



[itobiad], 2020, 9 (5): 3313/3337

Nepotizm ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Rekreasyon Faaliyeti Gösteren Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma¹

Relationship Between Nepotism And Organizational Silence: A Survey In Accommodation Facilities Operate Recreational

Seda ERKEKLİ

Arş.Gör., AHBVÜ, Turizm Fakültesi, Rekreasyon Yönetimi
Res. Assist., AHBVU, Faculty of Tourism, Department of Recreation
Management

seda.erkekli@hbv.edu.tr / ORCID ID:0000-0003-2482-1121

Ercan YAVUZ

Doç.Dr., AHBVÜ, Turizm Fakültesi, Rekreasyon Yönetimi
Assoc. Prof., AHBVÜ, Faculty of Tourism, Department of Recreation
Management

ercan.yavuz@hbv.edu.tr / ORCID ID:0000-0003-3696-4832

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Type	: Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Received	: 25.07.2020
Kabul Tarihi / Accepted	: 29.10.2020
Yayın Tarihi / Published	: 29.10.2020
Yayın Sezonu	: Ekim-Kasım-Aralık
Pub Date Season	: October-November- December

Atıf/Cite as: Erkekli, S , Yavuz, E . (2020). Nepotizm ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Rekreasyon Faaliyeti Gösteren Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma . İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi , 9 (5) , 3313-3337 . Retrieved from <http://www.itobiad.com/tr/pub/issue/57287/773790>

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and confirmed to include no plagiarism. <http://www.itobiad.com/>

Copyright © Published by Mustafa YİĞİTOĞLU Since 2012 – Istanbul / Eyup, Turkey. All rights reserved.

¹ Bu makale Arş.Gör.Seda Erkekli'nin "Nepotizm ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Rekreasyon Faaliyeti Gösteren Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Nepotizm ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Rekreasyon Faaliyeti Gösteren Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma²

Öz

Çalışmanın amacı iş görenlerin nepotizm kavramı ile ilgili düşüncelerini ve bu kavramın örgütsel sessizlik ile ilişkisini açıklamaktır. Bu çerçevede öncelikle bireylerin nepotizm ve örgütsel sessizlik davranışına karşı düşünceleri belirlenmiştir. Bu doğrultuda araştırma Ankara ilinde bulunan rekreasyonel faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin, nepotizm ile örgütsel sessizlik davranışı arasındaki ilişkinin özel sektör boyutunda incelenmesi amacı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma için veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Düzenlenen anket formu üç bölümden meydana gelmektedir. Anket formunun ilk bölümünde kişisel bilgi formu, ikinci bölümünde nepotizm ölçeği, üçüncü bölümünde ise örgütsel sessizlik ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre nepotizm ve örgütsel sessizlik arasında tek yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca nepotizm algısının örgütsel sessizlik alt boyutlarından kabullenilmiş sessizlik, savunmacı sessizlik alt boyutları ile bir ilişkisi bulunmasına rağmen, örgüt yararına sessizlik alt boyutu ile ilişkisi görülmemektedir. Yapılan analizler sonucunda yaş, eğitim ve iş yerindeki konum değişkenlerinin bir etkisi olduğu görülürken; cinsiyet ve çalışma sürelerinin herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Nepotizm ile örgütsel sessizlik davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan bu çalışmanın kayırmacı uygulamalar konusunda bireylerin bilinçlenmesinde katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda çalışma, sektörde faaliyet gösteren işletmelere nepotizm ve örgütsel sessizlik davranışı ile ilgili yol gösterici olması yönünden önem taşımaktadır. Araştırmalar incelendiğinde örgüt içerisinde uygulanan nepotik davranışlar ile iş görenlerin sessizlik davranışı göstermeleri arasında bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgüt çalışanlarına karşı yapılan nepotizm davranışı, çalışan görüşlerinin rahat bir şekilde ifade edilmemesine neden olmaktadır. Çalışanlar kendilerine yöneltilen bu davranışlar karşısında fikirlerini açıkça ifade etmemekte ve mevkilerini tehlikeye atmamak adına sessiz kalmayı tercih etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kayırmacılık, Nepotizm, Örgütsel Sessizlik, Rekreasyon İşletmeleri

² Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi'nin Evrak Tarih ve Sayısı: 20/01/2020-E.2593 nolu Etik Kurul Kararı alınmıştır.



Relationship Between Nepotism And Organizational Silence: A Survey In Accommodation Facilities Operate Recreational

Abstract

The purpose of this study is to describe personnel's thoughts towards nepotism concept, to explain relationship between nepotism and organizational silence. In this context, the thoughts of individuals against nepotism and organizational silence behavior were determined. Accordingly, the study was carried out with the aim of examining the relationship between nepotism and organizational silence behavior of private sector in recreational activities in 4 and 5 star accommodation business employees in Ankara. To collect data for the study questionnaire method was used. Prepared questionnaire form consisted of three sections. Prepared questionnaire form consisted of three sections. Questionnaire's first section includes personnel data form, second section comprises of nepotism scale, third section involves organizational silence scale. According to findings gathered there is linear relationship between nepotism and organizational silence. Furthermore, although nepotism has a relationship with acquiescent silence, and defensive silence which are sub-dimensions of organizational silence, it was not seen any relationship with prosocial silence. As a result of the analyzes, it is seen that the variables of age, education and workplace have an effect; gender and working time seem to have no effect. This study to determine the relationship between nepotism and organizational silence behavior is thought to contribute to raising awareness of favoritism practices. Accordingly, the work is important to guide businesses operating in the sector regarding nepotism and organizational silence behavior. When the research was examined it was seen that there was a relationship between the nepotic behaviors applied within the organization and the silence behavior of the people who were working. The behavior of nepotism against the employees of the organization causes the views of the employees who are organization not to be expressed comfortably. Employees do not express their opinions clearly in these behaviors directed at them and prefer to remain silent in order not to jeopardize their positions.

Keywords: Favoritism, Nepotism, Organizational Silence, Recreational Enterprises



Giriş

Sanayi devrimi sonrası sosyal yaşam ve çalışma hayatındaki şartların değişimi bireyler üzerinde önemli derecede etki yaratmaktadır. Bir yandan iş imkânlarında artış gözlemlenirken, diğer yandan küreselleşen dünyada iyi koşullarda bir iş bulmak ise oldukça zorlaşmıştır. Yalnızca bir iş değil, iyi bir iş bulma kaygısı bireyleri rakiplerini geride bırakacak etik dışı davranışlara yönlendirebilmektedir. Şartların değişmesi ile birlikte sağlıklı bir toplumun özelliklerinden sayılan; karşılıklı güven, bireyler arası eşitlik gibi bazı ilkelerin ihlal edildiği söylenebilir.

Sosyal bir varlık olma neticesinde insanlar, buldukları ortamlarda birbirleri ile iletişim halindedir. Kimi bireyler bu iletişimi iyi yönde kullanırken, kimi bireylerde olumsuz yönde kullanmaktadır. Bireyler arasındaki ilişkilerin suiistimal edilmesi noktasında kayırmacı davranışlar meydana gelebilmektedir. Kayırmacılık; kişi ya da grupların istihdam edilirken yalnızca iş, meslek, akraba, arkadaşlık ilişkilerine göre seçim yapılması olarak ifade edilmektedir (Özkanan ve Erdem, 2015: 9).

Tek elden yönetimi sağlamaya çalışan yöneticiler, yaptıkları nepotik uygulamalar sonucunda başarısız olacak ve bireylerin denetiminde birtakım sorunlarla karşılaşacaktır (Ören, 2015: 346). Nepotizmin yol açtığı olumsuzluklardan birisi olan örgütsel sessizlik; iş görenlerin, örgütün gelişimine katkıda bulunacak fikir ve görüşlerini sakınması durumu olarak açıklanmaktadır (Şahin ve Yalçın, 2017: 61). Bu durum örgütün gelişimini ve kendini yenilemesini yavaşlatmaktadır. İş görenlerin kendilerince yaptığı ortak bir tavır olarak değerlendirilebilir.

Rekabetin küreselleşme sonucu yoğun bir şekilde yaşandığı ticaret ortamında iş yerini sahiplenen, motive olmuş, gönüllü çalışanların bir işletmenin en önemli kazancı olduğu söylenebilir. Bunu sağlayacak hususlardan biri ise personel ile iletişimdir. Bireyler ve örgüt yöneticileri arasındaki doğru bir iletişim ile örgüt amaçları ve gelişimi sağlanabilecektir. Örgütler, değişimlere rahat uyum sağlayabilmek ve verimliliklerini artırmak için stratejik bir bilince ihtiyaç duymaktadır. Bu bilinç ile niteliği, bilgi donanımı, yetenekleri yüksek çalışanlara sahip olunmaktadır. Diğer yandan personel yönetiminde ve istihdamlarda profesyonelce bir yönetim anlayışı sergileme konusunda örgüt yönetimine büyük görevler düşmektedir. Yönetimin gerek istihdam gerekse örgüt içi terfilerde tercihini; kurduğu arkadaşlık, akrabalık ve siyasi yakınlık ilişkilerine göre değil, bireylerin yeteneklerine göre yapması gerekmektedir.



Çalışmanın amacı Ankara da yer alan rekreatif faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin kayırmacılığın alt boyutu olan nepotizm kavramı ile ilgili düşünceleri ve bu kavramın örgütsel sessizlik ile ilişkisini açıklamaktır. Rekreasyonel faaliyet gösteren işletmeler üzerinde yapılacak olan bu araştırmanın, sektörde faaliyet gösteren işletmelere nepotizm ve örgütsel sessizlik ile ilgili yol gösterici olması amaçlanmaktadır.

Araştırma kayırmacı uygulamalardan nepotizm ve bunun sonucunda gelişen örgütsel sessizlik kavramının incelenmesi ile kayırmacı uygulamalar konusunda bireylerin bilinçlenmesinin hedeflenmesi konusunda önem taşımaktadır.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda işletmelerin mevcut nepotizm durumu ve örgütsel sessizlik düzeyi belirlenerek, araştırmada elde edilen veriler dahilinde sektör yöneticilerinin iş gören verimliliğinin arttırılmasına yönelik, işletmelerde yönetim tarafından etkili bir gelişim sağlanması için insan kaynaklarının yönetsel planlamalarında nepotizm gibi kayırmacı davranış biçiminden uzak durmaları gerektiği düşünülmektedir. Böylelikle örgüt içerisindeki adaletsizlik algısının da ortadan kalkacağı öngörülmektedir. Bununla birlikte ülkedeki ilerleyen süreçte yapılacak olan nepotizm algısı ve örgütsel sessizlik davranışı çalışmalarının iş görenler üzerindeki etkilerini (performans düşüklüğü, iş gücü kaybı, örgütsel bağlılıkta azalma, adaletsizlik duygusunda azalma...) gibi çeşitli konular ile ilişkileri doğrultusunda daha geniş olarak araştırılması önerileri sunulacaktır.

Literatür Taraması

2.Kayırmacılık

Sosyal bir varlık olma neticesinde insanlar, buldukları ortamlarda birbirleri ile iletişim halindedir. Kimi bireyler bu iletişimi iyi yönde kullanırken, kimi bireylerde olumsuz yönde kullanmaktadır. Bireyler arasındaki ilişkilerin suiistimal edilmesi noktasında kayırmacı davranışlar meydana gelebilmektedir. Kayırmacılık; kişi ya da grupların istihdam edilirken yalnızca iş, meslek, akraba, arkadaşlık ilişkilerine göre seçim yapılması olarak ifade edilmektedir (Erdem, 2020: 17).

Örgütlerde yöneticilerin, personel seçimlerinde adaletsiz bir şekilde kendince özel olan kişilere yardımcı olması ve o bireyleri diğerlerinden farklı tutması olarak tanımlanmaktadır (Tunçbilek ve Akkuş, 2017: 172).



Kayıрма, bir başkası için aracılık yaparak, o kişinin hak etmediği bir şeyin yapılmasına yardımcı olma davranışıdır (Tiyek ve Pekar, 2015: 119). Kayırmacılık kavramında yönetici konumundaki bireyler, sahip oldukları mevkie ticari bir gözle bakmakta ve bunu çıkarları uğrunda harcamaktadır. Örgüt içerisindeki imajları bunu kolay bir biçimde yapmalarına olanak sağlamaktadır.

Kayırmacılık davranışları bireylerin karşı taraf ile kurduğu ilişkilere göre farklı isimler almaktadır. Bu kapsamda kayırmacılığın ilgili literatürde; Adam kayırmacılığı ve Siyasi Kayırmacılık olmak üzere iki ana başlık altında alt başlıklara ayrıldığı görülmektedir. Adam kayırmacılığı kendi içerisinde; Nepotizm ve Kronizm şeklinde (Özkanan ve Erdem, 2015: 10), Siyasi kayırmacılık ise kendi içerisinde Patronaj, Klientalizm ve Hizmet kayırmacılığı olarak üç başlık altında incelenmektedir (Özkanan ve Erdem, 2015: 10).

Kayırmacılığın bir türü olan nepotizm, örgütlerin yüzleştiği bir yönetim hastalığı olarak tanımlanmaktadır. Örgüt içerisindeki yozlaşma şekli olarak ifade edilmektedir. Genel olarak kayırmacılık kavramı ile karıştırılmaktadır. Fakat kayırmacılık akraba, siyasi, eş-dost kayırmacılığı gibi gruplardan oluşmaktadır. Nepotizmi ise sadece akrabalar içerisindeki ilişkiler oluşturmaktadır (Akkus ve Tuncbilek, 2017: 170).

3.Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı)

En sık rastlanan ve nispeten tespiti kolay olan nepotizm, bireyler arasındaki ilişkinin sadece kan bağına dayanan şekli olarak ifade edilmektedir. Nepotizm kavramı; bireylerin tecrübelerine, eğitim seviyelerine, sahip oldukları kabiliyetlerine bakılmadan örgüt içerisinde istihdam edilmesi olarak ifade edilmektedir. "Nepos" sözcüğünden türetilmiş olup, Latince "yeğen" kelimesine karşılık gelmektedir (Büte, 2015: 1). Below (2003); nepotizm sözcüğünün İtalyanca "nipote" kelimesinden türediğini, papaların mevkilerini kullanarak akrabalarını belirli görevlere yerleştirdiğini ifade eden "nepotisma" kelimesinden geldiğini ifade etmiştir (Pelit, vd., 2017: 48).

Kayırmacılığın bu türünde sadece akrabalık ilişkileri ön plandadır. İşe alınmak için belirli yeterliliğe sahip olmayan bireyler, akraba ilişkilerini kullanarak kendilerini örgüte kabul ettirmektedir (Özler, vd., 2007: 438). Önemli olan bilgi birikimi, yetenek değil; bireylerin aralarında kan bağı olan kişiler ile kurdukları samimi ilişkilidir.



Nepotizm “akrabalarını koruma” ve “onlara torpil geçme” gibi anlamlara karşılık gelmektedir. Örgüt içerisinde görevlendirmelerde yapılan bu ayrımcılık “liyakat” ilkesi ile ters düşmektedir. Liyakat ilkesi; bireylerin sahip oldukları niteliklere göre örgüt içerisinde görevlendirilmeleri olarak ifade edilmektedir. Yöneticiler, görevlerini suiistimal ederek, diğer bireylerin haklarını gözetmeksizin örgüt içerisinde kanun dışı işe alımlar gerçekleştirmektedir (Karahana ve Yılmaz, 2014: 126-127). Bu, işe alımlarda örgüt yönetimini elinde bulunduran bireyler liyakat yani yeterli ilkesini göz ardı etmekte ve kendi çıkarlarına odaklanmaktadır.

Günümüzde nepotizm, örgütlerin yüzleştiği bir yönetim hastalığı olarak tanımlanmaktadır. Örgüt içerisindeki yozlaşma şekli olarak da ifade edilmektedir. Genel olarak kayırmacılık kavramı ile karıştırılmaktadır. Fakat kayırmacılık akraba, siyasi, eş-dost kayırmacılığı gibi gruplardan oluşmaktadır. Nepotizmi ise sadece akrabalar içerisindeki ilişkiler oluşturmaktadır (Tunçbilek ve Akkuş, 2017: 170).

Nepotizmin en önemli olumsuz etkilerinden birisi kurumsallaşmaya engel olmasıdır. İşe alımlarda aile içerisindeki yakınlıklar, örgütün kendi kimliğini elde etmesini zorlaştırmaktadır. Bu da hissedarlar arasında güven problemi yaşanmasına neden olmaktadır. Şirketlere devamlı olarak yetersiz aile bireylerinin alınması, nitelikli insan kaynaklarında azalmalara yol açmaktadır (Özler, vd., 2007: 439).

4.Örgütsel Sessizlik

Örgüt içerisinde hoş karşılanmayan bir davranış olan sessizlik, konuşarak bireylerin ifadelerini dile getirmemesi ve bulunulan yerde gürültünün olmaması olarak açıklanmaktadır. Sessizlik yalnızca konuşmamanın olmaması değil, ayrıca yazma, duyulma gibi eylemlerinde gerçekleştirilmemesi durumu olarak açıklanmaktadır (Tokmak, 2018: 2020). Bu durumların çalışanların örgüt içerisinde elde ettiği negatif deneyimler neticesinde kazanıldığı belirtilmektedir (Uslu ve Aktaş, 2017: 142).

Diğer bir tanımla örgütsel sessizlik kavramı; iş görenlerin kendilerini olumsuz bir durum içerisinde bulduklarında örgüt ile ilgili davranışsal, bilişsel ve duygusal ifadelerini, belirli yetkilere sahip kişilerden sakınmaları olarak belirtilmektedir (Örücü ve Biyan, 2018: 151).

Örgütsel sessizlik olgusu bireylere özgü bir davranış biçimini ifade etmektedir. İş görenlerin örgütün gelişimine katkıda bulunacak fikir ve görüşlerini sakınması durumu olarak açıklanmaktadır (Şahin ve Yalçın, 2017: 61). Bu durum örgütün gelişimini ve kendini yenilemesini



yavaşlatmaktadır. İş görenlerin kendilerince yaptığı ortak bir tavır olarak değerlendirilmektedir.

Sessizlik, örgüt çalışanlarının işyerindeki sıkıntıların bilincinde olmasına rağmen, bu sıkıntıları karşı tarafa yansıtmaktan kaçınıp, fikirlerini paylaşmayarak bireyin sükût halinde olmasıdır (Timuroğlu ve Alioğulları, 2019: 248). Moghaddampour vd. ne göre sessizlik; “sessiz iklim” kavramını ifade etmektedir. Sessizliği örgüt çalışanlarının psikolojik değişimi olarak değerlendirmektedir. Örgüt ortamında zorlama ve tatminsizliği ortadan kaldırmak adına girişimlerde bulunmaktadır (Moghaddampour, vd., 2013: 2214).

Örgütsel sessizlik davranışı dört bileşkedен oluşmaktadır (Parcham ve Ghasemizad, 2016: 26):

- Üst düzey yöneticilerin sessizliğe olan tavrı,
- Alt kademe yöneticilerin sessizliğe olan tavrı,
- Çalışan ve yöneticilerin iletişim biçimleri,
- Sessizlik davranışlarına karşı bireysel davranışlar.

Örgütsel sessizlik alanında yaptığı çalışmalarıyla ilklerden olan Çakıcı (2007) bu kavramı, çalışan bireylerin örgütün gelişimini sağlayacak yönetsel ve tutumsal konulara ilişkin görüşlerini kasıtlı olarak paylaşmaması olarak açıklamaktadır (Yalçınsoy, 2019: 70).

Sessiz kalma davranışı öğrenilen bir davranıştır. Birdenbire var olmaz. Çalışanlar örgüt ortamı içerisinde oluşan durumları izleyerek kendileri için neyin iyi neyin kötü olabileceğine kanaat getirmektedir. Bu çerçevede içerisinde konuşmaya ya da sessiz kalmaya karar vermektedirler.

Sessiz kalma davranışı bireyin bilerek bir amaç doğrultusunda sergilediği bir harekettir. Sessiz kalma davranışı tek yönlü olarak bireyin ve toplumun suskunluğu, durumlar karşısında pasif eylemde bulunma olarak düşünülmemelidir. Bu davranış biçimini birey amaçlı olarak gerçekleştirdiğinde sessizlik, aktif bir eyleme dönüşmektedir (Alparslan ve Kayalar, 2012: 137).

Örgütsel sessizlik bir stratejidir. Çalışan bireyler örgüt içerisindeki geleceklerini bu stratejiler doğrultusunda şekillendirmektedir. İyi belirlenen bir strateji ile örgüt, hedeflerine en iyi şekilde ulaşmaktadır. Bu bağlamda iş görenlerin bilişsel görüşleri detaylı bir şekilde incelenmelidir. Örgütün



maddi kaynakları ile manevi kaynakları arasındaki sinerji en doğru şekilde sağlanmalıdır.

4.1.Örgütsel Sessizliğin Türleri

4.1.1.Kabullenici Sessizlik

Çalışanların örgüt hakkındaki geliştirecekleri görüşlerin, yönetim tarafından etkisiz olarak karşılanacağı düşüncesi ile kendilerini geri çekmeleri durumudur. Örgüt içerisinde gerçekleşen vaziyetlere şartsız bir şekilde dayanarak, başka bir alternatif aramaktan kaçınılmaktadırlar (Ülker ve Kanten, 2009: 115).

4.1.2. Savunmacı Sessizlik

Çalışanların beyan edecekleri görüşlerin olumsuz çıktılar olma ihtimaline karşılık, bireylerin kendilerini ifade etmede çekimser kaldıkları sessizlik türüdür. Kabullenici sessizlikten farklı olarak bireyler, olağan durumu değiştirmeye ve geliştirmeye açıktır (Ülker ve Kanten, 2009: 115).

4.1.3.Örgüt Yararına Sessizlik

Fedakâr sessizlik olarak da adlandırılan bu tür, örgütün vatandaşlarının davranışlarına dayanmaktadır. Çalışanlar iş ile ilgili bilgi ve fikirlerini, örgütün ve diğer çalışanlara yararlı olması adına paylaşımında bulunurlar. Bu davranış ile çalışan bireyin motivasyonu, bilgi paylaşımı, iş birliği ve yardımseverliği artmaktadır (Amiri, vd., 2018: 897).

Çalışanların sessiz kalması sonucunda; yenilikçi fikirler ortaya çıkmamakta, iletişim eksikliğinden dolayı çalışanlar ve yöneticiler arasında problemler yaşanmakta ve örgütün verimliliği düşmektedir (Akan ve Oran, 2017: 75-76). Çalışanların buldukları örgüt içerisinde sessiz kalmaları karşılaşılan sorunlara yönelik çözüm üretilmesine engel olmaktadır (Durak, 2012: 9).

5.Yöntem

Araştırmanın bu kısmında nepotizm ve örgütsel sessizlik ile ilgili aktarılan teorik bilgiler kapsamında yapılacak araştırmanın amaç ve kapsamı buna ek olarak verilerin hangi yöntemle analiz edildiği açıklanacaktır. Araştırma için veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde SPSS programı ve Excel Fisher's RZ programlarından yararlanılmıştır. Nepotizm ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak basit (pearson) korelasyon analizi uygulanmıştır.



5.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın amacı Ankara da yer alan rekreatif faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin kayırmacılığın alt boyutu olan nepotizm kavramı ile ilgili düşünceleri ve bu kavramın örgütsel sessizlik ile ilişkisi açıklamaktır. Rekreatif faaliyet gösteren işletmeler üzerinde yapılacak olan bu araştırma, sektörde faaliyet gösteren işletmelere nepotizm ve örgütsel sessizlik ile ilgili yol gösterici olması amaçlanmaktadır.

Araştırma kayırmacı uygulamalardan nepotizm ve bunun sonucunda gelişen örgütsel sessizlik kavramının incelenmesi ile kayırmacı uygulamalar konusunda bireylerin bilinçlenmesinin hedeflenmesi konusunda önem taşımaktadır.

Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H₁.Nepotizm ile örgütsel sessizlik arasında ilişki vardır.

H_{1a}. Nepotizm ile örgütsel sessizliğin kabullenici sessizlik alt boyutu arasında ilişki vardır.

H_{1b}.Nepotizm ile örgütsel sessizliğin savunmacı sessizlik alt boyutu arasında ilişki vardır.

H_{1c}.Nepotizm ile örgütsel sessizliğin örgüt yararına sessizlik alt boyutu arasında ilişki vardır.

H₂.Demografik faktörlere göre Nepotizm algısı ile örgütsel sessizlik arasında ilişki vardır.

H_{2a}.Yaş değişkenlerine göre nepotizm ile örgütsel sessizlik arasında ilişki vardır.

H_{2b}.Cinsiyet değişkenlerine göre nepotizm ile örgütsel sessizlik arasında ilişki vardır.

H_{2c}.Eğitim durumu değişkenlerine göre nepotizm ile örgütsel sessizlik arasında ilişki vardır.

H_{2a}.Çalışma süresi değişkenlerine göre nepotizm ile örgütsel sessizlik arasında ilişki vardır.

H_{2e}.İşyerindeki görev değişkenlerine göre nepotizm ile örgütsel sessizlik arasında ilişki vardır.

5.2.Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

-Örneklem büyüklüğü işletme çalışan sayısı ile hesaplanarak, anket Ankara ilinde rekreatif faaliyet gösteren işletme çalışanlarına uygulanmıştır.



-Bu çalışmadaki en önemli sınırlılık, iş görenlerin işletme içerisinde gerçekleşebilecek nepotizm ve örgütsel sessizlik konularında görüşlerini ifade etmede meydana gelen çekingenliktir.

5.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Ankara da yer alan rekreatif faaliyet gösteren konaklama işletmeleri oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini, kolayda örneklem yöntemi ile seçilmiş Ankara' da yer alan rekreatif faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır.

Belirlenmiş olan örneklem grubu içerisinde konaklama işletmelerine yönelik toplamda belirlenen örneklem kitlesine 510 anket formu gönderilip, 480 anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Ayrıca geri dönüş sağlanan anketlerde eksik ve hatalı işaretlenen 22 anket formu veri setine dahil edilmemiştir. Toplamda 458 sağlıklı anket formu ile veri seti oluşturulmuştur.

5.4. Araştırmanın Varsayımları

Çalışmanın varsayımları şu şekildedir:

-Katılımcıların anket sorularını doğru algıladıkları ve doğru bir şekilde cevapladıkları varsayılmıştır.

-Katılımcıların uygulanan anket formlarına yöneticilerinin baskısı altında kalmadan objektif bir şekilde yanıt verdikleri varsayılmıştır.

5.5. Veri Toplama Araçları

Araştırma için veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Düzenlenen anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde kişisel bilgi formu, ikinci bölümünde nepotizm ölçeği, üçüncü bölümünde ise örgütsel sessizlik ölçeği kullanılmıştır. Nepotizm ölçeğinde yer alan ifadelerin özgün formu "Ford ve Mc Lauhgin (1985) ve Abdalla vd. (1998) 'ne aittir. Ölçeğin Türkçe 'ye uyarlanması "Asunakutlu ve Avcı (2010)" tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması 14 adet 5'li Likert tipi ifadeden oluşan; terfide kayırmacılık, işlem kayırmacılığı ve işe alma sürecinde kayırmacılık boyutlarının yer aldığı anket formu kullanılmıştır. Örgütsel Sessizlik ölçeğinde yer alan ifadeler "Van, Ang ve Botero (2003) "tarafından geliştirilerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan," Şehitoğlu ve Zehir (2010) "tarafından Türkçeye uyarlanan anketten alınmıştır.



Araştırma kapsamında kullanılan anket formu katılımcılara çalışma saatleri süresince, Ankara ilinde içerisinde rekreasyonel faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde birebir araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Katılımcıların ölçekleri doldurmadan önce çalışma konusu hakkındaki yeterli bilgilendirme yapılmıştır. Ölçeklerin uygulanması 21.01.2020 – 29.02.2020 tarihlerinde yaklaşık 5 haftalık bir süreç içerisinde gerçekleştirilmiştir.

5.6.Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde veri setinin güvenilirlik katsayısına bakıldığında "Cronbach Alpha" 925 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu değer güvenilirlik düzeyi "yüksek derece güvenilir "olarak kabul görmektedir (Kalaycı, 2010: 405: Güriş ve Astar, 2015: 283). Ayrıca doğrulayıcı faktör analizi yapısal geçerliliğin kontrolünü sağlamak için uygulanmıştır. Uygulanan Barlett testinin sonucunda ($p=0.000 < 0.05$) olduğu için değişkenlerin arasında ilişki olduğu kabul edilmektedir. Örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla yapılan test sonucunda nepotizm ölçeğinin KMO=,954 olarak hesaplanırken; örgütsel sessizlik ölçeğinde KMO=901 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu değer çok iyi bir değer olarak görülmektedir (Kalaycı, 2010: 322). KMO =,925 > 0,60 olduğu için örneklem büyüklüğünün doğrulayıcı faktör analizi için yeterli olduğu anlaşılmıştır. Nepotizm ölçeğinin sonucunda tek faktör belirlenmiş bu faktörün varyansının 59,619 'un da toplandığı görülmektedir. Alpha ve varyans değerleri sonucunda ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu saptanmıştır. Örgütsel sessizlik ölçeğinin de ise altı faktör belirlenmiş, bu faktörlerin varyansının 61,160'de toplandığı görülmektedir. Alpha ve varyans değerleri sonucunda ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu saptanmıştır. Bu veriler sonucunda SPSS yapısal faktör analizi ve Excel Fisher's RZ programlarından yararlanılmıştır. Nepotizm ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak basit (pearson) korelasyon analizi uygulanmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik yüzde (%) ve frekans (f) değerlerine bakılmıştır. Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışma süresi, işyerindeki görev değişkenlerine göre nepotizm ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak ise Excel Fisher's RZ hesaplamaları yapılarak z değer ve p değer tabloları kullanılmıştır.

6.Bulgular ve Yorum



Nepotizm ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Rekreasyon Faaliyeti Gösteren Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma

Değişken	Grup	F	%
Yaş	18-25	122	26,6
	26-35	171	37,3
	36-45	88	19,2
	46-55	63	13,8
	56 yaş ve üzeri	14	3,1
Cinsiyet	Erkek	290	63,3
	Kadın	168	36,7
Medeni Durum	Evlili	234	51,1
	Bekâr	224	48,9
Eğitim Durumu	İlköğretim	55	12,0
	Lise	149	32,5
	Ön lisans	114	24,9
	Lisans	127	27,7
	Lisansüstü	13	2,8
Mesleki Deneyim	1 yıldan az	90	19,7
	1-5 yıl	189	41,3
	6-10 yıl	107	23,4
	11-15 yıl	49	10,7
	16 yıl ve üzeri	23	5,0
Kurumdaki Konumunuz	İşgören/Memur-Çalışan	293	64,0
	Alt Kademe	84	18,3
	Orta Kademe	57	12,4
	Üst Kademe	24	5,2
Gelir Durumunuz	2020-2500	292	63,8
	2501-3600	95	20,7
	3601-5600	41	9,0
	5600 ve üzeri	30	6,6
TOPLAM		458	100,0

Çizelge 6.1. Araştırmaya Katılan Bireylere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler;

Örnekleme oluşturan iş görenlerin %63,3 (n=290) 'ü erkek, %36,7 (n=168) 'si kadın bireylerden oluşmaktadır. Medeni duruma bakıldığında bireylerin %51,1 (n=234) 'lik oranla çoğunluğunun evli, %48,9 (n=224) 'luk oranla azınlığının bekar olduğu görülmektedir. Eğitim durumuna bakıldığında ise %32,5 (n=149) ' lik oranla lise mezunlarının çoğunlukta, %2,8 (n=13) 'lik oranla lisansüstü mezunların azınlıkta olduğu görülmektedir.



Çizelgedeki değerlere göre iş görenlerin mesleki deneyimlerine bakıldığında %41,3 (n=189) 'lük en fazla oranın 1-5 yıl aralığında, %5,2 (n=24)'lik en az oranın 16 yıl ve üzerinde olduğu, kurum içerisinde %64,0 (n=293) 'lük oranla çoğunluğun iş gören/memur-çalışan konumunda, %5,2 (n=24) 'lik oranla azınlığın üst kademe yönetici konumunda olduğu görülmektedir. Bu bireylerin gelir seviyesine bakıldığında ise %63,8 (n=292)'lik oranla çoğunluğun 2020-2500 aralığında, azınlığın ise %6,6 (n=30) 'lık oranla 5600 ve üzeri seviyede olduğu görülmektedir.

Araştırma modelinde belirtilen nepotizm ve örgütsel sessizlik değişkenleri arasındaki ilişkinin derecesini ortaya koymak amacıyla yapılan korelasyon analizi verilerine ilişkin çizelgeler aşağıda gösterilmektedir.

	<i>n=458</i>	<i>Nepotizm Algısı</i>	<i>Örgütsel Sessizlik</i>
	<i>r</i>		,439**
<i>Nepotizm Algısı</i>	<i>p</i>		,000
	<i>r</i>	,439**	
<i>Örgütsel Sessizlik</i>	<i>p</i>	,000	

Çizelge 6.2. Nepotizm Algısı ile Örgütsel Sessizlik Arasında Yapılan Basit Korelasyon Analizi Sonuçları;

Analiz sonucuna göre Nepotizm Algısı ile Örgütsel Sessizlik arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) bir korelasyon bulunmaktadır. Bu korelasyon pozitif yönlü ve korelasyon katsayısı (0,439)'na sahiptir. Bu bağlamda orta şiddette bir ilişki görülmektedir. Analiz sonuçları "H₁.Nepotizm ile örgütsel sessizlik arasında ilişki vardır "hipotezini destekler niteliktedir.

<i>n=458</i>		<i>Nepotizm Algısı</i>
<i>Kabullenici Sessizlik</i>	<i>r</i>	,522**
	<i>p</i>	,000
<i>Savunma Amaçlı Sessizlik</i>		,447**
	<i>p</i>	,000
<i>Örgüt Yararına Sessizlik</i>	<i>r</i>	,031
	<i>p</i>	,503



Çizelge 6.3. Nepotizm Algısı ile Örgütsel Sessizliğin Alt Boyutları Arasında Yapılan Basit Korelasyon Analizi Sonuçları;

Analiz sonucuna göre Nepotizm Algısı ile Örgütsel Sessizlik kavramının alt boyutları olan kabullenici sessizlik ve savunma amaçlı sessizlik arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) bir korelasyon bulunmaktadır. Bu korelasyon pozitif yönlü ve korelasyon katsayısı (kabullenici sessizlik boyutu için 0,522; savunma amaçlı sessizlik boyutu için 0,447) 0.4-0.6 değerleri arasında bulunduğundan orta şiddette bir ilişki vardır çıkarımında bulunulabilir. Yine yürütülen korelasyon analizi sonucuna göre Nepotizm Algısı ile Örgütsel Sessizlik kavramının alt boyutu olan örgüt yararına sessizlik arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p = 0,503$) bir korelasyon bulunmamaktadır.

Analiz sonucunda “**H_{1a}**. Nepotizm ile örgütsel sessizliğin kabullenici sessizlik alt boyutu arasında ilişki vardır “, “**H_{1b}**.Nepotizm ile örgütsel sessizliğin savunmacı sessizlik alt boyutu arasında ilişki vardır” hipotezleri desteklenirken;” **H_{1c}**.Nepotizm ile örgütsel sessizliğin örgüt yararına sessizlik alt boyutu arasında ilişki vardır “hipotezi desteklenmemektedir.

Korelasyon Katsayılarının Karşılaştırılması

Farklı örnek büyüklüklerine sahip iki bağımsız grup tarafından korelasyon analizleri yapılırken, tipik olarak, iki korelasyon arasındaki bir karşılaştırma incelenir. Bu, korelasyonlar aynı değişkenler üzerinde iki farklı grup tarafından gerçekleştirildiğinde ve her iki korelasyonun istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edildiğinde önerilir. Bunu yapmanın yolu korelasyon katsayısı değerlerini veya r değerlerini z skorlarına dönüştürmektir. Fisher'ın r 'den z 'ye dönüşümü olarak da bilinen bu dönüşüm, z puanlarının, gözlemlenen z testi istatistiği belirlenerek istatistiksel anlamlılık açısından karşılaştırılabilirliği ve analiz edilebilmesi için yapılır.

Yaş	18-25 yaş	26-35 yaş	36-45 yaş	46-55 yaş	56 yaş ve üstü
Korelasyon	0.2945543	0.4209352	0.5403875	0.497974	0.5991622
p	0.00099	0.00000	0.00000	0.00000	0.02355
n	122	171	88	63	24
Yaş	18-25 yaş	26-35 yaş	36-45 yaş	46-55 yaş	56 yaş ve üstü
18-25 yaş		-1,213 (0,113)	-2,12 (0,01)	-1,535 (0,062)	-1.639 (0,051)



26-35 yaş	-1,213 (0,113)		-1,17 (0,121)	-0,65 (0,258)	-1,049 (0,147)
-----------	-------------------	--	------------------	------------------	-------------------

36-45 yaş	-2,12 (0,01)	-1,17 (0,121)		0,344 (0,365)	-0,357 (0,361)
46-55 yaş	1,535 (0,062)	-0,65 (0,258)	0,344 (0,365)		-0,572 (0,284)
56 yaş ve üstü	-1.639 (0,051)	-1,049 (0,147)	-0,357 (0,361)	-0,572 (0,284)	

Çizelge 6.4. Yaş Değişkenine Göre Nepotizm Algısı ile Örgütsel Sessizlik Ölçeğini Korelasyon farklılık testi Z değerleri ve (p değerleri) Sonuçları;

Sadece 18-25 ve 36-45 yaş grupları arasındaki nepotizm ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur, diğer yaş grupları kendi aralarında herhangi bir farklılık göstermemektedir. 18-25 yaş arasında (0.2945543) ilişki olduğu görülmektedir ve bu ilişkinin diğer yaş gruplarına nazaran daha düşük olduğu söylenebilir.

Cinsiyet	Kadın	Erkek
Korelasyon	0.4475233	0.4300276
p	0.00000	0.00000
n	168	290
Cinsiyet	Kadın	Erkek
Kadın		0,222 (0,412)
Erkek	0,222 (0,412)	

Çizelge 6.5. Cinsiyet Göre Nepotizm Algısı ile Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Korelasyon farklılık testi Z değerleri ve (p değerleri) Sonuçları;

İş görenlerin cinsiyet farklılıklarına göre nepotizm algısı ile örgütsel sessizlik üzerinde herhangi bir farklılık bulunamamıştır. Bu nedenle analiz sonuçları “H_{2b}.Cinsiyet değişkenlerine göre nepotizm ile örgütsel sessizlik arasında ilişki vardır” hipotezini desteklememektedir.



Nepotizm ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Rekreasyon Faaliyeti Gösteren Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma

Eğitim	İlköğretim	Lise	Ön lisans	Lisans	Lisansüstü
Korelasyon	0.7233922	0.345382	0.4352249	0.3805243	0.5197211
p	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.0687
n	55	149	114	127	13
Eğitim	İlköğretim	Lise	Ön lisans	Lisans	Lisansüstü
İlköğretim		3,433 (0,000)	2,667 (0,004)	3,11 (0,001)	0,981 (0,163)
Lise	3,433 (0,000)		-0,843 (0,200)	-0,332 (0,370)	0,660 (0,255)
Ön lisans	2,667 (0,004)	-0,843 (0,200)		0,502 (0,308)	-0,332 (0,370)
Lisans	3,11 (0,001)	-0,332 (0,370)	0,502 (0,308)		-0,533 (0,297)
Lisansüstü	0,981 (0,163)	0,660 (0,255)	-0,332 (0,370)	-0,533 (0,297)	

Çizelge 6.6. Eğitim durumu Göre Nepotizm Algısı ile Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Korelasyon farklılık testi Z değerleri ve (p değerleri) Sonuçları;

İlköğretim mezunları ve lisans; ilköğretim mezunları ve ön lisans ve ilköğretim mezunları ve lise mezunlarının, nepotizm ile örgütsel sessizlik algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ancak ilköğretim mezunları ve lisansüstü mezunları arasında istatistiksel anlamda bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak lisansüstü mezunları örneklemin içinde küçük (n=13) bir grubu oluşturduğu için bu istatistik (n>30 olduğundan dolayı) göz ardı edilebilir. Bununla birlikte diğer eğitim durumu alt grupları kendi aralarında herhangi bir farklılık göstermemektedir. İlköğretim mezunları arasında bu ilişkinin diğer eğitim durumu alt gruplarına nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir. Analiz sonuçları " H_2 :Eğitim durumu değişkenlerine göre nepotizm ile örgütsel sessizlik arasında ilişki vardır" hipotezini destekler niteliktedir.

Çalışma Süresi	1 yıldan az	1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16 yıl üstü
Korelasyon	0.3619569	0.4134535	0.5026976	0.3956757	0.5955372
P	0.0004558	0.000000	0.00000	0.004892	0.002716
n	90	189	107	49	23



Çalışma Süresi	1 yıldan az	1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16 yıl üstü
1 yıldan az		-0,467 (0,320)	-1,196 (0,116)	-0,216 (0,415)	-1,238 (0,108)
1-5 yıl	-0,467 (0,320)		-0,923 (0,178)	0,129 (0,449)	1,047 (0,147)
6-10 yıl	-1,196 (0,116)	-0,923 (0,178)		0,759 (0,224)	0,546 (0,292)
11-15 yıl	-0,216 (0,415)	0,129 (0,449)	0,759 (0,224)		1,000 (0,159)
16 yıl üstü	-1,238 (0,108)	1,047 (0,147)	0,546 (0,292)	1,000 (0,159)	

Çizelge 6.7. Çalışma Sürelerine Göre Nepotizm Algısı ile Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Korelasyon farklılık testi Z değerleri ve (p değerleri) Sonuçları;

İş görenlerin çalışma süresi farklılıklarına göre nepotizm algısı ile örgütsel sessizlik üzerinde herhangi bir farklılık bulunamamıştır. Analiz sonuçları “H_{2a}.Çalışma süresi değişkenlerine göre nepotizm ile örgütsel sessizlik arasında ilişki vardır” hipotezini desteklememektedir.

Görev	Çalışan	Alt Kademe	Orta Kademe	Üst Kademe
Korelasyon	0.3960219	0.4164322	0.5318576	0.7233206
P	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000
n	293	84	57	24
Görev	Çalışan	Alt Kademe	Orta Kademe	Üst Kademe
Çalışan		-0,194 (0,423)	-1,172 (0,121)	-2,193 (0,014)
Alt Kademe	-0,194 (0,423)		-0,850 (0,198)	-1,924 (0,027)
Orta Kademe	-1,172 (0,121)	-0,850 (0,198)		-1,252 (0,105)
Üst Kademe	-2,193 (0,014)	-1,924 (0,027)	-1,252 (0,105)	



Çizelge 6.8. İş Yerindeki Görevlerine Göre Nepotizm Algısı ile Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Korelasyon farklılık testi Z değerleri ve (p değerleri) Sonuçları;

Üst kademe yöneticiler ve iş gören/çalışanlar; üst kademe yöneticiler ve alt kademe yöneticilerine göre nepotizm ile örgütsel sessizlik algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ancak üst kademe yöneticiler ve orta kademe yöneticiler arasında istatistiksel anlamda bir farklılık tespit edilememiştir. Bununla birlikte diğer görev değişkeni alt grupları kendi aralarında herhangi bir farklılık göstermemektedir. Üst kademe yöneticilerin nepotizm ile örgütsel sessizlik algısı arasındaki korelasyonun diğer gruplara göre çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Analiz sonuçları “H_{2a}.İşyerindeki görev değişkenlerine göre nepotizm ile örgütsel sessizlik arasında ilişki vardır” hipotezini destekler niteliktedir.

7.Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada iş görenlerin nepotizm ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki farklı değişken açlarına göre incelenmiştir. Gerçekleştirilen araştırmada, kayırmacılığın alt boyutu olan ve sadece eş-dosta yönelik olarak uygulanan nepotizmin örgütsel sessizlik ile ilişkisi ele alınmıştır. Çalışmanın amacı nepotizm uygulamalarının, iş görenlerde meydana gelen sessizlik davranışı ile ilişkisinin araştırılmasıdır. Çalışmada ilk olarak rekreasyonel faaliyet gösteren işletmelerde çalışan bireylerin nepotizm ve örgütsel sessizlik algıları ölçülmüş ve bu iki kavram arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Rekreasyonel faaliyet gösteren işletme çalışanlarında nepotizm ve örgütsel sessizlik arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Örgüt içerisinde nepotik davranışların görülmesi, bireylerin örgütsel sessizlik davranışı göstermelerine ortam hazırlamaktadır. Bu bağlamda nepotik davranışların sürdürülmesi sonucunda; bireylerin işletme hakkındaki düşüncelerinin değişmesi ve sessiz kalma gibi olumsuz davranışların görülmesi muhtemeldir. Polat, B. (2016) tarafından yapılan “Çalışanların kayırmacılık algıları ile sessizlik davranışları arasındaki ilişki: Kamu sektöründe bir uygulama “ isimli çalışmada da çalışanların nepotizm ve örgütsel sessizlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur.

Bireylerin nepotizm algısı ile örgütsel sessizlik kavramının kabullenici ve savunma amaçlı sessizlik alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçlarına göre; belirtilen kavramlar arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen



verilere bakıldığında diğer iki değişken arasında nepotizmin kabullenici sessizliğe olan etkisinin daha fazla olduğu saptanmıştır. Fakat bireylerin nepotizm algısı ile örgüt yararına sessizlik alt boyutu arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Çalık, A. (2016) "Nepotizmin örgütsel sessizlik üzerine etkisinde öz yeterlilik algısının rolü" isimli çalışmada da çalışanların nepotizm algılarının kabullenici, korumacı ve korunmacı sessizlik davranışını artırıcı etkisi olduğunu belirtmiştir. Kabullenici sessizlik ve korunmacı sessizlik hipotezleri desteklenirken; korumacı sessizlik hipotezi desteklenmemektedir.

Nepotizm ve örgütsel sessizlik ilişkisinin bağımsız değişkenler çerçevesinde yapılan analiz sonuçlarına göre; yaş değişkeni ele alındığında daha genç yaş gruplarında nepotik farklılaşma daha yoğun görülürken, orta ve ileri yaş gruplarında ise farklılaşmaların azaldığı görülmektedir. Deniz, K. (2018) tarafından gerçekleştirilen "Örgütsel sessizlik, örgütsel adalet ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiler: Hizmet sektöründe bir uygulama" isimli çalışmada da iş görenlerin örgütsel sessizlik algıları ile yaş faktörü arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Araştırma kapsamında nepotik davranışların cinsiyet faktörüne göre herhangi bir farklılık görülmemiştir. Buna bağlı olarak cinsiyetin herhangi bir etkisi olmadığı görülmüştür. Pelit, E., Baytok, A., Soybalı, H.H., Kılıç, İ. (2017) tarafından gerçekleştirilen "Nepotizm algısında demografik özelliklerin rolü: Otel işletmeleri iş görenleri üzerinde bir araştırma" isimli çalışmada da iş görenlerin nepotizm algıları cinsiyet değişkeni açısından değerlendirildiğinde anlamlı düzeyde bir farklılık saptanamamıştır.

İş görenlerin eğitim düzeyleri ile nepotik davranış algıları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu farklılık ilköğretim ile lisansüstü düzeydeki iş görenleri arasında olduğu tespit edilmiştir. Eğitimin nepotik davranışlarda bireyleri olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Sarıboğa, M. (2017) tarafından ortaya konulan "Nepotizmin örgütsel bağlılık ve iş doyumuna etkisi ve otel çalışanları üzerine bir araştırma" isimli çalışmada iş görenlerin nepotizm algıları ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı derecede bir fark olduğu tespit edilmiştir.

İş görenlerin çalışma saatlerinin uzunluğu veya kısalığının nepotik algıları üzerinde herhangi bir değişikliğe neden olmadığı görülmüştür. Bunun sebebinin çalışma sürelerindeki eşitlikten doğduğu düşünülmektedir. Özkan, Ö. (2019) tarafından gerçekleştirilen "Nepotizm ve insan kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bir uygulama" isimli çalışmada da iş



görenlerin nepotizm algıları ile çalışma süresi değişkenine arasında anlamlı bir farklılık elde edilememiştir.

İşyerindeki görev değişkenlerine göre nepotizm ile örgütsel sessizlik algısı arasındaki ilişki ele alındığında ise üst kademe yöneticiler ve iş gören/çalışanlar; üst kademe yöneticiler ve alt kademe yöneticiler arasında nepotizm ile örgütsel sessizlik alguları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur, ancak üst kademe yöneticiler ve orta kademe yöneticiler arasında istatistiksel anlamda bir farklılık tespit edilememiştir. Bununla birlikte diğer görev değişkeni alt grupları kendi aralarında herhangi bir farklılık göstermemektedir.

Araştırmalar incelendiğinde örgüt içerisinde uygulanan nepotik davranışlar ile iş görenlerin sessizlik davranışı göstermeleri arasında bir ilişki olduğu görülmüştür.

Örgüt çalışanlarına karşı yapılan nepotizm davranışı örgütün kalbi olan çalışan görüşlerinin rahat bir şekilde ifade edilmemesine neden olmaktadır. Çalışanlar kendilerine yöneltilen bu davranışlar karşısında fikirlerini açıkça ifade etmemekte ve mevkilerini tehlikeye atmamak adına sessiz kalmayı tercih etmektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda rekreatif işletmelerin izlemesi gereken yol şu şekildedir; örgüt içerisindeki iş görenlerin çalışma düzeni gözden geçirilmeli ve gerekli işlemler yapılmalıdır. Bu düzen içerisinde bireylerin çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile olan ilişkileri temel odak noktasını oluşturmalıdır. Çünkü sessizlik kavramı bu ilişkiler üzerinden ortaya çıkmaktadır. Çalışma ortamında her birey doğru bir biçimde dinlenmeli ve ayırım yapılmaksızın her bireye eşit haklar sunulmalıdır. Yöneticiler çalışanların her zaman arkasında durmalı ve onları yüzleştikleri problemler karşısında psikolojik olarak rahatlatmalıdır. Bu sayede içsel olarak bir sorunu olmayan bireyler, olaylar karşısında sessiz kalmaktansa, kendilerini örgüte ve verilen görevlere adayacaktır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda araştırmacılara aşağıdaki öneriler sunulabilir;

-Saha çalışmaları ve uygulamalarında örgütsel sessizlik ve nepotizm algısı üzerine üniversitelerdeki yönetim ve işletme bilimleri alanlarında görev alan akademik kadrolardan ve bu bölümlerin öğrencilerinden faydalanılması önerilebilir.

-Bununla birlikte ülkedeki ilerleyen süreçte yapılacak olan nepotizm algısı ve örgütsel sessizlik davranışı çalışmalarının iş görenler üzerindeki etkilerini



(performans düşüklüğü, iş gücü kaybı, örgütsel bağlılıkta azalma, adaletsizlik duygusunda azalma...) gibi çeşitli konular ile ilişkileri doğrultusunda daha geniş olarak araştırılması önerilebilir.

Kaynakça

- Abdalla, H. F., Maghrabi, A.S., Raggad, B.G. (1998). "Assessing the Perceptions of Human Resource Managers Toward Nepotism, A Cross-cultural study", *International Journal of Manpower*, 19(8), 554-570.
- Akan, B. B., Oran, Ç.F. (2017). "Akademisyenlerin örgütsel sessizlik algıları: Konuya ilişkin bir uygulama", *K.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(5), 117-134.
- Alparslan, A., Kayalar, M. (2012). Örgütsel Sessizlik: Sessizlik Davranışları, Örgütsel ve Bireysel Etkileri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (6), 136-147.
- Amiri, A., Kahnali, Z. M., Alamdari A., Nejad A.R. (2018). "Investigating the relationship between silence and organizational commitment (Case Study: Shiraz University of Medical Sciences", *Revista Publicanda*, 15(2), 893-906.
- Asunakutlu, T., Avcı, U. (2010). "Aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B. F Dergisi*, 15(2), 93-109.
- Below, A. (2003). *In Praise of Nepotism: A Natural History*. New York: Doubleday.
- Büte, M. (2015). "Nepotizm ve iş tatmini ilişkisinde iş stresinin aracı rolü var mıdır? ", *D.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, (29), 1-8.
- Çakıcı, A. (2007). "Örgütlerde sessizlik: Sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 145-162.
- Çalık, A. (2016). *Nepotizmin örgütsel sessizlik üzerine etkisinde özyeterlilik algısının rolü*. Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.



Nepotizm ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Rekreasyon Faaliyeti Gösteren Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma

- Deniz, K. (2018). *Örgütsel sessizlik, örgütsel adalet ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiler: Hizmet sektöründe bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Durak, İ. (2012). *Korku kültürü ve örgütsel sessizlik*, Bursa: Etkin Yayınları.
- Erdem, A. R. (2020). Conceptual Analysis of Discrimination. *International Journal of Humanities and Research*, 5 (4), 12-20.
- Ford, R., McLaughlin, F. (1985). "Nepotism", *Personnel Journal*, (64), 57-61.
- Güriş, S., & Astar, M. (2015). *Bilimsel Araştırmalarda SPSS ile İstatistik*. İstanbul: Der Yayınları.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karahan, A., Yılmaz, H. (2014). "Nepotizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bir uygulama", *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (27), 124-148.
- Moghaddampour, J., Nazemipour, B., Aghaziarati, M., Bordbor H. (2013). "Illuminating employees organizational silence", *Management Science Letters*, (3), 2213-2222.
- Ören, N. (2015). "Örgütlerde, nepotizm ve önemi", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (20), 340-354.
- Örücü, E., Biyan, A. N. (2018). "Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki: İmalat sektörüne yönelik bir araştırma", *M.C.B.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(4), 46-71.
- Özkan, Ö. (2019). *Nepotizm ve insan kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkanan, A., Erdem, R. (2014). "Yönetimde kayırmacı uygulamalar: Kuramsal Bir Çerçeve.", *Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, 2(20), 179-206.
- Özler, H., Ergun, D., Ö., Gümüştekin, G. E. (2007). "Aile işletmelerinde nepotizmin gelişim evreleri ve kurumsallaşma", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17), 437-450.



- Parcham, E., Ghasemizad, A. (2016). "The impact of organizational culture on employees organizational silence in Shiraz University of medical sciences", *Journal of Health Management & Informatic*, 4(1), 25-30.
- Pelit, E., Baytok, A., Soybalı, H.H., Kılıç, İ. (2017). "The role of demographic characteristics in the nepotism perception: An application on the hotel business employees", *Journal of Turkish Tourism Research*, 1(2), 45-63.
- Polat, B. (2016). *Çalışanların kayırmacılık algıları ile sessizlik davranışları arasındaki ilişki: Kamu sektöründe bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sarıboğa, M. (2017). *Nepotizmin örgütsel bağlılık ve iş doyumuna etkisi ve otel çalışanları üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, H., Yalçın, B. (2017). "Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki: İzmir ili Çiğli ilçesi devlet ilkokullarına ilişkin bir araştırma" *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 60-90.
- Şehitoğlu Y. ve Zehir C. (2010). "Türk Kamu Kuruluşlarında Çalışan Performansının, Çalışan Sessizliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İncelenmesi". *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), s87-110.
- Timuroğlu, K.M., Alioğulları, E. (2018). "Örgütsel güvenin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi: Erzurum ili araştırma görevlileri üzerine bir araştırma", *A.Ü. İ.İ.B. F Dergisi*, 33(1), 243-264.
- Tiyek, R., Peker, K. (2015). "Örgütsel etik davranışlar: Bir araştırma", *Ç.K.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 113-136.
- Tokmak, M. (2018). "Kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma: Banka çalışanları örneği", *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(3), 2219-2233.
- Tunçbilek, Y., Akkuş, A. (2017). Nepotizm (akraba kayırmacılığı) ve iş tatmini arasındaki ilişki ve Safranbolu konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Yüzyüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (3), 169-197.



Nepotizm ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Rekreasyon Faaliyeti Gösteren Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma

- Uslu, S., Aktaş, H. (2017). "İşten ayrılma niyeti ile örgütsel sessizlik etkileşiminde iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksinin aracı rolü: Özel bir hastane çalışanları üzerinde bir araştırma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 12(1), 141-160.
- Ülker, F., Kanten, P. (2009). "Örgütlerde sessizlik iklimi, iş gören sessizliği ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik bir araştırma", *A.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 1(2), 112-126.
- Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I.C. (2003), Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Construct, *Journal of Management Studies*, 40, 1359-1392.
- Yalçınsoy, A. (2019). "Örgüt kültürü ve örgüt ikliminin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinin analizi ", *Anemon Muş Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2),67-77.

