousseau, 1995, s.91). Bu bağlamda, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmaması, çalışanların örgütsel bağlamı benzer biçimlerde deneyimlediklerinin ve benzer tepkiler geliştirdiklerinin bir göstergesi olabilir.

Literatürde yapılan bu çalışma ile benzer sonuçların olduğu gözlemlenmiştir. Araslı ve Tumer (2008), cinsiyetin belirleyici bir faktör olmadığı, erkek ve kadın çalışanların bu tür uygulamalara yönelik tutumlarında anlamlı bir farklılığa neden olmadığını vurgulamışlardır (Araslı & Tumer, 2008, s.1248).

4.2. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Çalışılan Kuruma Göre Değişimi Tartışma

Araştırmada çalışanların nepotizm ve sessiz istifa algılarının çalıştıkları kuruma göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Öncelikle tanımlayıcı istatistikler ele alındığında, nepotizm algısının kamu sektöründe ortalama 2,74, özel sektörde ise 2,88 olduğu görülmüştür (Tablo 21). Bu farklılık küçük görünmekle birlikte örgütsel bağlam açısından dikkate değerdir. Kamu kurumlarında nepotizm algısının görece daha düşük çıkması, merkezi sınavlar ve yasal prosedürlere bağlı atama-terfi mekanizmalarıyla ilişkilendirilebilir. Nitekim literatürde kamu sektöründe liyakate dayalı sistemlerin nepotizm algısını sınırlayıcı bir etki gösterebildiği vurgulanmaktadır (Araslı ve Tümer, 2008, s.1249; Keles, Özkan ve Bezirci, 2011, s.12). Ancak ortalama değerlerin orta seviyeye yakın seyretmesi, kamu kurumlarında da siyasi referans veya hemşericilik gibi uygulamaların çalışanlarca hissedildiğini göstermektedir.

Özel sektörde nepotizm algısının görece daha yüksek olması, yönetici inisiyatifinin daha belirgin olduğu işe alım ve terfi süreçleriyle açıklanabilir. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde aile bağları ya da kişisel ilişkilerin etkili olması, çalışanların liyakat yerine ilişkilere dayalı yükselme algısını güçlendirmektedir. Bu bulgu, özel sektörde nepotizmin çalışanlarca daha görünür biçimde deneyimlendiğini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde Abdalla vd. (1998) de özel sektör işletmelerinde nepotizmin daha yaygın algılandığını, bunun çalışanların iş tatmini ve bağlılığı üzerinde olumsuz etkilere yol açtığını belirtmiştir.

Sessiz istifa boyutuna bakıldığında, kamu çalışanlarının ortalama değerinin 3,01, özel sektör çalışanlarının ortalamasının ise 2,94 olduğu görülmektedir. Kamu sektöründe sessiz istifanın biraz daha yüksek çıkması, iş güvencesinin sağladığı güven ortamında çalışanların fiziksel olarak işten ayrılmadan, psikolojik olarak geri çekilmelerini kolaylaştırmasıyla açıklanabilir. Ayrıca bürokratik işleyişin yavaş

ilerlemesi, yeniliklerin sınırlı olması ve kariyer gelişim imkânlarının kısıtlılığı çalışanların motivasyonlarını azaltarak sessiz istifa davranışlarını tetikleyebilmektedir. Bu bulgu literatürde kamu sektöründe motivasyon ve performans sorunlarının iş doyumu üzerinde olumsuz etki yarattığına işaret eden çalışmalarla örtüşmektedir (Büte, 2011, s.199; Özdemir ve Erdemli, 2019, s.268). Özel sektörde ise daha düşük sessiz istifa ortalaması, çalışanların iş güvencesinin sınırlı olması nedeniyle pasif bir geri çekilme yerine doğrudan iş değiştirmeyi tercih etmesiyle ilişkilendirilebilir.

Bağımsız örneklemler t-testi sonuçları ise tablo 22'de sunulmuştur. Bulgulara göre nepotizm boyutunda Levene testi varyans farklılığına işaret etse de (F=6,469; p=,011), ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (t=-1,238; p=,217). Benzer şekilde sessiz istifa boyutunda da anlamlı bir fark gözlenmemiştir (t=,533; p=,594). Yani her iki kavram da sektör farklılıklarıyla tek başına açıklanamamaktadır. Bu sonuç, nepotizm ve sessiz istifanın yalnızca kurumsal bağlam değil, aynı zamanda örgüt kültürü, yönetim anlayışı ve bireysel iş deneyimleriyle de şekillendiğini göstermektedir. Literatürde de bu tür olguların sektörel farklılıklardan ziyade örgüt içi adalet, liderlik tarzı ve çalışanların kariyer beklentileriyle yakından ilişkili olduğu belirtilmektedir (Pelit ve Pelit, 2014, s.41; Kılıç ve Keklik, 2012, s.412).

Sonuç olarak, kamu sektöründe nepotizm algısının görece düşük, sessiz istifa eğiliminin ise görece yüksek; özel sektörde nepotizm algısının görece yüksek, sessiz istifa eğiliminin görece düşük olduğu görülmüştür. Ancak istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durum, nepotizm ve sessiz istifanın yalnızca kurum türünden değil, daha geniş örgütsel ve yapısal faktörlerden kaynaklandığını göstermektedir. Dolayısıyla hem kamu hem de özel sektörde liyakat, adalet ve motivasyon politikalarının geliştirilmesi, çalışan bağlılığını artırmak için kritik bir ihtiyaçtır.

4.3. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Yaşa Göre Değişimi Tartışma

Çalışanların nepotizm ve sessiz istifa ölçeği yaşa durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için bağımsız gruplarda anova testi yapılmıştır. Nepotizim ve yaş arasında anlamlı farklılık olmadı tespit edilmiştir. Literatürde de nepotizm algısının yaş gibi bireysel demografik

faktörlerden ziyade, daha çok örgütsel adalet algısı ve yönetici tutumlarıyla ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Araslı & Tumer, 2008, s.1248; Riggio, 2013, s.132).

Sessiz istifa ile yaş arasında anlamlı farklılık tespit edilmiş olup, farklılığın nereden kaynaklandığını belirlemek için games howel yapılmıştır. Yapılan games howel sonuçlarına göre **26-35 yaş grubu ile 46-55 yaş grubu** arasında sessiz istifa düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır (**p = .002**). Bu fark lehine olup, 46-55 yaş grubundaki bireylerin sessiz istifa düzeylerinin daha düşük olduğunu göstermektedir. **34-45 yaş grubu ile 46-55 yaş grubu** arasında da anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (**p = .022**). Burada da 46-55 yaş grubu, diğer gruba kıyasla daha düşük düzeyde sessiz istifa davranışı göstermektedir. Bu bulgular, yaş ilerledikçe sessiz istifa davranışının azaldığını göstermektedir. Özellikle 46-55 yaş grubundaki çalışanların, daha genç yaş gruplarına kıyasla işlerine karşı daha fazla bağlılık sergiledikleri ve görevlerinin ötesinde katkı sunma eğilimlerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Buna karşın, 18-25 yaş grubunun diğer gruplarla olan karşılaştırmalarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu da genç çalışanların sessiz istifa davranışlarının yaşla birlikte tutarlı bir şekilde değişmediğini, ancak orta yaş gruplarında belirgin farklılıkların ortaya çıktığını göstermektedir.

Literatürde yapılan bu çalışma ile benzer sonuçların olduğu gözlemlenmiştir. yaşın ilerlemesiyle birlikte çalışanların kurumsal bağlılık düzeylerinin arttığı, iş deneyimi ve mesleki olgunlukla birlikte örgüte karşı daha sorumlu bir tutum geliştirdiklerini tespit etmişlerdir (Super, 1990, s.255; Kooij et al., 2011, s.303). Diğer taraftan orta yaş ve üzeri çalışanların iş güvenliği, kariyer istikrarı ve sosyal statü gibi değerleri daha fazla ön planda tuttukları, bu nedenle işlerinden duygusal olarak kopma davranışlarının daha az gözlendiğine yönelik bulgulara da ulaşılmıştır (Ng & Feldman, 2010, s.707).

18–25 yaş grubuna ilişkin yapılan karşılaştırmalarda anlamlı farklılıkların ortaya çıkmaması, bu yaş grubundaki çalışanların sessiz istifa davranışlarını farklı koşullara göre sergileyebildiğini ve yaşla birlikte tutarlı bir ilişki olup olmadığına dair detaylı çalışmalara rastlanmamıştır. Ancak yaş olarak daha genç çalışanların henüz örgütlere örgütsel olarak bir aidiyet duygusu geliştirme süreçlerinin henüz başlangıçlarında olmaları yani bu bireylerin kariyerlerinin başında çeşitli alternatiflere

açık olmaları ve iş tatmini konusundaki beklentilerinin yüksek olması, bu belirsizliğin temel nedenleri arasında gösterilebilmektedir (Twenge, 2010, s.201).

4.4. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Unvana Göre Değişimi Tartışma

Çalışanların nepotizm ve sessiz istifa ölçeği unvana göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için bağımsız gruplarda anova testi yapılmıştır. Yapılan anavo testlerinde unvana göre anlamlı farklılaşma tespit edilmemiştir.

Nepotizm algısı çoğunlukla, bireyin iş yerinde adalet algısı, yönetim uygulamaları ve örgüt içi etik atmosferle doğrudan ilişkili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Pfeffer, 1998; Araslı & Tumer, 2008, s.1242). Unvan farklılıkları, bireylerin bu tür uygulamalara yönelik farkındalığını etkileyebilse de, yapılan analiz sonuçları göstermektedir ki örgütsel kayırmacılık algısı, sadece hiyerarşik pozisyon temelinde anlamlı biçimde değişmemektedir. Özellikle Türkiye gibi yüksek güç mesafesi kültürlerinde, yönetsel uygulamaların ast-üst ilişkisinden çok, kurumun genel değerleri ve yöneticilerin kişisel yaklaşımlarıyla şekillendiği bilinmektedir (Hofstede, 2001, s.36).

Sessiz istifa davranışları da yalnızca çalışanın pozisyonuna değil, örgütsel bağlılık düzeyine, psikolojik sözleşme algısına ve bireysel anlam arayışına bağlı olarak gelişmektedir (Rousseau, 1995; Clifton, 2022). Bu bağlamda, unvanın tek başına belirleyici bir faktör olmaması, çalışanların işten kopuş süreçlerinin daha derin yapısal ve psikolojik etmenlerle ilişkilendirildiğini göstermektedir. Nitekim araştırmalar, üst düzey çalışanların da tıpkı alt düzey çalışanlar gibi sessiz istifa davranışları gösterebildiğini, bunun işin niteliğinden, liderlik tarzından veya örgüt içi destek yetersizliğinden kaynaklanabileceğini ortaya koymaktadır (Kahneman, 2011; Schaufeli & Bakker, 2004, s.300).

Özetle açıklamak gerekirse örgüt içindeki tüm kademelerde liyakat, şeffaflık ve adalet ilkelerine dayalı bir yönetim anlayışının benimsenmesi, hem nepotizm algısının hem de sessiz istifa davranışlarının azaltılmasına katkı sağlayacaktır.

4.5. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği İşyerinde Çalışma Süresine Göre Değişimi Tartışma

Çalışanların nepotizm ve sessiz istifa ölçeği iş yerinde çalışma süresine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için bağımsız gruplarda anova testi yapılmıştır. Yapılan anova testleri sonucunda iş yerinde çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Literatüre bakıldığında nepotizm algısının bireysel deneyimlerin haricinde, örgütsel yapıya ve yönetsel uygulamalara bağlı olarak şekillendiği görülmektedir (Pfeffer, 1998; Araslı & Tumer, 2008). Çalışma süresi arttıkça bireylerin örgütsel dinamiklere daha fazla hâkim olması beklenmekle birlikte, bu durumun kayırmacılık gibi kurumsal etik dışı uygulamalara dair algılar üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Bunun temel nedeni, nepotizmin süreklilik arz eden, yapısal bir sorun olarak algılanması şeklinde açıklamak mümkündür (Bute, 2011, s.203).

Sessiz istifa davranışının da yalnızca çalışma süresine bağlı olarak değişmediği, bunun daha çok çalışanların psikolojik sözleşme algısı, yöneticilerle ilişkileri, iş doyumu ve örgütsel destek gibi faktörlerle şekillendiği literatürde geniş biçimde ele alınmaktadır (Rousseau, 1995; Klotz & Bolino, 2016, s.21). Bu bağlamda, yeni işe başlamış çalışanların da uzun süredir aynı kurumda çalışan bireylerin de benzer düzeyde sessiz istifa eğilimi gösterebilmesi mümkündür. Özellikle günümüz iş gücünde esneklik, kariyer geçişleri ve bireysel değerlerin öne çıkması, sessiz istifa davranışlarını kıdemden bağımsız hale getirmiştir (Clifton, 2022, s.188).

4.6. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği İş Hayatında Çalışma Süresine Göre Değişimi Tartışma

Çalışanların nepotizm ve sessiz istifa ölçeği iş hayatındaki çalışma sürelerine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için bağımsız gruplarda anova testi yapılmıştır Her iki ölçek içinde iş yerinde çalışma süresine göre anlamlı farklılaşma tespit edilememiştir.

Literatürde, nepotizmin daha çok yönetimsel liyakatten sapma, örgütsel adaletin ihlali ve etik dışı karar verme pratikleriyle ilişkilendirildiği; bu nedenle bireyin sektördeki deneyiminden ziyade, mevcut örgüt yapısının bu algı üzerinde belirleyici olduğu vurgulanmaktadır (Araslı & Tumer, 2008, s.1241; Padgett & Morris,

2005, s.41). Bu bağlamda, uzun yıllar iş yaşamında yer almak, bireyin kayırmacılığı daha çok ya da daha az algılamasına neden olmamaktadır. Sessiz istifa davranışları da toplam mesleki deneyim süresinden çok, çalışanın örgütsel bağlılık düzeyi, iş doyumu, psikolojik sözleşme algısı ve iş-yaşam dengesi gibi faktörlerle ilişkilidir (Rousseau, 1995; Klotz & Bolino, 2016, s.21). Özellikle günümüzde çalışanların kariyerlerinde daha fazla hareketlilik yaşaması, farklı iş yerlerinde çeşitli deneyimler kazanması ve bireysel refahı merkeze alan bir iş anlayışının yaygınlaşması, sessiz istifa davranışını yalnızca kıdem üzerinden açıklamayı güçleştirmektedir (Clifton, 2022, s.189).

Bazı araştırmalar, kıdemli çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olabileceğini öne sürse de (Mowday, Steers & Porter, 1979, s.244), bu bağlılık örgüt içinde aktif katılımı her zaman garanti etmemektedir. Özellikle kariyer doyumu sağlayamayan bireylerde, uzun iş deneyimine rağmen tükenmişlik, motivasyon kaybı ve pasif direniş biçimleri görülebilmektedir (Maslach & Leiter, 2016, s.61). Dolayısıyla, uzun süreli çalışma deneyimi tek başına sessiz istifa eğilimlerini azaltan ya da artıran bir değişken değildir.

4.7. Çalışanların Nepotizm ve Sessiz İstifa Ölçeği Eğitim Durumuna Göre Değişimi Tartışma

Çalışanların nepotizm ve sessiz istifa ölçeği eğitim durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan gruplarda anova testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarında nepotizm ve sessiz istifa ölçeklerinin Eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

Eğitim durumu, genellikle çalışanların iş yerindeki tutum ve davranışlarını etkileyebilecek önemli bir faktör olarak kabul edilse de, araştırmaların çoğunda bu ilişkinin karmaşık bir doğaya sahip olduğu vurgulanmaktadır. Nepotizm algısı, bireylerin çalıştıkları organizasyonlardaki kayırmacılık ve haksız uygulamaları değerlendirme biçimlerine bağlı olarak şekillenmektedir. Eğitim durumu, bu algıları doğrudan etkileyen en belirgin faktörlerden biri olmayabilir. Özellikle, yüksek eğitim seviyesi olan bireylerin, kayırmacılığı daha açık bir şekilde eleştirebileceği ve buna karşı daha duyarlı olabileceği öne sürülse de (Eisenberger et al., 2019, s.349), eğitim düzeyinin bu konuda net bir fark yaratmıyor olması, çalışanların kayırmacılıkla ilgili tutumlarının daha çok örgütsel kültür ve liderlik tarzları gibi dışsal faktörlere bağlı

olabileceğini düşündürmektedir (Padgett & Morris, 2005, s.44). Organizasyonel adalet ve eşitlik algısının, eğitim düzeyinden daha güçlü bir etkiye sahip olabileceği de ileri sürülmektedir (Colquitt, 2001, s.389).

Sessiz istifa davranışları, bireylerin örgütsel bağlamda içsel motivasyon eksikliklerinden veya işyerindeki olumsuz duygusal deneyimlerinden kaynaklanabilir (Klotz & Bolino, 2016, s.22). Eğitim düzeyinin, bireylerin bu tür davranışları sergileyip sergilemeyecekleri üzerinde doğrudan etkisi olduğu öne sürülse de, mevcut bulgular bu ilişkinin doğruluğunu desteklememektedir. Bu durum, sessiz istifa gibi daha pasif ve dolaylı iş yeri davranışlarının, eğitimden çok örgütsel faktörler ve bireysel iş doyumu gibi unsurlarla şekillendiğini gösteriyor olabilmektedir. Ayrıca, eğitimli bireylerin iş yerinde daha bilinçli kararlar alma eğilimleri olabilir, ancak bu durum, kayırmacılık ya da sessiz istifa gibi davranışların sergilenmesinin önünde güçlü bir engel teşkil etmeyebilmektedir (Clifton, 2022, s.162).

Eğitim düzeyinin yüksek olan çalışanların, iş yerindeki olumsuzluklara karşı daha güçlü bir tepki geliştirebileceği ve bu tür durumlarla başa çıkma stratejilerinin farklılık gösterebileceği öne sürülmüştür (Robinson & Judge, 2013, s.83). Ancak bu çalışma, eğitim seviyesinin nepotizm ve sessiz istifa üzerinde belirleyici bir faktör olmadığı sonucuna varmaktadır. Bunun nedeni, çalışanların iş yerindeki davranışlarının yalnızca kişisel özelliklerine veya eğitim seviyelerine dayanmadığını, aynı zamanda örgüt içindeki ilişkiler, liderlik tarzı, iş memnuniyeti ve örgütsel adalet gibi çok sayıda faktörün etkisi altında şekillendiğini göstermektedir.

4.8. Nepotizm ve Sessiz İstifa Arasında Anlamlı İlişki Analizi

Yapılan korelasyon analizlerinde Nepotizm ve Sessiz İstifa arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Nepotizmin ve sessiz istifa arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda nepotizmin sessiz istifayı pozitif yönlü ve anlamlı etkilediği tespit edilmiştir. Bu durum iş yerinde kayırma ile karşılaşan, olumsuzluk yaşayan bireylerde sessiz istifa gözlenme olasılığının daha yüksek olduğunu desteklemektedir.

İş yerinde kayırmacılığa maruz kalan ya da böyle bir algıya sahip olan bireylerin, örgütsel bağlılıklarını sessiz biçimde azaltma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Bu durum, literatürde nepotizmin yarattığı adaletsizlik ve güvensizlik

algılarının, çalışanların motivasyonunu ve örgüte olan psikolojik bağlarını olumsuz etkilediğini ifade eden çalışmalarla da paralellik göstermektedir (Araslı & Tumer, 2008, s.1241; Bute, 2011, s.279).

Nepotizm, çalışanlar arasında eşitlik ilkesinin ihlal edilmesi ve liyakat sisteminin göz ardı edilmesi anlamına gelmektedir. Bu tür uygulamalar, örgütsel adaletin zedelenmesine, performansa dayalı ödüllendirme sistemlerine duyulan güvenin azalmasına ve sonuç olarak çalışanların içsel motivasyonlarının düşmesine yol açmaktadır (Pfeffer, 1998; Khan & Rasheed, 2015). Bu bağlamda, çalışanlar doğrudan tepki vermek yerine, daha pasif bir tepki biçimi olan "sessiz istifa" yoluyla örgütsel talepleri minimum düzeyde yerine getirmeye yönelmektedirler. Sessiz istifa, çalışanların görünüşte görevlerini yerine getiriyor olmalarına rağmen, işlerine duygusal ya da gönülsel olarak bağlanmamaları durumunu tanımlayan bir olgudur (Klotz & Bolino, 2016, s.1399).

Gallup'un son yıllarda yayınladığı iş gücü raporlarında da belirtildiği üzere, çalışanların iş yerindeki adaletsizlik ve yönetsel başarısızlıklara karşı tepkileri artık daha sessiz, dolaylı ve pasif yollarla ortaya çıkmaktadır (Clifton, 2022). Bu bulgular, çalışmamızda elde edilen regresyon analiz sonuçlarını destekler niteliktedir. İş yerinde adaletin ihlal edildiğini düşünen bireyler, örgütle olan psikolojik sözleşmelerinin zedelendiğini hissetmekte ve bu da sessizce geri çekilme, inisiyatif almama ve yalnızca minimum düzeyde katkı sağlama gibi davranışlara yol açmaktadır (Rousseau, 1995).

4.9. Nepotizm ve Sessiz İstifa Güvenirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının iç tutarlılığını belirlemek amacıyla yapılan güvenilirlik analizleri, her iki ölçeğin de yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Nepotizm ölçeği için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı ,973, Sessiz İstifa ölçeği için ise ,879 olarak bulunmuştur. Bu değerler, genel olarak kabul edilen güvenilirlik eşiklerinin ($\alpha > ,70$) oldukça üzerinde olup, ölçeklerin iç tutarlılık düzeylerinin yüksek olduğunu ve araştırma kapsamında geçerli sonuçlar ürettiğini göstermektedir (Nunnally & Bernstein, 1994, s.62; Tavşancıl, 2014, s.98).

Cronbach's Alpha katsayısı**,** bir ölçeğin maddeleri arasındaki iç tutarlılığı değerlendirmek için kullanılan en yaygın ölçütlerden biridir. 0,70'in üzerindeki değerler "güvenilir", 0,80'in üzeri "çok güvenilir" ve 0,90'ın üzerindeki değerler ise

“mükemmel derecede güvenilir” kabul edilmektedir (George & Mallery, 2003). Bu bağlamda nepotizm ölçeğinde elde edilen ,973 değeri, ölçeğin tutarlılık açısından son derece güçlü bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı şekilde sessiz istifa ölçeğinde elde edilen ,879 değeri de bu ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğunu doğrulamaktadır.

Çalışmada kullanılan her iki ölçeğinde güven aralığı içerisinde olduğu ve yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ

Bu araştırmanın temel amacı, nepotizm ve sessiz istifa kavramlarını kuramsal çerçevede ayrıntılı olarak tanımlamak; kamu kurumları ile özel sektörde görev yapan çalışanların söz konusu kavramlara ilişkin algılarını ölçmek ve bu iki olgu arasındaki ilişkiyi analiz etmektir. Literatürde, araştırmanın bağımsız ve bağımlı değişkenlerini oluşturan nepotizm ve sessiz istifa konularında çeşitli çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Ancak, bu iki kavramın birlikte ele alındığı ve aralarındaki nedensel ya da ilişkisel bağı ortaya koyan çalışmalara literatürde sınırlı düzeyde rastlanması, mevcut araştırmanın alanyazına katkı potansiyelini artırmaktadır. Bu bağlamda, araştırma bulgularının hem ilgili akademik yazına katkı sağlayacağı hem de insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış gibi uygulamalı alanlarda politika geliştirme süreçlerine ışık tutacağı öngörülmektedir.

Bu bağlamda veri toplama aracı olarak; Katılımcılara anket uygulanmıştır. Kullanılan anket formu EK-1'de görüldüğü üzere Sosyo-Demografik Bilgi Formu, Nepotizm Algısı Ölçeği ve Sessiz İstifa Ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Ölçme araçları ile ilgili bilgiler başlık 2.3'te yer almaktadır. Araştırmanın verileri dijital ortamda katılımcılara ulaşılarak Google Forms aracılığıyla çevrimiçi toplanmıştır.

Bu çalışma, çalışanların nepotizm algısının sessiz istifa davranışları üzerindeki etkisini ve bu iki olgunun demografik değişkenler bağlamında farklılaşıp farklılaşmadığını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma bulguları, çalışanların nepotizm algıları ile sessiz istifa davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu doğrultuda, H1 hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca, nepotizm algısının sessiz istifa üzerinde doğrudan etkili olduğu da tespit edilmiştir (H2 kabul edilmiştir). Bu bulgu, işyerinde adalet algısının zedelenmesinin çalışanların psikolojik olarak işlerinden uzaklaşmalarına ve kuruma olan bağlılıklarının azalmasına yol açtığını göstermektedir.

Bununla birlikte, çalışanların nepotizm algılarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin test edilen hipotezlerin tamamı reddedilmiştir (H3 ve alt hipotezleri: H3a–H3g reddedilmiştir). Bu sonuç, nepotizm algısının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışılan kurum tipi, mevcut işyerinde çalışma

süresi, unvan ve toplam çalışma süresi gibi demografik faktörlerden bağımsız olarak benzer şekilde değerlendirildiğini göstermektedir. Başka bir deyişle, çalışanlar arasında nepotizme dair homojen bir algının mevcut olduğu söylenebilir.

Sessiz istifa olgusu bağlamında ise, demografik değişkenler ile anlamlı farklılıklar olup olmadığı incelenmiş ve sadece yaş değişkeni anlamlı bir farklılık yaratmıştır (H4b kabul edilmiştir). Diğer demografik değişkenlere ilişkin hipotezlerin tamamı reddedilmiştir (H4, H4a, H4c–H4g reddedilmiştir). Bu durum, sessiz istifa davranışının yaş faktörüyle belirli ölçüde farklılık gösterebildiğini ancak diğer demografik faktörlerden etkilenmediğini ortaya koymaktadır. Özellikle yaşın ilerlemesiyle birlikte çalışanların sessiz istifa davranışına yönelme eğiliminde olabileceği sonucuna varılabilir.

Nepotizm, örgüt içerisinde akrabalık, yakınlık veya kişisel ilişkiler temelinde yapılan kayırmacı uygulamaları ifade ederken; sessiz istifa, çalışanların fiziksel olarak iş yerinde bulunmalarına rağmen psikolojik olarak işten uzaklaşmaları, görev tanımı dışındaki sorumluluklardan kaçınmaları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin düşmesi biçiminde tanımlanmaktadır. Literatürde her iki kavramın bireysel ve örgütsel sonuçları detaylı biçimde incelenmiş olsa da, bu iki olgu arasındaki ilişki sınırlı ölçüde ele alınmıştır. Yapılan araştırmalar, nepotizmin çalışanlar arasında adalet, liyakat ve eşitlik algısını zedeleyerek motivasyon düşüklüğüne, iş tatminsizliğine ve nihayetinde sessiz istifa davranışına zemin hazırlayabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda, örgütlerde nepotizmin yaygınlaşması, çalışanların kuruma olan aidiyet duygusunu olumsuz etkileyerek, onların yalnızca görev tanımlarıyla sınırlı bir iş yapma tutumuna yönelmelerine neden olabilmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, bu araştırma iş yaşamında nepotizm algısının çalışanların psikolojik tutumları üzerindeki belirleyici rolünü ortaya koymakta ve insan kaynakları yönetimi açısından dikkate alınması gereken önemli bulgular sunmaktadır. Sessiz istifanın sadece bireysel memnuniyetsizlikten değil, örgütsel adalet algısındaki zayıflıklardan da kaynaklandığı göz önüne alındığında, örgütlerin liyakat temelli uygulamaları güçlendirmeleri ve yönetsel şeffaflığı artırmaları, çalışan bağlılığını desteklemede kritik öneme sahiptir.

Öneriler

Araştırma bulguları, örgütlerde nepotizmin çalışanlar üzerinde olumsuz psikolojik ve davranışsal sonuçlar doğurabileceğini, özellikle de sessiz istifa eğilimini artırabileceğini ortaya koymuştur. Bu doğrultuda, hem kamu kurumları hem de özel sektör örgütleri için çeşitli düzeylerde önleyici ve iyileştirici politikaların geliştirilmesi önerilmektedir.

Öncelikle, insan kaynakları süreçlerinin liyakat esaslı**,** şeffaf **ve** hesap verebilir biçimde yürütülmesi gerekmektedir. Akrabalık veya kişisel yakınlık ilişkilerine dayalı istihdam ve terfi uygulamaları, çalışanların örgüte duyduğu güveni zedelemekte ve örgütsel adalet algısının düşmesine neden olmaktadır. Bu durum, çalışanların sadece zorunlu görevleri yerine getirdiği, gönüllü çaba ve kurumsal aidiyetin zayıfladığı sessiz istifa davranışlarını tetiklemektedir. Bu bağlamda, örgütlerde etik ilkelere dayalı yönetişim anlayışının güçlendirilmesi önem arz etmektedir.

Ayrıca, çalışanların örgütsel bağlılıklarını **ve** psikolojik iyi oluşlarını destekleyecek iç iletişim stratejileri, katılımcı karar alma mekanizmaları ve adil performans değerlendirme sistemlerinin hayata geçirilmesi önerilmektedir. Bu tür uygulamalar, çalışanların örgüte duyduğu güveni artırarak sessiz istifa riskini azaltabilir.

Son olarak, örgüt içi eğitim programları ile yöneticilerin nepotizmin olumsuz sonuçları konusunda farkındalıklarının artırılması; kurumsal etik kodların oluşturulması ve bu kodlara uyumun izlenmesi yoluyla örgüt kültürünün daha adil ve kapsayıcı bir yapıya kavuşturulması önerilmektedir. Bu tür önlemler, yalnızca sessiz istifayı önlemeye yönelik değil, aynı zamanda uzun vadede örgütsel verimlilik ve çalışan memnuniyetini artırmaya yönelik stratejik adımlar olarak değerlendirilmelidir.

KAYNAKÇA

Abbasi, R.N., Hasan, I., & Sarwar, G. (2019). Does economic development reduce nepotism?. Journal of Corporate Finance, 54, 37-55.

Abdalla, H., Maghrabi, A., & Raggad, B. (1998). Assessing the perceptions of human resource managers toward nepotism A cross-cultural study. International Journal of Manpower, 19(8), 554-570.

Aksoy, D., (2024). İş yaşam dengesi, toksik yönetici davranışları ve çalışanların sessiz istifası arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Ufuk Üniversitesi, Ankara.

Aktan, C.C., & Acar, O.K., (2021). Kamu yönetiminde kayırmacılık. SOBİAD Hukuk ve İktisat Araştırmaları Yayınları.

Alhas F. (2024). Nepotizm ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma: Devlet Su İşleri örneği. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 33(1), 222-240.

Altıntaş, M. (2024). Çalışma yaşamındaki negatif dinamiklerin çalışan davranışlarına etkisi: Sessiz istifanın aracılık rolü. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10(2), 255-274.

Altıntaş, T. (2020). Nepotizm ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir araştırma. Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(2), 65-76.

Anand, A., Doll, J. & Ray, P. (2023). Sessizlikte boğulma: sessizce istifa etme ve sessizce işten çıkarmanın ölçek geliştirme ve doğrulaması. Uluslararası Örgütsel Analiz Dergisi, 32(4), 721-743.

Arar, T., Çetiner, N., & Yurdakul, G. (2023). Quiet quitting: building a comprehensive theoretical framework. Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD), 15(28), 122-138.

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), 295-308.

Araslı, H., & Tumer, M. (2008). Nepotism, favoritism and cronyism: A study of their effects on job stress and job satisfaction in the banking industry of North Cyprus. Social Behavior and Personality: An International Journal, 36(9), 1237–1250.

Araslı, H., & Tumer, M. (2008). Nepotism, favoritism and cronyism: A study of their effects on job stress and job satisfaction in the banking industry of North Cyprus. Social Behavior and Personality: An international journal, 36(9), 1237–1250.

Asunakutlu, T., & Avcı, U. (2010). Aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(2), 93-109.

Aydın, E. (2022). Kamu çalışanlarında sessiz istifa eğilimleri: Nedenleri ve sonuçları üzerine bir değerlendirme. Kamu Yönetimi ve Politikaları Dergisi, 4(2), 133–150.

Aydın, E., & Azizoğlu, Ö. (2022). A new term for an existing concept: Quiet quitting-a self-determination perspective. 5th International Congress on Critical Debates in Social Sciences ICCDSS, 7-9 October, İzmir/Turkey.

Barut, B. (2015). İşyerinde İrrasyonel Davranışlar: Nepotizm, favorizm, kronizm algısı üzerine nitel araştırma. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(20), 382-394.

Baş, F. F. (2019). Nepotizmin çalışan davranışları üzerine etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Bekesiene, S., Petrauskaite, A., & Kazlauskaite Markeliene, R. (2021). Nepotism and related threats to security and sustainability of the country. The Case of Lithuanian Organizations. Sustainability, 13(3), 1-22.

Berman, E. M., Bowman, J. S., West, J. P., & Van Wart, M. R. (2020). Human Resource Management in Public Service: Paradoxes, Processes, and Problems (6th ed.). CQ Press.

Biber, M. (2016). Kamunun etik çıkmazı: "kayırmacılık". Adalet Yayınevi.

Boy, Y. & Sürmeli, M. (2023). Quiet quitting: a significant risk for global healthcare. J Glob Health, 13, 1-4.

Boz, D., Duran, C., Karayaman, S., & Deniz, A. (2023). Sessiz istifa ölçeği. (Sessiz istifa, Editör: Cengiz Duran), Eğitim Yayınevi.

Bradbury, M. D., Martin, M., & Yokley-Krige, E. (2022). The stay interview: a tool for retention. Review of Public Personnel Administration, 42(4), 789-794.

Bute, M. (2011). Nepotism: The impact of favoritism on organizational commitment and job performance. International Journal of Business and Management Studies, 3(1), 275–285.

Büte, M. (2011). The effects of nepotism and favoritism on employee behaviors and human resources practices: A research on Turkish public banks. TODAİE's Review of Public Administration, 5(1), 185-208.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). Bilimsel araştırma yöntemleri (17. Baskı). Pegem Akademi.

Cetinkaya, M. (2020). Education and inequality in Turkey: A critical perspective. Turkish Studies, 21(3), 320-344.

Chiaburu, D. S., Thundiyil, T., & Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: a meta analysis. European Management Journal, 32(1), 24-36.

Clifton, J. (2022). The rise of quiet quitting. Gallup Workplace Report.

Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. Journal of Applied Psychology, 86(3), 386–400.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. Journal of Applied Psychology, 86(3), 425–445.

Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. Academy of Management Perspectives, 21(4), 34–48.

Çalık, A., & Naktiyok, A. (2018). Nepotizmin örgütsel sessizliğe etkisinde öz yeterlilik algısının rolü: hastane çalışanları üzerine bir araştırma. Ege Akademik Bakış, 18(3), 343-351.

Çalışkan, K. (2023). Quiet quitting: Is beginning of the end or reborn?. Journal of Organizational Behavior Review, 5(2), 190-204.

Çamur, Ö. (2020). Kamu yönetiminde liyakatin önemi: adalet temelinde bir değerlendirme. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 19(2), 459-474.

Çimen, A.İ. & Yılmaz, T. (2023). Sessiz istifa ne kadar sessiz. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi, 5(1), 27-33.

De Massis, A., Frattini, F., Pizzurno, E., & Cassia, L. (2013). Product innovation in family versus nonfamily firms: An exploratory analysis. Journal of Small Business Management, 51(1), 82-106.

DeVellis, R. F. (2016). Scale development: Theory and applications (4th ed.). Sage Publications.

Demir, Y. (2022). Öğretim üyelerinin algılarına göre nepotizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.

Demirci, A. E., & Dönmez, Y. (2023). Örgütsel sessizlik ve sessiz istifa: Yeni nesil çalışan davranışlarının analizi. İş ve İnsan Dergisi, 10(1), 25–40.

Demirkaya, H., Yıldız, B., Özyalçın, S. E., & Öztürk, H. (2023). İnsan kaynaklarında sessizliğin yankıları: Örgütlerde Sessiz istifa fenomeninin anatomisi. SDÜ İKY Dergisi, 2(2), 69-88.

Deniz A., Boz D., Karayaman S., & Duran C. (2023). Sessiz istifa ölçeği. (Sessiz istifa, Editör: Cengiz Duran), Eğitim Yayınevi.

Eflatun, M. (2023). Yeni bir kavram olarak sessiz istifa: Özellikler, tanıma ve önleme. Journal of Academic Analysis, 1(1), 17-31.

Eisenbeiss, S. A., Knippenberg, D. V., & Boerner, S. (2008). Transformational leadership and team innovation: Integrating team climate principles. Journal of Applied Psychology, 93(6), 1438-1446.

Eisenberger, R., Rhoades, L., & Cameron, J. (2019). Does reward increase job satisfaction? The Journal of Applied Psychology, 104(4), 345–357.

Erdem, B., Ceylan, U., & Saylan, U. (2013). Aile işletmelerinde nepotizm ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Kütahya'da faaliyet gösteren otel işletmelerinde bir araştırma. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32(2), 171-197.

Erdem, M., & Meriç, E. (2012). Okul yönetiminde kayırmacılığa ilişkin ölçek geliştirme çalışması. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2(2), 141-154.

Ford, R., & McLaughlin, F. (1985). Nepotism. Personnel Journal, 64 (9), 57–60.

Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The great resignation and quiet quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. Journal of Hospitality Marketing & Management, 31(8), 899-907.

Gallup. (2022). State of the Global Workplace 2022 Report. Retrieved from https://www.gallup.com

Garih, Ü. (2013). Yönetim ilkeleri. Hayat Yayınları.

George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference (4th ed.). Allyn & Bacon.

George, Darren & Mallery, Paul (2010). SPSS for Windows step by step. A simple study guide and reference (10. Baskı). GEN, Boston, MA: Pearson Education, Inc.

Gönülaçar, Ş. (2014). İnsan kaynakları yönetiminde kayırmacılık kuşatması ve liyakatsizlik çıkmazı. . (Erişim Tarihi: 17.01.2025).

Güler, M. (2023) Çalışma kültüründe yeni bir kavram: sessiz istifa. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 32(1), 247-261.

Gün, İ. (2024). Sessiz istifa niyetini etkileyen faktörlerin AHP yöntemi ile değerlendirilmesi: sağlık çalışanlarında bir uygulama. Yönetim Bilimleri Dergisi, 22(52), 500-520.

Gürer, A., & Deniz, N. (2017). Algılanan örgütsel kronizmin çalışan sessizliği üzerindeki etkisinde kişiliğin düzenleyici rolü. The Journal of Academic Social Science Studies, 59, 475-500.

Gürer, A., Solmaztürk, A.B., & Gökçe, F. (2023). Sessiz istifa: literatür incelemesi. Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi, 13, 2-9.

Hair, Joseph F., Black, William C., Babin, Barry J., Anderson, Rolph E., & Tatham, R. (2010). Multivariate data analysis. GEN, Boston, MA: Pearson. Education, Inc.

Hernandez, E.H., & Page, R.A., (2006). Nepotism in the employment recruitment process: now nepotism builds organizational commitment. Journal of Business Management and Change, 1(1). 3-13.

Hofstede, G. (2001). Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations (2nd ed.). Sage Publications.

Ibrahim, M., Alimin, M. & Karollah, B. (2020). Does human resource management practices moderate the relationship between nepotism and attitude?. AFEBI Management and Business Review, 5(2), 31-40.

İyiişleroğlu, S.C. (2006). Aile şirketleri: Adana ve çevresinde faaliyet gösteren aile şirketlerinde nepotizm uygulamasına yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Jehle, P., & Schmitz, E. (2007). Innere kündigung und vorzeitige pensionierung von lehrpersonen. In M. Rothland (Edt.), Belastung und beanspruchung im lehrerberuf (pp. 160-184). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Joffe, A. (2004). Nepotism for all times. Society, 41(6), 74-79.

Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2021). The personality of the organization: A big five perspective on how individuals differ within an organizational context. Organizational Psychology Review, 11(1), 3-39.

Kahneman, D. (2011). Thinking, fast and slow. Farrar, Straus and Giroux.

Kaplan, J. (2022). Pyramid of quiet quitting. Linkedin. .

Karakose, T. (2014). The effects of nepotism, cronyism and political favoritism on the doctors working İn public hospitals. Studies on Ethno-Medicine, 8(3), 245-250.

Karasar, N. (2018). Bilimsel araştırma yöntemi. Nobel Akademi Yayıncılık.

Karayaman, S. (2024). Sessiz istifa sürecindeki çalışanların duygu durumundaki değişimler. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 12(157), 75-90.

Kawo, J. & Torun, A. (2020). The relationship between nepotism and disengagement: the case of institutions in Ethiopia. Research Journal of Business and Management, 7(1), 53-65.

Kaya, A. (2012). Nepotism in the workplace: An empirical study of workplace nepotism and performance in the Turkish hotel industry. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 24(4), 585-608.

Keles, H. N., Ayan, T., & Kapusuz, A. G. (2011). The effects of nepotism on human resource management: The case of three, four and five star hotels in Mugla, Turkey. International Journal of Business and Social Science, 2(5), 91–97.

Keles, H.N., Özkan, T.K., & Bezirci, M. (2011). A Study on the effects of nepotism, favoritism and cronyism on organizational trust in the auditing process in family businesses in Turkey. International Business & Economics Research Journal (IBER), 10(9), 9-16.

Kerse, G., Deniz, V., & Çakıcı, A.B. (2024). Sessiz istifa ölçeğinin Türkçe formunun psikometrik özelliklerinin sınanması. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15(3), 749-762.

Khan, M. S., Naqvi, S., Nawaz, M. M., Rehman, K. U., & Zaman, K. (2016). Investigating the impact of economic development on nepotism. Quality & Quantity, 50(6), 2641-2661.

Klotz, A. C., & Bolino, M. C. (2016). Saying goodbye: The nature, causes, and consequences of employee resignation styles. Journal of Applied Psychology, 101(10), 1386–1404.

Klotz, A. C., & Bolino, M. C. (2022). Quiet quitting is about bad bosses, not bad employees. Harvard Business Review. Retrieved from https://hbr.org

Kobak, Ö. (2023). Sessiz istifa kavramına ilişkin bir model önerisi. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kooij, D., De Lange, A., Jansen, P., & Dikkers, J. (2011). Older workers' motivation to continue to work: Five meanings of age. Journal of Managerial Psychology, 26(4), 295–313.

Kumar, T. S. (2022). How to handle notice period in organization & emotional balancing during resignation & finding new job, case study on quite quit, shodhshauryam. International Scientific Refereed Research Journal, 5(5), 9-12.

Kılıç, R., & Keklik, B. (2012). Örgütlerde iş doyumu ve motivasyon ilişkisi üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15(1), 243–260.

Lin, L., & Gullotta, D. (2021). Disarticulating Gingnian: Chinese youth beyond'rising tides' and'lying flat'. Made in China Journal, 6(3), 20-30.

Maertz, C P., Griffeth, R. W., Campbell, N.S., & Allen, D.G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. Journal of Organizational Behavior, 28(8), 1059-1075.

Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet quitting–causes and opportunities. Business and Management Research, 12(1), 9-19.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout: A multidimensional perspective. Taylor & Francis.

Memili, E., Fang, H., & Chrisman, J. J. (2018). Organizational culture in family firms: A review and synthesis of the literature. Family Business Review, 31(2), 145-181.

Mishra, R. S., & Bhaskar, U. (2017). Nepotism in hiring decisions: A review. Journal of Applied Psychology, 102(8), 1101-1121.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 14(2), 224–247.

Nadeem, M., Ahmad, R., Ahmad, N., Batoold, S. R., & Shafique, N. (2015). Favoritism, nepotism and cronyism as predictors of job satisfaction: evidences from Pakistan. Journal of Business and Management Research, 8, 224-228.

Nart, S., Çelik, C., & Nart S. (2020). Çalışma ortamı özelliklerinin işe yabancılaşmaya etkileri: bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma, BMIJ, 8(2), 1687-1720.

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. Personnel Psychology, 63(3), 677–718.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). Psychometric theory (3rd ed.). McGraw-Hill.

Ombanda, P.O. (2018). Nepotism and job performance in the private and public organizations in Kenya. International Journal of Scientific and Research Publications, 8(5), 474-494.

Oruç, E. (2020). Türkiye'de işe yabancılaşma (work alienation) literatürüne ilişkin betimsel bir inceleme. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(4), 327-351.

Ören, N. (2015). Örgütlerde, nepotizm ve önemi. Asos Journal Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3 (20), 340-354.

Örücü, E., & Hasırcı, I. (2024). Hiyerarşi kültürünün sessiz istifa davranışı üzerindeki etkisinde banka çalışanlarının eğitim durumlarının düzenleyici rolü. İzmir İktisat Dergisi. 39(2), 389-408.

Özbilgin, M. F., Tatli, A., & Karatas-Ozkan, M. (2012). Global diversity management at work: A review and research agenda. Journal of World Business, 47(2), 157-166.

Özcan, E., & Ilıman Yaltagil, E. (2024). Sağlıkta sessiz istifanın nedenleri ve çözüm yolları. İşletme Araştırmaları Dergisi, 16(2), 919-935.

Özdemir, M., & Erdemli, O. (2019). Kamu çalışanlarında iş doyumu ve motivasyon ilişkisi: Bürokratik engellerin rolü. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 15(2), 255–273.

Özen, H., Korkmaz, M., Konucuk, E., Çeven, B., Sayar, N., Menşan, N. Ö., & Chan, T. C. (2024). Evaluation of quiet quitting: Is the bell ringing?. Journal of Qualitative Research in Education, 38, 108-142. .

Özkanan, A., & Erdem, R., (2014). Yönetimde kayırmacı uygulamalar: kuramsal bir çerçeve. Journal of Süleyman Demirel Uni. Institute of Social Sciences, 2(20), 179-206.

Özler, D. E., & Yılmaz, A. (2011). Nepotism and favoritism in the Turkish public sector. African Journal of Business Management, 5(21), 8610–8616.

Özler, H., Ergun, D.Ö., & Gümüştekin, G.E., (2007). Aile işletmelerinde nepotizmin gelişim evreleri ve kurumsallaşma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(17). 437-450.

Öztürk, E., Arıkan, Ö. U., & Ocak, M. (2023). Understanding quiet quitting: Triggers, antecedents, and consequences. International Journal of Behavior, Sustainability and Management, 10(18), 57-79.

Özüren, Ü., & Paksoy, M. (2019). İşgörenlerin nepotizm algılarının örgütsel muhalefet tutumları üzerindeki Etkisi: İstanbul'da çorap sanayi çalışanları üzerinde bir araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 41, 210-219.

Padgett, M. Y., & Morris, K. A. (2005). Keeping it "all in the family:" Does nepotism in the hiring process really benefit the beneficiary? Journal of Leadership & Organizational Studies, 11(2), 34–45.

Pearce, J.L. (2015). Cronyism and nepotism are bad for everyone: the research evidence. Industrial and Organizational Psychology, 8(1), 41-44.

Pelit, E., & Pelit, N. (2014). Örgüt kültürü ve iş görenlerin sessiz istifa davranışları arasındaki ilişki. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 25(1), 35–50.

Pelit, E., İstanbullu-Dinçer, F., & Kılıç, İ. (2015). The effect of nepotism on organizational silence, alienation and commitment: a study on hotel employees in Turkey. Journal of Management Research, 7(4), 82-110.

Pfeffer, J. (1998). The Human Equation: Building Profits by Putting People First. Harvard Business Press.

Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. Research in Personnel and Human Resources Management, 20, 331–369.

Ponzo, M., & Scoppa, V. (2011). A simple model of favouritism in recruitment. Research in Economics, 65(2), 78-88.

Puffer, S. M., McCarthy, D. J., & Boisot, M. (2010). Entrepreneurship in Russia and China: The impact of formal institutional voids. Entrepreneurship Theory and Practice, 34(3), 441-467.

Riggio, R. E. (2013). Introduction to Industrial/Organizational Psychology (6th ed.). Routledge.

Rousseau, D. M. (1995). Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements. Sage Publications.

Safina, D. (2015). Favouritism and nepotism in an organization: causes and effects. Procedia Economics and Finance, 23, 630-634.

Saygılı, Z., & Avcı, N. (2023). Çalışanların görev odaklı ve insan odaklı liderlik tarzı algılarının adanmışlıktan sessiz istifaya değin farklılaşması üzerine bir inceleme. Anlambilim MTÜ Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi, 3(1), 212-227.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293–315.

Serenko, A. (2024). The human capital management perspective on quiet quitting: Recommendations for employees, managers, and national policymakers. Journal of Knowledge Management, 28(1), 27-43.

Seçer, B. (2011). İş güvencesizliğinin içsel işten ayrılma ve yaşam doyumuna etkisi. İŞGÜÇ: The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 13(4), 43-60.

Sipahi, H., & Kartal, Y. (2018). Nepotizmin örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. İş'te Davranış Dergisi, 3(2), 109-118.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), Career Choice and Development (2nd ed., pp. 197–261). Jossey-Bass.

Tavşancıl, E. (2014). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi (5. baskı). Nobel Yayınları.

Tunçbilek, M.M., & Akkuş, A. (2017). Nepotizm (akraba kayırmacılığı) ve iş tatmini arasındaki ilişki ve Safranbolu konaklama işletmelerinde bir araştırma. Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (3), 169-197.

Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. Journal of Business and Psychology, 25(2), 201–210.

Tılıç, H. (2021). Türkiye'de kamu yönetiminde liyakat sorunu ve politik etkiler. Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 16(2), 212–230.

Vveinhardt, J. & Sroka, W. (2020). Nepotism and favouritism in polish and Lithuanian organizations: the context of organisational microclimate. CSR and Business Ethics for Sustainable Development, 12(4), 2. .

Yavuz, M., Gürhan, N., & Geniş, B. (2020). Nepotism perception and job satisfaction in healthcare workers. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 21(5), 468-476. .

Yücedağlar, A., Gılıç, F., Uzun, N. B., & İnandı, Y. (2024). Öğretmenlerde sessiz istifa ölçeği: Bir geçerlik ve güvenirlik çalışması. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 69, 227-251.

Yıkılmaz, I. (2022). Quiet quitting: a conceptual investigation. Gürçay G, &Manafidizaji A, (Ed.). Anadolu 10th International Conference on Social Sciences Proceedings Book; Diyarbakir, Turkey. Academy Conferences Publishing House: 581-591.

Yıldırım, M. (2013). Kamu yönetiminin kadim paradoksu: nepotizm ve meritokrasi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(02), 353-380.

Yıldız, D. (2023). Z kuşağında tükenmişliğin ötesi: Sessiz istifa. International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, 9(52), 1400-1405.

Yıldız, G. (2017). Siyaset sosyolojisi boyutuyla Türkiye'de siyasal kayırmacılık. Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi, (62), 429-439.

Yıldız, S., & Özmenekşe, Y. O. (2024). Kaçınılmaz son: sessiz istifa. Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 7(4), 14-24.

Yılmaz, Y. (2024). Örgütlerde sessiz istifa: kavramsal bir çözümleme ve Türkiye'de yapılan araştırmaların değerlendirilmesi. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 13(4), 1395-1410.

Zhang, A. (2022).'Quiet quitting' and 'lying flat': why the US and China cannot ignore these trends. https://www.scmp.com/comment/opinion/article/3192296/quiet-quitting-and-lying-flat-why-us-and-china-cannotignore-these (Erişim Tarihi: 13.01.2025).

EKLER

EK-1: Anket Formu

Merhaba;

Ben Abdullah KARAKAŞ.

Bu anket "Nepotizm (Kayırmacılık) ve Sessiz İstifa İlişkisi" başlıklı yüksek lisans tezim için veri oluşturarak araştırmama katkı sağlamak amacıyla hazırlanmıştır.

Değerli vaktinizi ayırarak anketime katılabilirseniz, bu akademik çalışmaya da katkıda bulunmuş olacaksınız.

Şimdiden teşekkürler.

1. Demografik Sorular

1.1. Cinsiyeti

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek

1.2. Yaşı

- ☐ 18 – 25
- ☐ 26 – 35
- ☐ 36 – 45
- ☐ 46 – 55
- ☐ 56 ve üzeri

1.3. Eğitim Durumu

- ☐ Lise
- ☐ Önlisans
- ☐ Lisans
- ☐ Yüksek Lisans
- ☐ Doktora

1.4. Çalıştığınız Kurum

- ☐ Kamu
- ☐ Özel Sektör

1.5. Bu İşyerinde Çalışma Süresi

- ☐ 1 yıldan az

- ☐ 1 – 5 yıl
- ☐ 6 – 10 yıl
- ☐ 11 – 15 yıl
- ☐ 15 yıldan fazla

1.6. Ünvanı/Statüsü

- ☐ Üst Düzey Yönetici
- ☐ Orta Düzey Yönetici
- ☐ Uzman
- ☐ Personel

1.7. Kaç Yıldır İş Hayatındasınız

- ☐ 1 yıldan az
- ☐ 1 – 5 yıl
- ☐ 6 – 10 yıl
- ☐ 11 – 15 yıl
- ☐ 15 yıldan fazla

2. Nepotizm (Kayırmacılık) Hakkında

Lütfen; 1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım 4. Katılıyorum 5. Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden size uygun olanı işaretleyiniz.		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	Bu kuruma çalışmak üzere personel alınırken işletmede yakını olanlara öncelik verilmektedir					
2.	Bu kurumda çalışmak üzere personel alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı aranır					
3.	Bu kurumda çalışan personelin terfi etmesinde yöneticilerle yakınlık ilişkisi olanların yeterlilik, beceri ve bilgi düzeyi daha az dikkate alınmaktadır					
4.	Bu kurumda, personelin işlerinde başarılı olsalar bile mevcut yakınlık ilişkileri nedeniyle bekledikleri ve arzu ettikleri konuma gelemeyecekleri düşüncesi hâkimdir					
5.	Bu kurumda yöneticilerle yakınlık ilişkisi içinde bulunanların terfi etmesi daha kolaydır					
6.	Bu kurumda, işin gerektirdiği nitelikler ve beceriler dışındaki kayırmacılık vb. etkenler iş görenlerin terfisinde öne çıkmaktadır					
7.	Bu kurumun yönetim kadrosunda yakını bulunan iş görenler diğer çalışanlardan daha fazla itibar ve değer görmektedirler					
8.	Bu kurumdaki alt ve orta düzey yöneticiler, üst yönetimde yakını bulunan çalışanlara karşı ayrıcalıklı davranışlar göstermektedirler					
9.	Bu kurumda yöneticilerle yakınlığı bulunanların işten çıkarılması veya ceza verilmesi çok zordur					
10.	Bu kurumda, diğer çalışanlar, üst yönetici ile yakın olan çalışanlardan çekinmektedirler					

11.	Bu kurumda yakını olanlar diğer çalışanlara göre daha fazla ücret elde etmektedirler					
12.	Bu kurumda, performans değerlendirmesi yapılırken yöneticilerin yakınları ayrıcalıklı işleme tabi tutulurlar					
13.	Bu kurumda, ödüllendirme söz konusu olduğunda yöneticilerin yakınları hak etmedikleri ödülleri elde ederler					
14.	Bu kurumun performans değerlendirme sistemi yazılı kuralların dikkate alınmadığı yöntemlerle gerçekleştirilir					
15.	Bu kurumda yönetici yakınlarının başarıları haddinden fazla itibar görür					

3. Sessiz İstifa Hakkında

Lütfen; 1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım 4. Katılıyorum 5. Kesinlikle Katılıyorum Seçeneklerinden size uygun olanı işaretleyiniz.		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	Zamanla kurumdaki tartışmalara olan ilgimi yitirdim.					
2.	İşten ayrılabilecek durumda olduğumda, işi bırakacağım.					
3.	Kurum için kendimi yeterince yıprattım.					
4.	Önceleri kendimi işime daha çok verirdim.					
5.	Sık sık kurallara harfi harfine uymak suretiyle işimi yavaşlatıyorum.					