



Nepotizmin Örgütsel Sessizlik ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi*

Hakan Sipahi†, Yasin Kartal
Giresun Üniversitesi

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihi:

Başvuru

05.10.2018

Revizyon

Kabul

31.12.2018

Anahtar Kelimeler:

Nepotizm, Örgütsel
Sessizlik, İşten Ayrılma
Niyeti, Örgütsel Davranış

ÖZ

Amaç: Bu çalışmada, örgütlerde nepotizm uygulamalarının yol açtığı nepotizm algısının örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti üzerinde olan etkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

Tasarım/Yöntem: Araştırmada nicel araştırma yöntemi dahilinde yapılandırılmış soru formları kolayda örnekleme ile Giresun ilinde faaliyet gösteren kamu kurumlarında ve özel sektörde çalışan 128 kişiye uygulanmıştır. Araştırmanın modeli ve amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezler, SPSS 23.0 istatistik programı kullanılarak güvenilirlik, bağımsız iki örneklem t-testi, pearson korelasyon analizleri ile test edilmiştir.

Sonuçlar: Nepotizm, kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel sessizlik düzeylerini etkilemezken, işten ayrılma niyetlerini arttırdığı görülmüştür.

Özgün Değer: Nepotizmin örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisinin yönünün ve seviyesinin belirlenmesinin, alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Elde edilen bulgular, kamu ve özel sektörde uygulanan nepotizm davranışlarının olumsuz etkilerinin analiz edilmesine ve düzenleyici önlemler alınmasına olanak tanıyacaktır. Ayrıca alanyazında nepotizm kavramının örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti tutumları ile daha önce herhangi bir çalışmada ilişkilendirilmemiş olması çalışmanın özgün değerini oluşturmaktadır.

The Effect of Nepotism on Organizational Silence and The Intention to Leave

Hakan Sipahi, Yasin Kartal
Giresun University

ARTICLE INFO

Article History:

Received

05.10.2018

Revised

Accepted

31.12.2018

Keywords:

Nepotism, Organizational
Silence, Turnover Intention,
Organizational Behavior

ABSTRACT

Objectives: In this study, it was aimed to investigate the effect of nepotism perception on organizational silence and the intention to leave work in organizations caused by nepotism practices.

Methods: The questionnaires structured in quantitative research method were applied to 128 people working in public institutions and private sector in Giresun province with easy sampling. The hypothesis based on the model and purpose of the study was tested by using SPSS 23.0 statistical program with reliability, two sample independent t-test, pearson correlation analysis.

Results: Nepotism has been shown to increase the intentions of dismissal while public and private sector employees could not influence the level of organizational silence.

Originality: It is thought that determining the direction and level of nepotism's relationship with organizational silence and the intention to leave work will contribute to fieldwriting. The findings will enable the analysis of negative impacts of nepotism behaviour in the public-private sectors and the taking of regulatory measures. In addition, the concept of nepotism in the field literature is the original value of the study, which was not associated with organizational silence and the intention to leave work before.

* Bu makale 10-12 Mayıs 2018 tarihlerinde Trabzon'da düzenlenen, 26. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulan bildirinin revize edilmiş halidir.

†Corresponding Author: E-mail: hakan.sipahi@giresun.edu.tr. ORCID: 0000-0003-2468-4817

1. Giriş

Örgütlerde kayırmacılık kavramının alt başlığı olan ve bireylerin akrabalık bağı bulunan diğer kişileri kayırmasını ifade eden nepotizme sıklıkla rastlanmaktadır. Nepotist uygulamaların örgütler ve bu uygulamalardan faydalanan bireyler için bazı olumlu etkileri olmakla birlikte daha çok olumsuz etkileri bulunmaktadır. Nepotizm, kavramsal açıdan akrabalık bağı ifadesini taşıdığından çoğunlukla aile işletmelerinde görülen ve alinyasında daha çok bu örneklem üzerinden ele alınan bir konu olsa da kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren örgütlerin çalışanlarının örgütle ilgili algılarını önemli ölçüde etkileyen bir olgudur. Nepotizm, örgüt çalışanlarının işe ilişkin tutum ve davranışlarını olumsuz etkilemekte, iş tatminlerini düşürmekte ve örgütün genel performansına da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu tür olumsuzluklar ise örgütlerdeki işgörenlerin örgütsel adalete olan inançlarının azalmasına, örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti gibi davranışlara yönelmelerine sebebiyet oluşturabilmektedir. Kurumsallıktan ve uzmanlaşmış bir yönetim anlayışından uzak örgütlerde görülen nepotizmin sebep olduğu bu tür olumsuzlukların azaltılması ve yönetilmesi için bu kavramın iyi anlaşılması, örgütler ve işgörenler üzerindeki etkilerinin doğru analiz edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda nepotizmin, işgörenlerin örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti davranışlarını ne düzeyde etkilediğine yönelik yapılan bu çalışmada, nepotizmin örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmada kavramsal çerçeve; nepotizm, örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti doğrultusunda oluşturulmuştur.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Nepotizm

Nepotizm kavramı, kişilerin sahip oldukları beceri, kabiliyet, başarı ve eğitim düzeyi gibi özelliklerinin dikkate alınmaksızın, bir işin nitelik ve özellikleri doğrultusundaki gerekliliklerini taşımayan kişilerin yalnızca akrabalık ilişkilerinden ötürü işe alınmasını veya mevcut işinde terfi edilmesi anlamına gelmektedir. Nepotizm, örgütlerdeki işe alma sürecinde mevcut çalışanların akraba ilişkileri lehine gösterilen kayırmacılık davranışı olarak tanımlanmaktadır (Padgett ve Morris, 2005, s.34). Literatürde kayırmacılık ve adam kayırmacılık yerine de kullanılan bu kavram, kayırmacılık kavramının alt boyutu olan "akraba kayırmacılığı" olarak ifade edilmektedir. Çünkü kayırmacılık kavramı; akraba ilişkilerine dayandığında nepotizm, eş dost ilişkisine dayandığında kronizm, siyasal ve dinsel temele dayandığında patronaj, iktidar yakınlığına dayandığında ise klientelizm olarak açıklanmaktadır (Aközer, 2003, s.16-17). Bu bağlamda kayırmacılık kavramı, kişinin kendi akraba ve aile fertleri dışında bağı olan kişileri yarattığı faydayı ifade ederken nepotizm kavramı kişinin kendi akraba ve aile fertlerine sağladığı fayda ifade etmekte ve bu durum iki kavramı birbirinden ayırmaktadır (Asunakutlu ve Avcı, 2010, s.97). Nepotizm kavramı, Latince kökenli "yeğen" anlamına gelen "nepos" sözcüğünden türetilmiş ve İngilizce'de karşılığı "nephew" sözcüğüdür (Kiechel, 1984, s.143; Ford ve McLaughlin, 1985, s.57).

İş yaşamında bireylerin belirli görevlere gelme noktasında veya statü değiştirmesinde kişisel nitelik ve özellikleri yerine, akrabalık ilişkilerini kullanmaları örgüt ve örgüt çalışanları açısından olumsuzluklar oluşturmaktadır. Nepotizmin gerçekleşmesi ile görevlere niteliksiz kişilerin yerleştirilmesi örgüt açısından iş kaybı ve başarısızlığa yol açabilirken, örgüt çalışanları açısından da örgüte karşı güven eksikliği, iş tatmininde azalma, örgütsel sessizlik gibi bir takım olumsuz durumların yaşanmasına sebebiyet verebilmektedir (Abdalla, Maghrabi ve Raggad, 1998, s.557; Tunçbilek ve Akkuş, 2017, s.171). Nepotizm, akrabalık bağı sayesinde nitelik ve özelliklerine bakılmaksızın işe alınan veya terfi ettirilen bireyler açısından da olumsuzluklar ortaya çıkarmaktadır. Bu durum bireylerin örgütteki görev süreleri boyunca örgütün diğer çalışanları tarafından üzerlerinde baskı veya vicdan azabı gibi durumların oluşmasına, bireylerin örgütteki yerini garanti olarak görüp kendilerini geliştirme noktasındaki motivasyon eksikliğine, başarılı çalışmaları sonucunda aldığı ödüllerin diğer çalışanlar tarafından akrabalık ilişkisine bağlanması gibi olumsuz durumlarının oluşmasına neden olabilmektedir (Erdem, Ceylan ve Saylan, 2013, s.176; Büte ve Tekarslan, 2010, s.2).

Nepotizmin olumsuz etkilerinin yanı sıra, olumlu etkilerinin de olduğu konu ile ilgili yapılan araştırmalarda belirtilmektedir. Nepotizmin, özellikle aile işletmelerinde örgütü kendi ile içselleştiren özverili çalışanlar elde edilmesinde ve örgütte aile ortamının beslenerek diğer çalışanlar üzerinde olumlu etkiler oluşturulması noktasında olumlu etkiler yaratabileceği ifade edilmektedir (Abdalla, Maghrabi ve Al-Dabbagh, 1994, s.60-62; Vinton, 1998, s.298). Alanyazın incelendiğinde nepotizm ile ilgili yapılmış çalışmaların daha çok aile işletmeleri bağlamında ele alındığı görülmektedir. Fakat beceri, yetenek, profesyonellik gibi nesnel ölçütlerden uzak bir şekilde, akrabalık ilişkileri doğrultusunda istihdam kaynağı olarak görülen nepotizm, yetkinlikten ve gelişimden uzak bir konjonktürün oluşmasına neden olup, ülke ekonomisi üzerindeki etkisi oldukça fazladır (Sidani ve Thornberyy, 2013, s.70). Küçük ve orta büyüklükteki aile işletmelerinin dışında, nepotist uygulamaların günümüzde kamu ve özel sektöründe sıklıkla görülen bir durum olduğu göz önünde bulundurulduğunda konu alanının geliştirilmesi ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.

2.2. Örgütsel Sessizlik

Örgütlerin çalışanlarla olan ilişkileri varlıklarını sürdürebilmek açısından dikkat edilmesi gereken önemli bir husustur. Dış çevre ile olan bağı koparmamak amacıyla iletişime bu denli muhtaç olan bir sistemin öncelikle kendi içerisinde güçlü bir iletişim ağına sahip olması gerekmektedir (Brinsfield, 2009, s.42). Söz konusu iletişim ağı, birbirini destekleyici bir şekilde örgüt-birey tabanlı anlaşmazlıklar, beklentilerin giderilememesi, güven kaybı gibi negatif faktörler ile tetiklenerek, zedelenmelere maruz kalmaktadır. Aksaklıklara uğrayan iletişim, örgüt ve birey üzerinde oluşan olumsuz çıktılara karşı düzenleyici önlemler alınmasının da önüne geçebilmektedir. Birey taraflı olarak düşünüldüğünde bu olumsuz çıktılardan birisi örgütsel sessizlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Karar verme, yönetim süreçleri, kültür ve ilke gibi örgütsel özelliklerin, bireyin sahip olduğu değerler ile çatışmasından ortaya çıkan sessizlik davranışı sosyal olarak yapılandırılmış bir olgudur (Vokala ve Bouradas, 2005, s.442).

Örgütsel sessizlik, bireyin sahip olduğu davranış biçimlerinin, zihinsel algılarının ve duygularının örgütün içerisinde bulunduğu durumlara karşı yönlendirilmemesi, pasif duruma getirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Pinder ve Harlos, 2001, s.335). Bir çalışanın, örgütü yakından ilgilendiren bir konu veya problem sırasında kişisel görüşünü paylaşmaktan kaçınarak, örgütü ve diğer örgüt üyelerini bilgi transferinden mahrum bırakması sessizliğin başlangıcını oluşturmaktadır (Bowen ve Blackmon, 2003, s.1399).

Morrison ve Milliken tarafından popülerleşen bir kavram olan "örgütsel sessizlik", örgütün karşılaştığı sorunlara ilişkin çalışanın eylemsiz kalması veya örgütün seslerini duymasını engelleyecek bir iç duvar oluşturdukları, örgütsel sorunlar hakkındaki düşüncelerini ve kaygılarını duvarın arkasına geçirmedikleri bir davranışsal seçim olarak ifade edilmektedir. Bu davranışsal seçimin oluşumunda, bireylerin içerisinde var oldukları örgütün problemlerle ilgili çaba gösterilmeyi hak etmediği veya benliklerindeki fikir ve düşüncenin dile getirildiği takdirde kendileri için sorun teşkil edeceği düşüncesi temel teşkil etmektedir (Morrison ve Milliken, 2000, s.710; Tayfun ve Çatır, 2013, s.116).

Örgütsel sessizlik tek taraflı iletişime kapalı olma durumu olarak görünse de doğru kişiler tarafından, doğru analiz edilmesi durumunda iyi bir iletişim biçimi de varsayılmaktadır (Dyne, Botero ve Ang, 2003, s.1365). Ancak doğru analiz edilemediği takdirde ise bulaşıcı bir yapıya sahip olan sessizlik, örgüt içerisindeki tüm iletişim ağının ve bilgi akışının durmasına sebep olacaktır (Zehir ve Erdoğan, 2011, s.1391).

Jensen (1973), örgüt tarafından analiz edilerek fayda sağlanabilecek bir yapıya da sahip olan örgütsel sessizliğin ikilemlere sahip olduğunu, bu ikilemlerin yönetim tarzı doğrultusunda başarı ve başarısızlıkta rol oynayacağını belirtmiş ve bunları şu şekilde sıralamıştır (Pinder ve Harlos, 2001, s.338):

- Sessizlik, insanları hem birleştirir hem de uzaklaştırır,
- Sessizlik, insan ilişkilerine zarar da verebilir, ilişkileri düzeltebilir de,
- Sessizlik hem bilgi akışını engellemekte hem de farklı bilgiler sağlamaktadır,
- Sessizlik hem derin düşünmenin hem de düşünce yoksunluğunun belirtisidir,

- Sessizlik, karşıt görüş olarak görülse de bazen onay anlamına gelmektedir.

Bireyin kendini geri plana çekerek, örgüt isteklerini doğrudan kabul etmesi, karşıt bir görüş veya düzenleyici bir fikir sunmaması, alınacak kararlarda pasif durumda kalması örgütsel sessizliğin belirtileri olarak görülmektedir. Bu belirtilerden olumlu veya olumsuz veri elde etmek tamamen yöneticilerin bireye odaklanma ve bireyi analiz etmelerine bağlıdır. Bireyin sessizliği, örgüt tarafından gerçekleştirilen yanlış ve hatalı yönetimi anlayabilme açısından önemli olup, bu olumsuzluklara düzenleyici önlemler almaya fırsat tanımaktadır. Örgüt tarafından geri bildirim olarak kabul edilebilecek bu tarz tutumlar “örgüt yararına sessizlik” olarak adlandırılarak, bireyin örgütü eleştirmekten ziyade örgütü geliştirmeyi amaçladığı sessiz kalma biçimi olarak görülmektedir (Van Dyne, Soon ve Botero . 2003, s. 1370).

Sonuç olarak birey odaklı olarak gelişen örgütsel sessizlik, örgütün birey beklentilerini karşılayabilme düzeyi, davranış biçimleri, oluşturulan kültür ve çalışma ortamı, adalet olgusu gibi örgüt tabanlı oluşabileceği gibi, bireyin öz benliğinde var olan bastırılmışlık, geride kalma isteği, kararsızlık gibi doğrudan kişiden kaynaklanan sebeplerle de gerçekleşebilmektedir. Örgüt içerisindeki paydaşlar birbirini etkileyen bir sarmal olarak görülmektedir. Çalışanlar sahip oldukları fikirleri bu sarmala sunmadan önce, diğer çalışanlar veya yöneticiler tarafından benimsenmeyeceğini düşünmesi özdeşleşmeden uzak ve örgütsel sessizliği destekleyici bir etken olarak kabul görmektedir (Bowen ve Blackmon, 2003, s. 1395).

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

Örgüt-birey arasında oluşabilecek anlaşmazlıklar ve belirsizlikler her zaman davranışsal bir sonuç doğurmamaktadır. Tutum olarak da belirebilen sorunlar, davranışa dönüşmeden önce taraflara ciddi zararlar verebilmektedir. Bu doğrultuda çalışanlar tarafında oluşabilecek bir ayrılma niyeti güdüsel bir terim olup, kişinin içerisinde bulunduğu sosyal sisteme karşı yönelttiği ayrılma eğilimini ifade etmektedir (Gaertner, 2000, s.479). Çalışanların ait oldukları örgüte karşı gösterdiği çabanın gereksiz olduğu veya emeğinin karşılığını alamayacağını düşünmeleri ve örgüt içerisinde adalet olgusunun azaldığı gibi olumsuz hisler edinmeye başlaması işten ayrılma niyetinin oluşumundaki etkenler arasındadır (Güçer, Pelit, Demirdağ ve Keleş, 2017, s.19).

İşten ayrılma niyeti, çalışanların işten ayrılma davranışlarını sergilemeden önce hissettikleri, doğrudan birey rahatsızlığı veya memnuniyetsizliğinin bir tutumu olarak ifade edilmektedir (Suarthana ve Riana, 2015, s.717-718). İşten ayrılma niyeti besleyen çalışanların sorunlarının belirlenerek çözüm yollarının aranması, örgütsel devamlılığı sağlanmanın yanında birçok masrafı da önlemede önemli bir yöntemdir. Bir işten ayrılma niyeti, yakın gelecekte örgütün katlanmak zorunda kalacağı eylemlerin habercisi niteliğindedir. Birey bu niyetini eyleme dönüştürerek örgütü terk etme kararı aldığı anda, hem çalışanın deneyim ve bilgi edinmesi için hem de istihdam edilme sürecinde ve sosyalleştirme sürecinde harcanan maddi ve zamansal çabalar boşa gitmiş sayılacaktır (Sanderson, 2003, s.46).

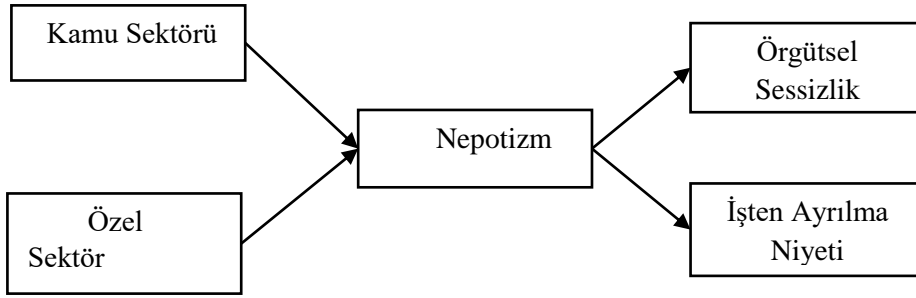
İşten ayrılma niyeti ile yeni istihdam alternatifleri arzusu besleyen iş görenlerin bu niyetlerinin eyleme dönüştürmesi sürecinde dışsal, örgütsel ve içsel unsurların etkisi gözlemlenmektedir. Cotton ve Tuttle (1986)'da bu unsurları; dışsal unsurlar (işsizlik ve alternatif iş olanağı düşüncesi), örgütsel unsurlar (yönetim tarzı, ücret, örgüte güven) ve bireysel unsurlar (kişilik, ihtiyaçlar) olarak sınıflandırılmaktadır (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013, s.336). Bahsi geçen unsurlar, işten ayrılma niyetini güçlendiren ve etkileyen bir döngü oluşturmaktadır. Çalışanların örgütün güvenilirliği ve dürüstlüğü hakkındaki ön izlenimleri, gelecekteki beklenti ve değerlendirmelerini etkilediği gibi işten ayrılma niyeti üzerinde de doğrudan etkili bir faktör olarak görülmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s.72). Örgüt tarafından çalışanlar üzerinde güven duygusunun oluşması, örgütün eşitlik ilkesine ne denli sahip olduğu ile ilişkilidir. Başka bir deyişle nepotizmden uzak bir örgüt, çalışanların sahip oldukları mevcut ve potansiyel yetenekleri, göstermiş oldukları çabaları adil bir şekilde değerlendirebilecektir. Ayrıca örgüt içerisinde oluşabilecek teşvik edici fırsatların çalışanların verimi ile paralel bir şekilde dağıtılması, işten ayrılma niyetini engellemek açısından büyük önem arz etmektedir (Dreher, 1982, s.137). İşten ayrılma niyetinin önlenmesi için yöneticiler tarafından dikkat edilmesi gereken diğer hususlardan birkaçı; doğru ve işe uygun personel alımını gerçekleştirmek, bütüncül amaçlar edinerek başarıya odaklanmak, ortak değerler edilerek motivasyon ve bağlılık

oluşumunu sağlamak, çalışanlar ile güçlü iletişim ağı kurarak onları problemler ile birlikte amaçlanan faydaya da ortak etmek, taahhüt edilen sözleri yerine getirerek güven olgusunu güçlendirmek olarak belirtilmektedir (Sanderson, 2003, s.47).

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Tasarımı ve Modeli

Bu çalışmada nepotizm ile işgörenlerin örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın amacı ve literatür çalışması doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli, model ve amacına uygun şekilde ortaya konulan hipotezler aşağıda belirtilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Hipotez1: Kamu sektöründe uygulanan nepotizm ile çalışanların örgütsel sessizlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir pozitif ilişki söz konusudur.

Hipotez2: Kamu sektöründe uygulanan nepotizm ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir pozitif ilişki söz konusudur.

Hipotez3: Özel sektörde uygulanan nepotizm ile çalışanların örgütsel sessizlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir pozitif ilişki söz konusudur.

Hipotez4: Özel sektörde uygulanan nepotizm ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir pozitif ilişki söz konusudur.

Hipotez5: Kamu sektörü ve özel sektör arasında nepotizm düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık söz konusudur.

3.2. Örneklem

Araştırma Giresun ilinde faaliyet gösteren kamu kurumlarında ve özel sektörde çalışan kişiler üzerinde yapılmıştır. Araştırma örneklemini belirlenirken, nepotist uygulamalarla karşılaşılması yüksek düzeyde olan sektör gruplarında çalışanlara ulaşılması düşüncesiyle hareket edilmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemi dahilinde yapılandırılmış anket formları ile kolayda örnekleme yoluyla toplamda 135 kişiden veri toplanmıştır. Örneklemin ana kütleli temsil yeteneği kolayda örnekleme yönteminin tercih edilmesinden dolayı zayıftır ve bu durum çalışma sonuçlarının genellenmesine imkan tanımamaktadır. Aynı zamanda veri toplama noktasında eksik veri içeren 7 adet anket formu analize dahil edilmemiş ve 128 adet anketten elde edilen gözlemler analize tabi tutulmuştur.

3.3. Ölçekler

Çalışma kapsamında kamu ve özel sektör çalışanlarının nepotizm algılarını ölçmek amacıyla Abdalla ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilen, Türkçeye ise Asunakutlu ve Avcı (2010), Büte ve Tekarslan (2010) tarafından çevrilen, 17 ifade içeren “Nepotizm Ölçeği” kullanılmıştır. Abdalla ve arkadaşlarına ait çalışmada ölçeğin güvenilirliği açısından Cronbach’s Alpha değeri= 0.87 olarak tespit edilmiştir. Çalışanların örgütsel sessizlik düzeylerini ölçmek için, Dyne, Ang ve Botero (2003) tarafından geliştirilen ve Erdoğan (2011) tarafından Türkçe ’ye uyarlanan, 15 ifadeden oluşan “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından uygulanan analizler sonucunda ölçeğe ait Cronbach’s Alpha değeri=0,89 olarak saptanmıştır. Son olarak çalışanların işten ayrılma niyetlerinin ölçümünde ise Mobley, Griffeth, Hand ve Meglino (1979) tarafından geliştirilen, literatürümüze çevrisini Olgun (2017) ve Meral (2015)’in sağladığı 3 ifade içeren “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Mobley ve arkadaşlarına ait çalışmada ölçeğin güvenilirliğine ait Cronbach’s Alpha değeri= 0.90 olarak tespit edilmiştir. Her üç ölçek de 5’li Likert tipinde olup cevaplar 1 ile 5 arasında (1: Hiç Katılmıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum) düzeylendirilmiştir. Bu çalışma kapsamında elde edilen, ölçeklere ait güvenilirlik seviyesi olarak Cronbach’s Alpha değerlerine Tablo 1.’de yer verilmiştir.

Tablo 1.

Ölçeklerin Güvenirlik Değerleri

Ölçek	Cronbach α
Nepotizm Ölçeği	0,75
Örgütsel Sessizlik Ölçeği	0,78
İşten Ayrılma Ölçeği	0,81

Güvenilirlik analizine göre araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach Alpha değerlerinin $>.70$ 'den büyük olduğu için güvenilir olarak kabul edilebilir.

3.4. Analiz

Araştırma dahilinde kullanılan ölçekler ve elde edilen veri seti, SPSS 23.0 istatistik paket programı yardımı ile analiz edildiğinde basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri bakımından normal dağılım gösterdiği tespit edilmiş olup, bulgular şu şekilde: İşten ayrılma niyeti ölçeğine ait basıklık değeri -0,802, çarpıklık değeri 0,090, örgütsel sessizlik ölçeğine ait basıklık değeri -0,549, çarpıklık değeri -0,299, nepotizm ölçeğine ait basıklık değeri 0,201, çarpıklık değeri -0,001 olarak elde edilmiştir. Basıklık ve çarpıklık katsayılarının ± 2 aralığında olması durumunda değişkenlerin normallik varsayımına uygun olduğu belirtilmektedir (Kunnan, 1998, s.313; Gravetter ve Wallnau, 2014, s.170; Field, 2009, s.45). Literatürde çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 3 aralığında olması durumunda dahi ilgili değişkenleri normal kabul eden çalışmalarda bulunmaktadır (Kalaycı, 2010, s.209). Sonuç olarak verilerin analizinde parametrik testlerin uygulanması uygun görülmüştür. Bu doğrultuda kamu ve özel sektöre uygulanan nepotizm ile çalışanların örgütsel sessizlik düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin varlığını ve yönünü tespit etmek amacıyla “Pearson Korelasyon” analizi uygulanmış ve ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca nepotizm düzeyinin, kamu sektörü ve özel sektör açısından farklılık gösterip göstermediğini ölçmek için araştırma dahilinde “Bağımsız İki Örneklem T- Testi” uygulanmıştır.

4. Bulgular

Araştırmanın bu bölümde veri toplama aracında bulunan kişisel bilgiler formu ve ölçeklerden elde edilen verilerin istatistiksel analizler sonucunda ulaşılan bulgular yer almaktadır. Araştırmaya katılanların %57’si erkek, %43’ü kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş düzeylerinin dağılımı incelendiğinde ise %64,8’inin 18-35, %34,3’inin 36-55 ve kalan %0,8’inin 56 üstü yaş grubunda olduğu görülmektedir. Katılımcıların %38,6’si lise, %17,3’ü ön lisans, %38,7’si lisans, %5,3’ü ise lisansüstü mezundur. Katılımcıların çalıştığı sektör grubu incelendiğinde ise %43,8’inin kamu sektörü, %56,3’ünün ise özel sektör çalışanı olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların ölçeklere vermiş oldukları yanıtlara ilişkin genel ortalamalara Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2.
Genel Ortalama

Sektör Türü		Nepotizm	Örgütsel Sessizlik	İşten Ayrılma Niyeti
Kamu Sektörü	Ortalama	3,12	2,88	3,04
Özel Sektör	Ortalama	3,17	2,85	3,09

Araştırmaya katılan çalışanların araştırma ölçeklerine ilişkin genel ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalamaya sahip madde özel sektörde $\bar{x} = 3,17$ ile “Nepotizm Ölçeği” oluşturmaktadır. Tanımlayıcı istatistiklerden elde edilen bulgular doğrultusunda, kamu sektörü ($X = 3,12$) ve özel sektör ($X = 3,17$) ile çalışanlarının nepotizme bakış açılarına ait verdikleri cevapların, fikrim yok ve katılıyorum aralığında benzerlik gösterdiği gözlemlenmektedir. Ayrıca her iki sektör için de örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyetine verilen cevaplar arasında yüksek değerli farklılıklar gözlemlenmemiş olup elde edilen değerlere Tablo 2’de değinilmiştir. Çalışanların nepotizme bakış açılarının söz konusu sektörlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ise Bağımsız İki Örneklem T-testi ile analiz edilmiş olup, elde edilen bulgulara Tablo 3.’de yer verilmiştir.

Tablo 3.
Kamu ve Özel Sektör Katılımcılarının Nepotizm Düzeylerinin Karşılaştırılması (Bağımsız Gruplarda T-testi)

Sektör	n	Ortalama	SS	Sd	T değeri	P değeri
Kamu Sektörü	56	3,12	0,58	126	-0,471	0,639
Özel Sektör	72	3,17	0,59			

Tablo 3’de çalışanların nepotizme bakış açılarının kamu sektörü ve özel sektör arasında farklılaşma düzeyleri, $[t(126) = -0,471; p > 0,05]$ olarak hesaplanmıştır. $p = 0,639$ olup $p > 0,05$ bulgusu doğrultusunda, araştırmaya katılan kamu sektörü ve özel sektör çalışanlarının nepotizm düzeyleri açısından ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş olup, Hipotez5 reddedilmiştir.

Nepotizm ile örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti ölçeği arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlara ulaşmak amacı ile “Pearson Korelasyon Analizi” yapılmış ve analiz bulgularına Tablo 4’de yer verilmiştir.

Tablo 4.
Nepotizmin Örgütsel Sessizlik ve İşten Ayrılma İle Kolerasyonu (Pearson Kolerasyonu)

Sektör Türü		Örgütsel Sessizlik	İşten Ayrılma Niyeti
Kamu Sektörü	Nepotizm	r	-0,280*
		p	0,036
		n	56
Özel Sektör	Nepotizm	r	-0,194*
		p	0,103
		n	72

Kolerasyon analizi araştırmaya katılan çalışanların verileri bakımından incelendiğinde;

Kamu sektöründe nepotizm ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki incelendiğinde, nepotizm ve örgütsel sessizlik arasında ($r = -0,280$; $p = 0,03 < 0,05$) anlamlılık düzeyinde, negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı, zayıf bir ilişki söz konusudur. H1 hipotezi red edilir.

Kamu sektöründe nepotizm ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki incelendiğinde, nepotizm ve örgütsel işten ayrılma arasında ($r = 0,752$; $p = 0,00 < 0,05$) anlamlılık düzeyinde, pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı, güçlü bir ilişki söz konusudur. H2 hipotezi red edilemez.

Özel sektörde nepotizm ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki incelendiğinde, nepotizm ve örgütsel sessizlik arasında ($r = -0,194$; $p = 0,10 > 0,05$) değerleri anlamlılık göstermediği gözlemlenmiştir. Bir diğer deyiş ile araştırma özelinde, özel sektörde nepotizmin uygulamalarının örgütsel sessizliğe neden olmadığı belirlenmiştir. H3 hipotezi red edilir.

Özel sektörde nepotizm ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki incelendiğinde, nepotizm ve işten ayrılma arasında ($r = 0,712$; $p = 0,00 < 0,05$) anlamlılık düzeyinde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı, güçlü bir ilişki söz konusudur. H4 hipotezi red edilemez.

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmada, örgütlerde karşılaşılan nepotizm uygulamaları ile çalışanların örgütsel sessizlik algıları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda elde edilen araştırma sonuçları genel olarak incelendiğinde kamu ve özel sektör çalışanlarının nepotist yaklaşımlar ile ilgili algıları açısından ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bağımsız iki örneklem T-testi sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda hem kamu hem de özel sektörde faal durumda çalışanların nepotizme bakış açıları üzerindeki dağılımının benzerlik göstermesi, nepotizmin sektör ayırt etmeksizin işgörenler üzerinde bir baskı oluşturduğu ve bireyleri alternatif istihdam olanaklarına yönlendirdiği şeklinde yorumlanabilir.

İlişkisel tarama modeli kapsamında gerçekleştirilen Pearson Korelasyon testi sonuçları, nepotizmin söz konusu iki sektörde de örgütsel sessizliğe yol açmadığı, H1 ve H3 kapsamında elde edilen negatif zayıf ilişki ile doğrulanmıştır. Örgüt içerisinde var olan nepotist yaklaşımlar karşılığında, çalışanlar örgütsel sessizlik yerine, işten ayrılma niyeti içerisine girdikleri H2 ve H4 kapsamında elde edilen pozitif ilişki ile ortaya konulmaktadır. Araştırma dahilinde incelenen çalışanların, pasif duruma gelerek örgütün düzenleyici önlemler almasını beklemeden işten ayrılma niyeti içerisine girmesi, yeni bir istihdam kaynağı arayışına girdiğiyle bağdaştırıldığında örgütsel bağlılığın düşük seviyede olması beklenen bir durumdur.

Örgütlerde nepotizm uygulandığında çalışanların algılanan adalet algısını olumsuz bir şekilde etkileyerek, örgüte karşı güvenini kaybetmesine, mevcut yeteneklerini pasif duruma getirmesine ve başarısızlığı kabul edebilir varsaymasına sebep olacaktır. Nepotizmi ortadan kaldırabilmek için yakınlık ilişkileri barındıran kişileri doğrudan göreve atamak yerine, kaliteli insan kaynakları birimi oluşturarak, seçme, terfi gibi kabul ve yükseliş aşamalarını bilgi ve yetkinlikler göz önüne alarak şeffaf bir şekilde gerçekleştirmek gerekmektedir. Söz konusu seçimlerin tarafsız bir şekilde gerçekleşmesinin denetleme hiyerarşisi içerisinde de güçlendirmeler sağlayacağı düşünülmektedir. Bir işletmede kötü niyetli ayırımın olmamasının ve tarafsız bir değerlendirme, takdir görme, terfi olanaklarına sahip bir yapının oluşmasının, çalışanların iş yapma eğilimlerine olumlu etkiler yaratacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak elde edilen bulgular doğrultusunda, nepotizmin işten ayrılma niyetini artırırken yüksek iş gücü devir hızı oluşturduğunu da söylemek mümkündür. Örgütler tarafından işten ayrılma niyeti besleyen çalışanların doğru analiz edilmemesi ve gerekli önlemlerin alınmaması durumunda maddi ve manevi kayıpların oluşabileceği düşünülmektedir. Nepotizminden uzak ve liyakat çerçevesinde oluşturulan örgüt kültürü, sürdürülebilir yapının oluşması açısından önem arz ederken, örgütün paydaşlarının memnuniyet düzeylerini olumlu yönde etkileyecek, toplumsal açıdan güven ortamının tesis edilmesinde ve güçlendirilmesinde önemli bir rol oynayacaktır.

Araştırma örnekleminin Giresun ilinde bulunan kamu ve özel sektör çalışanlarından oluşması göz önünde bulundurulduğunda, gelecek çalışmalarda daha genel ve kapsamlı sonuçlara ulaşmak amacıyla farklı illerde veya birden fazla ilde çalışanlarla araştırmanın yürütülmesi önerilmektedir.

6. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma bulgularının yorumlanmasında göz önünde bulundurulması gereken kısıtlamalar vardır. Araştırmanın kısıtı olarak örneklemin Giresun ili ile sınırlı olması görülebilir. Bu nedenle, gelecekteki araştırmalarda, araştırma bulgularının genellenebilirliği için başka illerde uygulama gerçekleştirilebilir ve araştırma örneklem sayısı artırılabilir. Ayrıca gelecekteki araştırmalarda, araştırma modeline farklı değişkenler eklenerek kullanılabilir.

KAYNAKLAR

- Abdalla, H.F., Maghrabi, A.S., Al-Dabbagh, T.H. (1994). Research Note: Assessing the Effect of Nepotism on Human Resource Managers. *International Journal of Manpower*, 15(1). 60-67.
- Abdalla, H. F., Maghrabi, A.S., Raggad, B.G. (1998). Assessing the Perceptions of Human Resource Managers Toward Nepotism, A Crosscultural Study. *International Journal of Manpower*, 19(8): 554- 570.
- Aközer, M. (2003). Kamuoyu Gözüyle Kamuda Yolsuzluk. *Görüş Dergisi*, Aralık: 14-22.
- Asunakutlu, T., Avcı, U. (2010). Nepotizm-İş Tatmini İlişkisi: Aile İşletmelerinde Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(2): 93–109.
- Bowen, F., Blackmon, K. (2003). Spirals Of Silence: The Dynamic Effects Of Diversity On Organizational Voice. *Journal of Management Studies*, 40(6): 1393- 1417.
- Brinsfield, C. T., (2009). Employee Silence: Investigation Of Dimensionality, Development Of Measures, And Examination Of Related Factors, Doktora Tezi, The Ohio State Üniversitesi, Amerika.
- Büte, M. Tekarslan, E. (2010). Nepotizm'in Çalışanlar Üzerine Etkileri: Aile İşletmelerine Yönelik Bir Saha Araştırması, *Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(6): 1- 21.
- Dreher, G.F. (1982). The Role of Performance in the Turnover Process. *The Academy of Management Journal*, 25(1): 137-174.
- Dyne, L. V., Ang S., Botero I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6): 1359-1392.
- Erdem, B., Ceylan, U., Saylan, U. (2013). Aile İşletmelerinde Nepotizm Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kütahya'da Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2). 171-197.
- Erdoğan, E. (2011). Etkili Liderlik, Örgütsel Sessizlik ve Performans İlişkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gebze Teknik Üniversitesi, İstanbul
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*, SAGE Publications, London
- Ford, R., McLaughlin, F. (1985). Nepotism. *Personal Journal*, September, (64): 57-61.
- Gaertner, S. (2000). Structural Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models. *Human Resource Management Review*, 9(4): 479-480.
- Gravetter, F., Wallnau, L. (2014). *Essentials Of Statistics Fort He Behavioral Sciences*, Belmont, CA (8. Baskı), USA
- Güçer, E. Pelit, E. Ş.A. Demirdağ, Y. Keleş. (2017). Sosyal Kaytarmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2): 14-36.
- Harry, J., Suarhana P., Riana G. (2016). The Effect of Psychological Contract Breach and Workload On Intention To Leave; Mediating Role of Job Stress. *Social and Behavioral Sciences* 219: 717 – 723.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara
- Kiechel, W. (1984). How to Relate to Nepotism, *Fortune*, February.
- Kunnan, J. A. (1998). An Introduction to Structural Equation Modelling for Language Assessment Research, *Language Testing*, 15(3): 295-332.
- Meral, Z. (2015). Lidere Güvenin Örgütsel Bağlılığa ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gebze Teknik Üniversitesi, İstanbul
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., Hollingsworth, T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 63, No:4, 408-414.
- Mobley, W.H. (1997). Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2): 237- 240.
- Morrison, E.W., Milliken, F.J. (2000). Organizational Silence: A Barrier To Change And Development In A Pluralistic World. *Academy of Management Review*, 25(4): 706- 725.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. London: Academic Press.
- Olgun S. (2017). Motivasyon, Örgütsel Sessizlik ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir Araştırma Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Örücü E. Özafşarhoğlu, S., (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde Bir

Uygulama. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10(23) 335-358.

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 and Organizational Studies*, 11(2): 34-45.

Pinder, C.C., Harlos, P.K. (2001). Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses Perceived Injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20: 331-369.

Sanderson, P. A. (2003), The Relationships Between Empowerment and Turnover Intentions in a Structured Environment: An assessment of the Navy's Medical Service Corps, Regent University, School of Leadership Studies.

Sidani, Y., Thornberry J. (2013). Nepotism in the Arab World: An Institutional Theory Perspective. *Business Ethics Quarterly* 23(1): 69-96

Tayfun A., Çatır O. (2013). Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma” *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3): 114-134.

Tunçbilek, M. M, Akkuş, M. (2017). Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı) ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Safranbolu

Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma, Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3: 169-197.

Van Dyne L., Soon A., Botero I.C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies* 40(6): 1359-1392.

Vinton, K.L. (1998). Nepotism: An Interdisciplinary Model. *Family Business Review*, 11(4): 297-303.

Vokala M., Bouradas D. (2005). Antecedents and Consequences of Organisational Silence: An Empirical Investigation. *Employee Relations*, 27(5): 441-458.

Zehir, C., Erdoğan E. (2011). The Association Between Organizational Silence And Ethical Leadership Through Employee Performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24: 1389-1404.

How to Cite This Article:

Sipahi H., Kartal Y., (2018). Nepotizmin Örgütsel Sessizlik ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Journal of Behavior at Work (JB@W)*, 3(2), 109-118.