



Abant Sosyal Bilimler Dergisi

Journal of Abant Social Sciences

2023, 23(3): 1744-1766, doi: 10.11616/asbi.1328815



Nepotizm ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

A Study of the Relationship Between Nepotism and Organizational Silence

Fidan ALHAS¹ 

Geliş Tarihi (Received): 17.07.2023

Kabul Tarihi (Accepted): 20.09.2023

Yayın Tarihi (Published): 30.11.2023

Öz: Bu çalışmanın amacı nepotizm ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu çalışmanın örneklemini Kars İlinde'ki Devlet Su İşlerine ait 24. Bölge Müdürlüğü'nde çalışan 399 kişi oluşturmaktadır. Çalışmanın sonucunda genel nepotizm ve genel örgütsel sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Terfide kayırmacılık ile korunmacı sessizlik ve kabullenici sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmişken terfide kayırmacılık ve korunmacı sessizlik arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. İşlem kayırmacılığı ile korunmacı sessizlik ve kabullenici sessizlik arasında herhangi bir ilişki bulunamamışken işlem kayırmacılığı ve korunmacı sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işe alma sürecinde kayırmacılık ile korunmacı sessizlik, korunmacı sessizlik ve kabullenici sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple çalışanların hem örgütsel sessizliklerinin hem de nepotizmlerinin azaltılabilmesi amacıyla öneriler yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, Örgütsel Sessizlik, Devlet Su İşleri

&

Abstract: The scope of this study is to observe the link between nepotism and organizational silence. The sample of this study arise of 399 people working at the 24th State Hydraulic Works Directorate in Kars province. At the end of the work, it has been found that there is a positive link between general nepotism and general organizational silence. While has been found that there a positive link between nepotism in hiring and defensive silence and acquiescence silence in promotion, no link has been found between nepotism in hiring and prosocial silence in promotion. While no link has been found between nepotism in process and prosocial silence and acquiescence silence, it has been found that there has a positive link between nepotism in process and prosocial silence. Furthermore, it has been found that there is a positive link between nepotism in promotion procedure and prosocial silence, defensive silence, and acquiescence silence in the nepotism in promotion procedure. Due to these results, motions have been made in order to alleviate both the organizational silence and nepotism of employees.

Keywords: Nepotism, Organizational Silence, Directorate of State Hydraulic Works

Atf/Cite as: Alhas, F. (2023). Nepotizm İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(3), 1744-1766. doi: 10.11616/asbi.1328815

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asbi/policy>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2000 – Bolu

¹ Dr., Fidan Alhas, İnönü Üniversitesi, fdalhas@gmail.com.

1. Giriş

Kurumlarda çalışanın sahip olduğu bilgi, nitelik, beceri, kalite ve mesleki deneyimi iş yerinin faydası için kullanmaları önem arz etmektedir. Çalışanların kurum içinde sessiz kalmaları verimliliği düşürmekte (Perlow ve Williams, 2003: 56), iş tatminsizliğini arttırmakta (Soybakıcı, 2019: 30), yanlış veya eksik kararlar verme durumunda artış olmasına neden olmakta (Göktaş Kulualp ve Çakmak, 2016: 124) ve işten ayrılma niyetlerini yükseltmektedir (Yavuz, 2020: 146). Bunun yanı sıra kurumlarda çalışan personelin sessiz kalmaları yöneticiler ve çalışanlar arasında zayıf kurumsal bağlılığa, bilişsel zıtlıklara, kontrol eksikliği algısına, motivasyon düşüklüğüne ve iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır (Bağ ve Ekinci, 2018: 570). Yukarıda bahsedilen bu nedenler dikkate alındığında kurumda çalışan personellerin sessiz kalmaları yöneticiye olan güvenlerinin sarsılmasıyla (Moçoşoğlu, 2019: 47), çalışanın kasıtlı ve bilinçli olarak ses çıkarmamasıyla (Kaya, 2022: 96) ve kurumda açık bir şekilde konuşmanın kendisi için riskli bir durum yaratacağı olan inancıyla (Premeaux ve Bedeian, 2003: 1537) ortaya çıkmaktadır. Literatürde kurumda çalışanların iş yerindeki yaratıcılıklarını, yeni fikirler sunmalarını, kurumu geliştirmelerini ve kurumdaki çalışanlara arasındaki iletişimlerini ilerletmelerini güçleştirme gibi pek çok olumlu olmayan davranışlara neden olan durumlar örgütsel sessizlik olarak ifade edilebilir (Ballı ve Çakıcı, 2016: 81).

Örgütsel sessizlik davranışı kurumda çalışanların görevde buldukları dönemlerde iş yerindeki sorunlara ilişkin düşüncelerini ve fikirlerini ifade etmenin riskli ve gereksiz bir davranış olduğunu düşünmelerinden (Morrison ve Milliken, 2000: 714), çalışanların konuşmaktan kaçınmalarından (Rosemary, 2003) ve iş yerinde meydana gelen ciddi sorunlara karşı geliştirilen çok küçük tepkilerinden sonra ortaya çıkan bir davranış (Henriksen ve Dayton, 2006: 1539) olarak bilinmektedir.

Yine örgütsel sessizlik davranışı çalışanların iş yerindeki diğer çalışanlara ve yöneticilere ait önemli olan durumları, hususları ya da sorunları başka personellerle paylaşmaları ve kendilerine saklamalarına neden olan bir davranış biçimidir (Tangirala ve Ramanujam, 2008: 39). Ayrıca çalışanın kurum ile ilgili herhangi bir sorunun yönetim ile konuşulmasının problemi çözemeyeceği inancı (Girgin, 2019: 8), iş yerinin çevresel unsurlara uyum sürecini olumlu yönde etkilemenin (Çaloğlu, 2014: 6) ve geri bildirimde bulunmanın gereksiz olduğunu düşünmelerinin (Huang vd., 2005: 476) örgütsel sessizlik davranışı içerisinde yer aldığı söylenebilir. Bu ifade edilen davranışlar sadece çalışanın kendisini ilgilendirdiği olumsuz iş yeri davranışı olarak görülebilir. Fakat çalışanların göstermiş oldukları sessiz kalma davranışları kurumdaki motivasyonlarının düşmesine (Tayfun ve Çatır, 2013: 116), fikir, düşünce ve bilgilerini ifade etmekten kaçınmalarına (Erdoğan, 2011: 34), içe dönüklükte artışa (Şahin ve Yalçın, 2017: 64) ve iş kalitesinin düşmesine (Hashimi, 2019: 31) kadar birçok olumsuz sonuca neden olmaktadır.

Kurum içinde düzenli ve istikrarlı bir şekilde sessiz kalan çalışanların belirli bir sürenin sonunda bu davranışlarını sürekli bir hale getirdikleri görülmektedir. Bu nedenle kurumda örgütsel sessizliği ortaya çıkarabilecek ya da neden olabilecek öncüllerin bilinmesi gerekmektedir. Literatür incelendiğinde örgütsel sessizliği ortaya çıkarabilecek ya da neden olabilecek öncülleri ele alan çalışmalara bakıldığında örgütsel uygulamalar, politikalar ve yapıların bozulmasının (Macit ve Erdem, 2020: 100), motivasyon düşüklüğünün (Brinsfield, 2009: 62), örgütsel muhalefetin artmasının (Behestifar vd., 2012: 277), adalet kültürünün zayıflamasının (Pinder ve Harlos, 2001), performans düşüklüğünün artmasının (Şahin ve Yalçın, 2017), güç mesafesinin kültürünün artmasının (Mıhçı, 2017: 37) ve yetersizlik ve değersizlik hissini artmasının (Çakıcı, 2008: 119) bu öncüller içerisinde yer aldığı ifade edilmektedir.

Yine literatür incelendiğinde nepotizmi ortaya çıkarabilecek ya da neden olabilecek öncülleri ele alan çalışmalara bakıldığında örgütün yapısının ve türünün bozulmasının (Dirgen, 2019: 29), kurumun büyüklüğünün değişmesinin (Ford ve McLaughlin, 1985), güven ve bağlılığın azalmasının (Yavuz vd., 2020: 469), aile işletmelerinde ekonomik seviyenin yüksek olmasının (Murder, 2008: 47), işten ayrılma niyetinin

yüksek olmasının (Abbasi, 2020: 16), toplumun gelenek ve göreneklerinin değişmesinin (Tınmaz, 2020: 34), kolektivist kültür yapısı (Kyriacou, 2016) ve yüksek güç mesafesinin olmasının (Khatri, 2009) bu öncüller içerisinde yer aldığı ifade edilmektedir.

Bu noktada kurumda nepotizm davranışı ile karşılaşan çalışanların hissettikleri duygusal durumlarını ifade etmek için örgütsel sessizlik davranışına başvurdukları söylenebilir. Bu bağlamda çalışma hipotezlerini desteklemek amacıyla Bekleyiş (Beklenti) Teorisi kullanılarak açıklanmaya çalışılmıştır. Bekleyiş (Beklenti) Teorisi'ne göre kurumda çalışan personelin göstereceği çabanın sonucunda bir ödül kazanabileceğine inandığı zaman ödülü kazanmak için daha çok daha fazla çaba edecektir (Akdeniz, 2018: 23). Fakat çalışanın gösterdiği çabanın sonucunda istediği pozisyona ulaşabilme imkânı olmadığını anlayınca sessiz kalacaktır. Bu bağlamda çalışmanın Bekleyiş (Beklenti) Teorisi'ni nepotizm konusu ile bir arada ele alınmasının ilgili literatüre katkıda bulunabileceği düşünülmüştür. Çalışmada kurumda nepotizm olduğunu düşünen çalışanların sessiz kalma eğiliminde olup olmadıkları araştırılmak istenmiştir. Literatürdeki çalışmalar genellikle hastanelerde, özel sektörlerde, otel işletmelerinde, inşaat sektöründe gerçekleştirilmesi nedeniyle devlet su işlerinde çalışan yöneticiler ve memurlar seçilmiştir. Bu örneklemin seçilmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Ayrıca bu konu ile ilgili devlet su işlerinde yapılmış olan bir çalışma olmayışı da araştırmayı diğer çalışmalardan farklı kılmıştır.

2. Literatür

2.1. Nepotizm (Kayırmacılık)

Son yıllarda kurumlarda çalışan personelin iş yerinde karşılaştıkları nepotizm davranışı da araştırılmaya başlanmıştır. Bu durum ise, kurumda çalışanların işe alınma sürecinde başarılarının ve yeteneklerinin dikkate alınmamasına (Büte ve Tekarslan, 2010: 4), sadece politikacı, bürokrat ve başka kamu kurumunda çalışanlarla akraba olmalarına (Akar, 2020: 244), aynı politik görüşü benimsemelerine (Özkoç vd., 2019: 2961), istihdam edilmelerine, üst düzey pozisyonlara yükselmelerine ve önemli pozisyonlara atanmalarında kan bağıının önemli olmasına (Dalkıran, 2018: 11), aynı yetenek, bilgi, beceri ve kapasitesi olan çalışanların eşit bir şekilde rekabet edememelerine (Tunçbilek ve Akkuş, 2017: 173-175) ve kurumun kurumsallıktan ve profesyonellikten uzaklaşmasına (Dirgen, 2019: 11) neden olmaktadır.

Literatürde nepotizm olarak bilinen bu kavram kurumda çalışanların buldukları konumunu aile bağı, akrabası ve eşi-dostu olan birileri için ayrımcılık yapmak, onları koruma altına almak ve kayırma davranışında bulunmak için kullanmaları olarak tanımlanmaktadır (Pelit vd., 2017: 48). Nepotizm çok farklı şekilde tanımlanmaktadır. Bu tanımların birinde nepotizm kurumda atamaların yapıldığı süreç içerisinde çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerinin daha çok geri planda kalmasına neden olan bir durum olarak ifade edilmiştir (Pelit vd., 2018: 57). Yapılan başka bir tanımlamada ise, nepotizm aile içi yoğun ilişkileri olan, temel olarak geleneksel yakınlık bağlarına dayanan, çıkar ilişkisinin ağır bastığı ve daha çok az gelişen ülkelerde görülen bir kayırmacılık davranışı olarak tanımlanmaktadır (Erdem vd., 2013: 176).

Literatürde nepotizm ile ilgili olarak yapılan çalışmalara bakıldığında Bolat vd., (2016)'nın Balıkesir İlinde büyük ve orta ölçekli yedi adet aile işletmesinde çalışan 232 çalışan ile yaptıkları çalışmada kurumsallaşma ile nepotizm arasında olumlu olmayan ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Baş (2019)'un Bursa İl'inde yer alan özel ve kamu bankalarında çalışan 306 çalışan ile yaptıkları çalışmada nepotizm ile iş stresi arasında olumlu olan ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Özüren (2021)'in Türkiye Giyim Sanayicileri üyesi olan ve İstanbul'da faaliyette bulunan işletmelerde çalışan 534 çalışan ile yaptıkları çalışmada nepotizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında olumlu olan ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Karacaoğlu ve Yörük (2012)'nin Orta Anadolu Bölgesi'nde faaliyette bulunan bir aile işletmesinde çalışan 129 çalışan ile yaptıkları çalışmada nepotizm ve örgütsel adalet algıları arasında olumlu olmayan ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Ombando (2018)'in Kenya'daki özel sektör

ve kamu kurumlarında çalışan 357 çalışan ile yaptıkları çalışmada nepotizm ve iş performansı arasında olumlu olmayan ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

2.2. Örgütsel Sessizlik

Son dönemlerde kurumlarda çalışan personelin iş yerinde sessiz kalma davranışları da araştırılmaya başlanmıştır. Bu durumun nedeni ise, kurumda çalışanların iş yerinin gelişmesini ve ilerlemesini sağlayacak bilgileri ve düşüncelerini açıklamamasına (Vakola ve Bouradas, 2005: 443), kurumdaki inovasyon yeteneğini ve değişim süreçlerini zayıflatmasının (Kalay vd., 2014: 7), çalışanların motivasyonlarının ve iş tatminlerinin düşmesine (Karagöz ve Uzunbacak, 2020: 1945), işten ayrılma isteğinin artmasına (Civelek vd., 2015: 42), kurumun yararına olabilecek kalıcı geribildirim eksikliğini arttırmasına (Burçin, 2012: 40) ve güven eksikliğinin artmasına (Bildik, 2009) neden olmaktadır.

Literatürde örgütsel sessizlik olarak bilinen bu kavram kurumda çalışanların iş yerinin mevcut olan durumunu ifade etmekten kaçınmanın yanı sıra gelecekte de faydalı olabilecek duygu, düşünce ve bilgiyi saklamak olarak tanımlanmaktadır (Tatar ve Ayık, 2020: 53). Örgütsel sessizlik çok farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bu tanımlarında birinde örgütsel sessizlik kurumda herhangi bir değişiklik yaratabilme ya da düzeltebilme kabiliyeti olduğu bilinen çalışanların bilinçli ve kasıtlı olarak iş yerine ait durumlarla ilgili hususlarda bilişsel, duygusal ve davranışsal değerlerini söylemekten kaçınmaları şeklinde açıklanmıştır (Pinder ve Harlos, 2001: 334). Başka tanımlamada ise, örgütsel sessizlik çalışan personelin kurumda meydana gereken olayları ve davranışları onaylamamaları ve itiraz etmemeleri olarak tanımlanmaktadır (Jafary vd., 2019: 2).

Literatürde örgütsel sessizlik ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde Gençer (2019)'un Kuşadası'nda faaliyette bulunan 5 ve 4 yıldızla sahip olan otel işletmelerinde çalışan 389 personel ile yaptıkları çalışmada örgütsel sessizlik ve iş performansı arasında olumlu ilişki olduğu sonucu ortaya koymuştur. Yılmaz ve Gürhan Acarsoy (2019)'un İstanbul'da faaliyette bulunan özel sağlık sektöründe çalışan 211 personel ile yaptıkları çalışmada örgütsel sessizlik ve dönüşümcü liderlik arasında anlamlı ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Çiftçi ve Öneren (2017)'nin Kırıkkale Valiliği ve Kırıkkale Valiliği'ne bağlı kamu kurumlarında çalışan 435 personel ile yaptıkları çalışmada örgütsel sessizlik ile işe yabancılaşma anlamlı ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Çetinkaya ve Koçyiğit (2021)'in Afyonkarahisar İli Sandıklı İlçe merkezinde çalışan 514 personel ile yaptıkları çalışmada örgütsel sessizlik ve örgütsel yabancılaşma arasında olumlu ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Çiftçi vd., (2015)'in Ordu İli ve Ordu İline bağlı ilçelerde faaliyette bulunan 18 özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışan 174 personel ile yaptıkları çalışmada örgütsel sessizlik ve tükenmişlik anlamlı ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır.

2.3. Nepotizm İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Nepotizm ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye yönelik olarak ilgili literatür incelendiğinde yapılan çalışmaların özel hastane, kamu kurumu, özel sektör ve 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanları üzerinde gerçekleştirildiği görülmüştür. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmaların genellikle nepotizm ve örgütsel sessizlik arasında bulunan ilişkiyi incelemek için yapılmış olduğu tespit edilmiştir. Yine literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında bu çalışmaların bazılarının yapılan çalışma ile benzerlik gösterdiği diğerlerinin ise, benzerlik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Nepotizm ve örgütsel sessizlik arasındaki çalışmalara bakıldığında Çalık ve Naktiyok (2018)'in Van İlindeki iki özel hastanede çalışan 313 personel ile yaptıkları çalışmada nepotizm ve örgütsel sessizlik arasında olumlu ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Erkekli ve Yavuz (2020)'nin Ankara İlinde faaliyette bulunan 5 ve 4 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 480 personel ile yaptıkları çalışmada nepotizm ve örgütsel sessizlik arasında olumlu ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Polat (2016)'nın Ankara İlinde faaliyette bulunan bir kamu

kurumunda çalışan 230 personel ile yaptıkları çalışmada nepotizm ve örgütsel sessizlik arasında olumlu ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Sipahi ve Kartal (2018)'in Giresun İlinde faaliyette bulunan kamu kurumları ve özel sektörde çalışan 128 yaptıkları çalışmada nepotizm ve örgütsel sessizlik arasında olumlu olmayan ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır.

3. Gereç ve Yöntem

3.1. Çalışmanın Hipotezleri ve Modeli

Asunakutlu ve Avcı (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan ve üç boyutlu olan nepotizm ölçeği ve Çakıcı (2010) tarafından geliştirilmiş ve beş boyutlu olan örgütsel sessizlik ölçeğinden faydalanılmıştır. Kurumlardaki işlerin zamanında ve yerinde yapılabilmesi için işi yapabilecek kaliteli, aktif ve yetenekli çalışanların iş yerinde bulunması veya alınması kurumların geleceği için önemlidir. Literatürdeki araştırmalara bakıldığında kurumda nepotizmin yüksek olduğunu düşünen çalışanların diğer çalışanlara göre daha fazla sessiz kalma eğiliminde buldukları ifade edilmiştir (Çalık ve Naktiyok, 2018: 350).

Çalışmanın hipotezleri kurulmadan önce bu hipotezlerin oluşturulmasında iki değişken arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır. Önceki dönemlerde örgütsel sessizlik olumlu bir durum olarak görülürken son zamanlarda çalışanların kurumda sessiz kalmaları olumsuz bir durum olarak görülmektedir. Bu durumun nedeni örgütsel sessizliği düşük olan çalışanların kurumda meydana gelen sorunlar ve olumsuz olaylar hakkında daha az görüş bildirmek istemeleri ve sorunların çözümü için çaba göstermek istememeleridir (Sipahi ve Kartal, 2018: 116). Ayrıca kurum içinde kendi akrabalarına pozitif ayrımcılık yapıldığını gören diğer çalışanların sessiz kalma davranışlarının giderek artacağı da söylenebilir. Çünkü kurumda nepotizmin arttığını ve buna karşı herhangi bir şey yapamayacağını düşünen çalışanların sapkın davranışlarda bulunabilecekleri söylenebilir. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında Çalık ve Naktiyok (2018) nepotizmi yüksek olan çalışanların örgütsel sessizliklerinin yüksek olduğunu öne sürmüştürler. Erkekli ve Yavuz (2020) ise, kurumda nepotizm davranışına eğilimin olmasının çalışanlar arasında sessizlik davranışını arttıracığı tespit etmişlerdir. Bu bağlamda nepotizm ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki için hazırlanan hipotez aşağıdadır:

H1: Nepotizm ile örgütsel sessizlik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Çalışanların kurumdaki önemli pozisyonlara yükselemeyeceklerini düşündükleri için iş yerinde sessiz kalmaları önem arz etmektedir. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında bu çalışmalarda kurumdaki korunmacı sessizliği düşük olan çalışanların daha fazla gönüllü olarak davranışlara katılma (Akdeniz, 2018: 34) ve düşünce ve fikirlerini ifade etme konusunda istekli oldukları (Öztürk, 2019: 368) görülmektedir. Yine literatür incelendiğinde Çalık ve Naktiyok (2018) kurumda nepotizmi yüksek olan çalışanların korunmacı sessizliklerinin de yüksek olduğunu öne sürmüştürler. Bu bağlamda terfide kayırmacılık ile korunmacı sessizlik arasındaki ilişki için hazırlanan hipotez aşağıdadır:

H1a: Terfide kayırmacılık ile korunmacı sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

Kurumda kendi beceri, bilgi ve yetenekleri sayesinde bir üst düzeye terdi edemeyeceklerini düşünen çalışanların iş yerinde sessiz kalmaları önem arz etmektedir. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında bu çalışmalarda kurumdaki korunmacı sessizliği düşük olan çalışanların daha fazla bilgi paylaşma isteğinde buldukları (Van Dyne vd., 2003) ve kurumu daha çok korumak istedikleri (Çakıcı, 2010: 34) görülmektedir. Yine literatür incelendiğinde Çalık (2016) nepotizmin algıları yüksek olan çalışanların korunmacı sessizlik davranışlarının da arttığını öne sürmüştür. Bu bağlamda terfide kayırmacılık ile korunmacı sessizlik arasındaki ilişki için hazırlanan hipotez aşağıdadır:

H1b: Terfide kayırmacılık ile korunmacı sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

Çalışanın ne kadar çok performans gösterirse göstereceği iş yerinde adalet sağlanamayacağı düşüncesinden dolayı kurumda sessiz kalmaları önem arz etmektedir. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında bu çalışmalarda kurumdaki kabullenici sessizliği düşük olan çalışanların daha fazla üretken davranışlar sergiledikleri (Akdeniz, 2018: 30) ve mevcut olan durumu değiştirme konusunda istekli oldukları (Pinder ve Harlos, 2001: 348) görülmektedir. Yine literatür incelendiğinde Erkekli ve Yavuz (2020) nepotizm algısı yüksek olan çalışanların kabullenici sessizliklerinin de yüksek olduğunu öne sürmüştürler. Bu bağlamda terfide kayırmacılık ile kabullenici sessizlik arasındaki ilişki için hazırlanan hipotez aşağıdadır:

H1c: Terfide kayırmacılık ile kabullenici sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

Çalışanların görev dağıtımında adil ve eşit bir şekilde davranılmadığını düşündükleri için iş yerinde sessiz kalmaları önem arz etmektedir. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında bu çalışmalarda kurumdaki korunmacı sessizliği düşük olan çalışanların daha fazla sorun çözme eğiliminde oldukları (Ersançmı, 2015: 21-22) ve yöneticilerin onların hakkındaki görüşlerinden korkmadıkları (Vakola ve Bouradas, 2015: 443) görülmektedir. Yine literatür incelendiğinde Mako (2022), korunmacı sessizliği yüksek olan çalışanların nepotizm algılarının da yüksek olduğunu öne sürmüştür. Bu bağlamda işlem kayırmacılığı ile korunmacı sessizlik arasındaki ilişki için hazırlanan hipotez aşağıdadır:

H1d: İşlem kayırmacılığı ile korunmacı sessizlik arasında negatif yönlü ilişki vardır.

Kurumda çalışanların istihdam edilmesi sürecinde bazı çalışanlara kolay ve basit diğer çalışanlara ise, zor ve karmaşık görevlerin verilmesinin çalışanlarda hayal kırıklığı yaratabileceği için iş yerinde sessiz kalmaları önem arz etmektedir. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında bu çalışmalarda kurumdaki korunmacı sessizliği düşük olan çalışanların daha fazla açıklama yapma eğiliminde oldukları (Çalık ve Naktiyok, 2018: 346) ve hem çalışma arkadaşları hem de kurum için olumsuz durum yaratabilecek durumları önceden öngörerek ifade etmek noktasında daha istekli (Çatır, 2015: 34) oldukları görülmektedir. Yine literatür incelendiğinde Mako (2022), korunmacı sessizliği yüksek olan çalışanların nepotizm algılarının da yüksek olduğunu öne sürmüştür. Bu bağlamda işlem kayırmacılığı ile korunmacı sessizlik arasındaki ilişki için hazırlanan hipotez aşağıdadır:

H1e: İşlem kayırmacılığı ile korunmacı sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

Kurumda çalışanların kendi niteliklerine uygun olmayan ve kendilerine pozitif bir ayrımcılık yaratan görevlere atanmaları çalışanların iş yerinde sessiz kalmalarına neden olacağı için önem arz etmektedir. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında bu çalışmalarda kurumdaki kabullenici sessizliği düşük olan çalışanların daha fazla performans gösterdikleri (Çağatay, 2020: 38) ve iş tatminlerinin de artış olduğu (Sipahi ve Kartal, 2018: 110) görülmektedir. Yine literatür incelendiğinde Mako (2022), kabullenici sessizliği yüksek olan çalışanların nepotizm algılarının da yüksek olduğunu öne sürmüştür. Bu bağlamda işlem kayırmacılığı ile kabullenici sessizlik arasındaki ilişki için hazırlanan hipotez aşağıdadır:

H1f: İşlem kayırmacılığı ile kabullenici sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

Kurumda işe seçim sürecinde ve atanma dönemlerinde işin gerekliliklerine uygun çalışanın işe alınmaması diğer çalışanlarda motivasyon kaybına neden olup personelin sessiz kalmasına neden olacağı için önem arz etmektedir. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında bu çalışmalarda kurumdaki korunmacı sessizliği düşük olan çalışanların daha fazla verimli oldukları (Şen Bezirici, 2012: 34) ve işe devamlılığını sürdürme konusunda daha fazla istekli oldukları (Büyükbeşe, 2012: 64) görülmektedir. Yine literatür incelendiğinde Erkekli ve Yavuz (2020) nepotizmi yüksek olan çalışanların korunmacı sessizliklerinin de yüksek olduğunu öne sürmüştürler. Bu bağlamda işe alma sürecinde kayırmacılık ile korunmacı sessizlik arasındaki ilişki için hazırlanan hipotez aşağıdadır:

H1g: İşe alma sürecinde kayırmacılık ile korunmacı sessizlik arasında negatif yönlü ilişki vardır.

Kurumda çalışanların işe alınması için yapılan değerlendirmelerde objektif olunması ve yeteneklerinin dışında kalan görevler için atanmaları çalışanların iş yerinde sessiz kalmalarına neden olabileceğinden

dolayı önem arz etmektedir. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında bu çalışmalarda kurumdaki korumacı sessizliği düşük olan çalışanların daha fazla rekabetçi davranış sergiledikleri (Yurdağül, 2016: 36) ve bilinçli ve kasıtlı olarak bilgiyi saklamadıkları (Van Dyne vd., 2003) görülmektedir. Yine literatür incelendiğinde Mako (2022), korumacı sessizliği yüksek olan çalışanların nepotizm algılarının da yüksek olduğunu öne sürmüştür. Bu bağlamda işe alma sürecinde kayırmacılık ile korumacı sessizlik arasındaki ilişki için hazırlanan hipotez aşağıdadır:

H1h: İşe alma sürecinde kayırmacılık ile korumacı sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

Kurumda çalışanların işe alınması için belli bir informal gruba dahil olmadıkları için işe alınmamları çalışanların sessiz kalmalarına neden olabileceğinden dolayı önem arz etmektedir. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında bu çalışmalarda kurumdaki kabullenici sessizliği düşük olan çalışanların daha fazla sorunu çözüme kavuşturmak istedikleri (Dilek, 2014: 23) ve sorunların çözümünde değişik ve farklı çözüm yolları geliştirme konusunda istekli oldukları (Ülker ve Kanten, 2016: 115) Erkekli ve Yavuz (2020) nepotizmi yüksek olan çalışanların kabullenici sessizliklerinin de yüksek olduğunu öne sürmüştürler. Bu bağlamda işe alma sürecinde kayırmacılık ile kabullenici sessizlik arasındaki ilişki için hazırlanan hipotez aşağıdadır:

H1i: İşe alma sürecinde kayırmacılık ile kabullenici sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

Şekil 1: Çalışma Modeli



3.2. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmadaki esas amaç nepotizm ve örgütsel sessizlik arasında bulunan ilişkiyi araştırmaktır. Türkiye’de faaliyet gösteren Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü çalışmanın ana kütlesini oluşturmaktadır. Fakat Türkiye’deki su işleri çalışanlarının bütününe ulaşmak mümkün olamayacağı için örneklemden seçilmiştir. Çalışmaya ait anketleri hızlı ve kolay toplayabilmek amacıyla kolayda örneklemden faydalanılmıştır. T.C. Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü’nde toplam olarak 20,184 kişi çalışmaktadır (<https://bolge24.dsi.gov.tr/>). Çalışma için nicel değişkenli olarak tasarlanan örneklem hesaplama formülü tercih edilmektedir. Bu formüle göre 20,184 büyüklüğünde bir evren için 396 örnekleme ulaşmanın yeterli olacağı belirlenerek 399 adet ankete ulaşılmıştır. Yeterli örnekleme hesaplamak için Bartlett vd., (2001)’nin geliştirdiği ve Gürbüz ve Şahin (2018)’nin aktardığı hesaplama yönteminden faydalanılmıştır. Devlet su işlerinde çalışan personele meslek grupları temel alınarak tabakalama yapılmıştır. %95 olan güven aralığı için örneklem büyüklüğü olarak 399 kişi belirlenmiş ve personeller memur ile yönetici olmak üzere iki grup şeklinde ele alınmıştır. Çalışanların memur ve yönetici olarak ele alınmasının sebebi memur olarak personelin sayıca fazla olması ve yönetici grubunda yer alan çalışanların ise, daha az olmasından kaynaklanmaktadır.

3.3. Yöntem ve Veri Toplama Araçları

Kamu kurumları için hem yöneticiler hem de çalışanlar çok önemlidir. Kars Devlet Su İşleri’nin yoğun ve zor şartlar altında hizmet vermesi ilgi konusu olmuş ve mavi yakalı çalışan personel sayısının beyaz yakalı çalışan sayısından fazla olması nedeniyle de tercih edilmiştir. Yapılan çalışmada veriler anket yöntemiyle toplanılmıştır. “Nepotizm Ölçeği” ve “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” çalışma için kullanılmıştır. Bu anketlerin ilk kısmında demografik bilgiler kısmına yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci kısmında Asunakutlu ve Avcı

(2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan ve 14 ifade ve üç boyutu olan "Nepotizm Ölçeği" kullanılmıştır. Nepotizm ölçeğinin ilk 5 maddesi terfide kayırmacılık, ikinci 6 maddesi işlem kayırmacılığı ve son 3 maddesi ise işe alma sürecinde kayırmacılıktır. Üçüncü ve son bölümünde ise, Van Dyne vd., (2015)'in geliştirmiş olduğu ve üç boyut ile 15 maddeden oluşan örgütsel sessizlik ölçeğinden faydalanılmıştır. Örgütsel sessizlik ölçeğinin ilk 6 maddesi korunmacı sessizlik, ikinci 5 maddesi korumacı sessizlik ve son 4 maddesi kabullenici sessizliktir. Örgütsel sessizlik ölçeği ve nepotizm ölçeğinde ifadelerin puanlandırabilmek amacıyla Likert tipi 5'li ölçekleme kullanılmıştır.

Çalışmayı gerçekleştirebilmek nedeniyle İnönü Üniversitesi'nin Etik Kurulları'ndan biri olan Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma Etik Kurulu 15.06.2023 tarihi ile 5/2 sayılı kararıyla etik onayı da alınmıştır. Çalışmanın gerçekleştirildiği Devlet Su İşleri 24. Bölge Müdürlüğü'nden ise, 16.05.2023/E-71316372-929/3393215 sayılı kararıyla kurum izni alınmıştır. Kurumda çalışan personele gerekli bilgilendirme yapılmıştır. Anketler, gönüllü katılıma dayandırılarak toplanılmıştır. Çalışma için kullanılacak olan anketler çalışanlara elden dağıtılmıştır. AMOS 25.0 ve SPSS 25.0 programları yardımıyla verilerin normal dağılımı gösterip göstermediği tespit edildikten sonra doğrulayıcı ve keşfedici faktör analizi yapılmış ve daha sonra çalışma modelini ve hipotezlerini test etmek için çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır.

4. Bulgular

4.1 Betimleyici İstatistikler

Katılımcıların %86,1'i erkek ve %13,9'u kadındır. Çalışmaya katılan katılımcıların %13,9 30 yaş ve bu yaşın altında, %26,2 31-40 yaş aralığında, %46,3 41-50 yaş ve %13,6 ise 51 yaş ve üzerinde yer almaktadır. Katılımcıların %36,4'ü evli ve %63,6'sı ise bekar olup katılımcıların %75,7'si memur ve %24,3'ü ise yöneticidir.

4.2. Analiz Sonuçları

4.2.1. Ortalama, Normal Dağılım, Çarpıklık, Basıklık ve Standart Sapma

Araştırmada ilk önce verilerin normal olarak dağılıp dağılmadığı araştırılması gerektiği için normal dağılımlarına bakılmıştır. Ayrıca "Skewness" ve "Kurtosis" analizi ile verilerin normal dağılımlarına bakılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Buna göre Elde edilen sonuçların +1,5 ile -1,5 aralığında yer almasının gerekli olduğu belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 1: Nepotizm Ölçeğinin Ortalama, Çarpıklık, Basıklık ve Standart Sapması

SORULAR	ORTALAMA	STANDART SAPMA	SKEWNESS	KURTOSİS
NP1	4,92	0,492	0,125	0,249
NP2	4,28	0,484	0,552	-0,682
NP3	4,64	0,553	-1,221	0,514
NP4	4,29	0,513	0,283	-0,585
NP5	4,64	0,548	-1,191	0,435
NP6	4,33	0,513	0,257	-0,909
NP7	4,63	0,530	-1,027	-0,031
NP8	4,91	0,539	-1,492	1,458
NP9	4,40	0,500	0,299	-0,596
NP10	4,69	0,517	-1,389	0,967
NP11	4,36	0,502	0,335	-1,283
NP12	4,70	0,489	-1,190	0,190
NP13	4,34	0,508	0,292	-1,081
NP14	4,66	0,511	-1,020	-0,176

Tablo 2: Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Ortalama, Çarpıklık, Basıklık ve Standart Sapması

SORULAR	ORTALAMA	STANDART SAPMA	SKEWNESS	KURTOSİS
OSZ1	4,37	0,499	0,353	-1,405
OSZ2	4,71	0,478	-1,199	0,131
OSZ3	4,34	0,494	0,437	-1,166
OSZ4	4,66	0,507	-1,024	-0,168
OSZ5	4,34	0,506	0,318	-1,054
OSZ6	4,39	0,494	-0,962	-0,459
OSZ7	4,59	0,501	0,360	-1,127
OSZ 8	4,76	0,497	-1,059	-0,151
OSZ9	4,29	0,509	0,289	-0,976
OSZ10	4,31	0,501	-1,016	-0,253
OSZ11	4,37	0,478	0,350	-1,269
OSZ12	4,41	0,520	-1,119	0,131
OSZ13	4,46	0,521	0,218	-0,612
OSZ14	4,52	0,506	0,201	-0,717
OSZ15	4,48	0,488	0,275	-1,340

4.2.2. Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Nepotizm ölçeğine ilişkin verilerin (n=396) Kaiser-Meyer Olkin katsayısı ve Bartlett küresellik değerleri ele alınmıştır. KMO değeri 0,772, Bartlett Chi-Square değeri 1822,517, serbestlik derecesi 91 olduğu için küresellik testi anlamlıdır ve faktör analizi için uygundur $p < 0.05$ (Chang vd., 2017).

KMO değeri 0,60'a eşit ya da 0,60'ın üstünde olmasının faktör analizi yapılabilmesi için yeterlidir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 320). Maddelere direkt bir şekilde döndürme işlemi yapılmıştır. Direkt döndürme işleminin sonucunda üç adet faktör olduğu tespit edilmiştir. Faktörlerin toplam varyansı 53,826'dır. Nepotizm ölçeğinde özdeğeri 1'den büyük olan üç faktörü olduğu tespit edilmiştir. 1. faktörün özdeğeri: 2,529, 2. faktörün özdeğeri: 2,527 ve 3. faktörün özdeğeri: 2,480'dir. 1. faktörün varyansı: 18,061, 2. faktörün varyansı: 18,049 ve 3. faktörün varyansı: 17,715'dir.

Tablo 3: Nepotizm Ölçeği Keşfedici Faktör Analiz Sonuçları

NO	SORU	FAKTÖR YÜKLERİ		
		1	2	3
1	NP2	0,463		
2	NP4	0,405		
3	NP6	0,406		
4	NP9	0,706		
5	NP11	0,805		
6	NP13	0,736		
7	NP1		0,422	
8	NP3		0,675	
9	NP5		0,760	
10	NP7		0,736	
11	NP8			0,649
12	NP10			0,692
13	NP12			0,796
14	NP14			0,701
Özdeğerler (Eigenvalues)		2,529	2,527	2,480
Varyans (%)		18,061	18,049	17,715
KMO Değeri: 0,772				
Bartlett Küresellik Testi: $\chi^2(105): 1822,517$ $p < ,000$				
Toplam Açıklanan Varyans: %53,826				

Örgütsel sessizlik ölçeğine ilişkin verilerin (n=396) Kaiser-Meyer Olkin katsayısı ve Bartlett küresellik değerleri ele alınmıştır. KMO değeri 0,893, Bartlett Chi-Square değeri 1976,885, serbestlik derecesi 105 olduğu için küresellik testi anlamlıdır ve faktör analizi için uygundur $p<0.05$ (Chang vd., 2017).

KMO değeri 0,60'a eşit veya 0,60'ın üzerinde olmasının faktör analizi yapılabilmesi için yeterlidir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 320). Maddelere direkt bir şekilde döndürme işlemi yapılmıştır. Direkt döndürme işleminin sonucunda üç adet faktör olduğu tespit edilmiştir. Faktörlerin toplam varyansı 65,587'dir. Örgütsel sessizlik ölçeğinde özdeğeri 1'den büyük olan üç faktörü olduğu tespit edilmiştir. 1. faktörün özdeğeri: 4,035, 2. faktörün özdeğeri: 3,784 ve 3. faktörün özdeğeri: 2,019'dur. 1. faktörün varyansı: 26,889, 2. faktörün varyansı: 25,228 ve 3. faktörün varyansı: 13,459'dur.

Tablo 4: Örgütsel Sessizlik Ölçeği Keşfedici Faktör Analiz Sonuçları

NO	SORU	FAKTÖR YÜKLERİ		
		1	2	3
1	OS1	0,480		
2	OS3	0,570		
3	OS5	0,596		
4	OS7	0,742		
5	OS9	0,806		
6	OS 11	0,858		
7	OS15	0,844		
8	OS2		0,889	
9	OS4		0,746	
10	OS6		0,659	
11	OS8		0,646	
12	OS10		0,485	
13	OS12		0,889	
14	OS13			0,950
15	OS14			0,957
Özdeğerler (Eigenvalues)		4,035	3,784	2,019
Varyans (%)		26,889	25,228	13,459
KMO Değeri: 0,893				
Bartlett Küresellik Testi: $\chi^2(105): 1976,885 p<,000$				
Toplam Açıklanan Varyans: %65,587				

4.2.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

4.2.3.1. Nepotizm ve Örgütsel Sessizlik Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Bentler (1980)'e göre $GFI \leq 1.00$ olması, Bentler ve Bonett (1980)'e göre $NFI \leq 1.00$ olması, Kline (2011)'e göre $\chi^2/df \leq 2$ olması, Chen vd., (2008)'e göre $RMSEA \leq 0.05$ olması ve Baumgartner ve Homburg (1996)'e göre $CFI \leq 1.00$ olması modelin iyi uyum kriterlerini karşılaması için yeterlidir.

Tablo 5: Nepotizm Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

DEĞİŞKEN	χ^2/df	RMSEA	NFI	GFI	CFI	CR	AVE	α
Terfide Kayırmacılık	1,57	0,027	0,963	0,987	0,976	0,701	0,511	0,732
İşlem Kayırmacılığı	1,64	0,035	0,971	0,981	0,977	0,738	0,632	0,807
İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	1,63	0,034	0,969	0,975	0,971	0,722	0,598	0,794

Nepotizm ölçeği üç boyuttan meydana gelmektedir. Modelin iyi uyum kriterleri incelenmiştir ve terfide kayırmacılık $\chi^2/df=1,57$, $GFI=0,987$, $NFI=0,963$, $CFI=0,976$, $RMSEA=0,027$, $p<0,001$, $AVE=0,511$, $CR=0,701$ ve $\alpha=0,732$ 'dir. İşlem kayırmacılığı $\chi^2/df=1,64$; $GFI=0,981$, $NFI=0,971$, $CFI=0,977$, $RMSEA=0,035$ ve $p<0,001$,

AVE=0,632; CR=0,738 ve $\alpha=0,807$ olarak elde edilmiştir. İşe alma sürecinde kayırmacılık $\chi^2/df=1,63$, GFI=0,975, NFI=0,969, CFI=0,971, RMSEA=0,034 ve $p<0,001$, AVE=0,598, CR=0,722 ve $\alpha=0,794$ olarak tespit edilmiştir.

Modelin uyum kriterleri istenilen sınırdadır. Bu durumdan dolayı modifikasyon indekslerine bakılmamıştır. Ölçeğe ait maddeler iyi uyum kriterleri sınırları içerisinde olduğu ifade edilebilir. Nepotizm ölçeğın açıklanan ortalama varyansı $AVE \geq 0,50$ ve bileşik güvenilirliğı $CR \geq 0,70$ 'dir (Sholihin ve Ratmono, 2013). Ölçeğın alt boyutlarının CR'si 0,701 ile 0,738 arasındadır. Ölçeğın AVE'si 0,511 ile 0,632 arasındadır. Ölçeğın α ise, $\alpha > 0,70$ 'dir ve bütün alt boyutlarının α ise 0,732 ile 0,807 arasındadır.

4.2.3.2. Örgütsel Sessizlik Doğrulatoryıcı Faktör Analizi Sonuçları

Bentler (1980)'e göre $GFI \leq 1,00$ olması, Bentler ve Bonett (1980)'e göre $NFI \leq 1,00$ olması, Kline (2011)'e göre $\chi^2/df \leq 2$ olması, Chen vd., (2008)'e göre $RMSEA \leq 0,05$ olması ve Baumgartner ve Homburg (1996)'e göre $CFI \leq 1,00$ olması modelin iyi uyum kriterlerini karşılaması için yeterlidir.

Tablo 6: Örgütsel Sessizlik Ölçeğine İlişkin Doğrulatoryıcı Faktör Analizinin Sonuçları

DEĞİŞKEN	χ^2/df	RMSEA	NFI	GFI	CFI	CR	AVE	α
Korunmacı Sessizlik	1,73	0,031	0,975	0,988	0,973	0,733	0,543	0,749
Korunmacı Sessizlik	1,81	0,043	0,984	0,991	0,964	0,748	0,571	0,766
Kabullenici Sessizlik	1,77	0,039	0,978	0,989	0,962	0,741	0,562	0,760

Örgütsel sessizlik ölçeğı üç boyuttan meydana gelmektedir. Doğrulatoryıcı faktör analizi sonucunda modelin iyi uyum kriterleri incelenmiştir. Bunun sonucunda korunmacı sessizlik $\chi^2/df=1,73$, GFI=0,988, NFI=0,975, CFI=0,973, RMSEA=0,031, $p<0,001$, AVE=0,543, CR=0,733 ve $\alpha=0,749$ 'dur. Korunmacı sessizlik $\chi^2/df=1,81$; GFI=0,991, NFI=0,984, CFI=0,964, RMSEA=0,043 ve $p<0,001$, AVE=0,571; CR=0,748 ve $\alpha=0,766$ olarak elde edilmiştir. Kabullenici sessizlik $\chi^2/df=1,77$, GFI=0,989, NFI=0,978, CFI=0,962, RMSEA=0,039 ve $p<0,001$, AVE=0,562, CR=0,741 ve $\alpha=0,760$ olarak tespit edilmiştir.

Modelin uyum kriterleri istenilen sınırdadır. Bu durumdan dolayı modifikasyon indekslerine bakılmamıştır. Ölçeğe ait maddeler iyi uyum kriterleri sınırları içerisinde olduğu ifade edilebilir. Örgütsel sessizlik ölçeğın açıklanan ortalama varyansı $AVE \geq 0,50$ ve bileşik güvenilirliğı $CR \geq 0,70$ 'dir (Sholihin ve Ratmono, 2013). Ölçeğın alt boyutlarının CR'si 0,733 ile 0,748 arasındadır. Ölçeğın AVE'si 0,543 ile 0,571 arasındadır. Ölçeğın α ise, $\alpha > 0,70$ 'dir ve bütün alt boyutlarının α ise 0,749 ile 0,766 arasındadır.

4.2.4. Nepotizm ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 7: Nepotizm ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi

	NP-ORT.	TFK-ORT.	ISK-ORT.	IASK-ORT.	OS-ORT.	KRNMCI-ORT.	KRMC-ORT.	KBILLNC-ORT.
NP-ORT.	1	,723**	,777**	,575**	,341**	,325**	,335**	,366**
TFK-ORT.	,723**	1	,320**	,090	,168**	,093	-,071	,341**
ISK-ORT.	,777**	,320**	1	,262**	,297**	,257**	,113*	,252**
IASK-ORT.	,575**	,090	,262**	1	,258**	,370**	,014	,148**
OS-ORT.	,341**	,168*	,297**	,258**	1	,707**	,710**	,674**
KRNMCI-ORT.	,325**	,093	,257**	,370**	,707**	1	,240**	,203**
KRMC-ORT.	,335**	-,071	,113*	,014	,710**	,240**	1	,245**
KBILLNC-ORT.	,366**	,341**	,341**	,148**	,674**	,203**	,245**	1

**0.01 iki yönlü anlamlıdır. *0.05 tek yönlü anlamlıdır.

Nepotizm ve örgütsel sessizlik arasında pozitif yönde ($r=,341$; $p<0.01$) ilişkilidir. Nepotizm ile korunmacı sessizlik arasında pozitif yönde ($r=,325$; $p<0.01$), nepotizm ile korunmacı sessizlik arasında pozitif yönde ($r=,335$) ve nepotizm ile kabullenici sessizlik arasında pozitif yönde ($r=,366$; $p<0.01$) ilişkilidir.

Terfide kayırmacılık ile korunmacı sessizlik arasında ilişki olmadığı ($r=,093$; $p<0.01$), terfide kayırmacılık ile korunmacı sessizlik arasında ilişki olmadığı ($r=,071$; $p<0.01$), terfide kayırmacılık ile kabullenici sessizlik arasında pozitif yönde ($r=,341$; $p<0.01$) ilişkilidir.

Yine araştırmada işlem kayırmacılığı ile korunmacı sessizlik arasında pozitif yönde ($r=,257$; $p<0.01$), işlem kayırmacılığı ile korunmacı sessizlik arasında pozitif yönde ($r=,113$; $p<0.01$), işlem kayırmacılığı ile kabullenici sessizlik arasında pozitif yönde ($r=,252$; $p<0.01$) ilişkilidir.

Son olarak, işe alma sürecinde kayırmacılık ile korunmacı sessizlik arasında pozitif yönde ($r=,370$; $p<0.01$), işe alma sürecinde kayırmacılık ile korunmacı sessizlik arasında herhangi bir ilişki olmadığı ($r=,014$; $p<0.01$), işe alma sürecinde kayırmacılık ile kabullenici sessizlik arasında pozitif yönde ($r=,148$; $p<0.01$) ilişkilidir.

4.2.5. Nepotizm ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi

Nepotizmin yordanabilmesi amacıyla nepotizm ve örgütsel sessizlik arasında çoklu regresyon yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 8, 9,10,11,12,13,14,15 ve 16'dadır.

Tablo 8: Terfide Kayırmacılık Boyutu Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH	β	T	R ²	F	Sig.
Sabit	4,136	0,246	-	16,785	0,007	2,870	,000
Korunmacı Sessizlik	0,092	0,055	0,083	1,694			,000

Tablo 8’de nepotizm ölçeğinin alt boyutu olan terfide kayırmacılık boyutu örgütsel sessizlik ölçeğinin alt boyutu olan korunmacı sessizlik boyutunu anlamlı şekilde yordamaktadır (F=2,870; p<,001). Yordayıcı değişken, korunmacı sessizlik boyutundaki değişimin %7’sini (R²=0,007) açıklamaktadır. Terfide kayırmacılık boyutu korunmacı sessizlik boyutunu (β =0,083; p<,05) pozitif yönde yordamaktadır.

Tablo 9: Terfide Kayırmacılık Boyutu Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH	β	T	R ²	F	Sig.
Sabit	4,793	0,217	-	22,061	0,003	1,231	,000
Korunmacı Sessizlik	-0,054	0,049	0,046	-1,105			,270

Tablo 9’da nepotizm ölçeğinin alt boyutu olan terfide kayırmacılık boyutu örgütsel sessizlik ölçeğinin alt boyutu olan korunmacı sessizlik boyutunu anlamlı şekilde yordamamaktadır (F=1,231; p<,001). Yordayıcı değişken, korunmacı sessizlik boyutundaki değişimin %3’ünü (R²=0,003) açıklamaktadır. Terfide kayırmacılık boyutu korunmacı sessizlik boyutunu (β =0,046; p<,05) pozitif yönde yordamamaktadır.

Tablo 10: Terfide Kayırmacılık Boyutu Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH	β	T	R ²	F	Sig.
Sabit	3,225	0,172	-	18,802	0,127	60,240	,000
Kabullenici Sessizlik	0,300	0,039	0,356	7,761			,000

Tablo 10’da nepotizm ölçeğinin alt boyutu olan terfide kayırmacılık boyutu örgütsel sessizlik ölçeğinin alt boyutu olan kabullenici sessizlik boyutunu anlamlı şekilde yordamaktadır (F=60,240; p<,001). Yordayıcı değişken, kabullenici sessizlik boyutundaki değişimin %13’ünü (R²=0,127) açıklamaktadır. Terfide kayırmacılık boyutu kabullenici sessizlik boyutunu (β =0,356; p<,05) pozitif yönde yordamaktadır.

Tablo 11: İşlem Kayırmacılığı Boyutu Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH	β	T	R ²	F	Sig.
Sabit	3,694	0,191	-	19,316	0,046	20,226	,000
Korunmacı Sessizlik	0,190	0,042	0,216	4,497			,000

Tablo 11’de nepotizm ölçeğinin alt boyutu olan işlem kayırmacılığı boyutu örgütsel sessizlik ölçeğinin alt boyutu olan korunmacı sessizlik boyutunu anlamlı şekilde yordamaktadır (F=20,226; p<,001). Yordayıcı değişken, korunmacı sessizlik boyutundaki değişimin %5’ini (R²=0,046) açıklamaktadır. İşlem kayırmacılığı boyutu korunmacı sessizlik boyutunu (β =0,216; p<,05) pozitif yönde yordamaktadır.

Tablo 12: İşlem Kayırmacılığı Boyutu Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH	β	T	R ²	F	Sig.
Sabit	4,209	0,171	-	24,546	0,010	4,030	,000
Korunmacı Sessizlik	-0,077	0,038	0,098	-2,008			,045

Tablo 12’de nepotizm ölçeğinin alt boyutu olan işlem kayırmacılığı boyutu örgütsel sessizlik ölçeğinin alt boyutu olan korunmacı sessizlik boyutunu anlamlı şekilde yordamamaktadır (F=4,030; p<,001). Yordayıcı değişken, korunmacı sessizlik boyutundaki değişimin %1’ini (R²=0,010) açıklamaktadır. İşlem kayırmacılığı boyutu korunmacı sessizlik boyutunu (β =0,098; p<,05) pozitif yönde yordamamaktadır.

Tablo 13: İşlem Kayırmacılığı Boyutu Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH	β	T	R ²	F	Sig.
Sabit	3,857	0,141	-	27,302	0,055	24,370	,000
Kabullenici Sessizlik	-0,157	0,032	0,236	-4,937			,038

Tablo 13'te nepotizm ölçeğinin alt boyutu olan işlem kayırmacılığı boyutu örgütsel sessizlik ölçeğinin alt boyutu olan kabullenici sessizlik boyutunu anlamlı şekilde yordamamaktadır (F=24,370; p<,001). Yordayıcı değişken, kabullenici sessizlik boyutundaki değişimin %6'sını (R²=0,055) açıklamaktadır. İşlem kayırmacılığı boyutu kabullenici sessizlik boyutunu (β=0,236; p<,05) pozitif yönde yordamamaktadır.

Tablo 14: İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık Boyutu Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH	β	T	R ²	F	Sig.
Sabit	1,325	0,224	-	5,912	0,336	210,089	,000
Korunmacı Sessizlik	0,719	0,050	0,580	4,494			,000

Tablo 14'te nepotizm ölçeğinin alt boyutu olan işe alma sürecinde kayırmacılık boyutu örgütsel sessizlik ölçeğinin alt boyutu olan korunmacı sessizlik boyutunu anlamlı şekilde yordamaktadır (F=210,089; p<,001). Yordayıcı değişken, korunmacı sessizlik boyutundaki değişimin %33,6'sını (R²=0,336) açıklamaktadır. İşe alma sürecinde kayırmacılık boyutu korunmacı sessizlik boyutunu (β=0,580; p<,05) pozitif yönde yordamaktadır.

Tablo 15: İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık Boyutu Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH	β	T	R ²	F	Sig.
Sabit	4,301	0,242	-	17,800	0,003	1,236	,000
Korunmacı Sessizlik	0,060	0,054	0,504	1,112			,000

Tablo 15'te nepotizm ölçeğinin alt boyutu olan işe alma sürecinde kayırmacılık boyutu örgütsel sessizlik ölçeğinin alt boyutu olan korunmacı sessizlik boyutunu anlamlı şekilde yordamaktadır (F=1,236; p<,001). Yordayıcı değişken, korunmacı sessizlik boyutundaki değişimin %0,3'ünü (R²=0,336) açıklamaktadır. İşe alma sürecinde kayırmacılık boyutu korunmacı sessizlik boyutunu (β=0,504; p<,05) pozitif yönde yordamaktadır.

Tablo 16: İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık Boyutu Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH	β	T	R ²	F	Sig.
Sabit	3,997	0,202	-	19,769	0,017	8,045	,000
Kabullenici Sessizlik	0,129	0,046	0,138	2,836			,000

Tablo 16'da nepotizm ölçeğinin alt boyutu olan işe alma sürecinde kayırmacılık boyutu örgütsel sessizlik ölçeğinin alt boyutu olan kabullenici sessizlik boyutunu anlamlı şekilde yordamaktadır (F=8,045; p<,001). Yordayıcı değişken, kabullenici sessizlik boyutundaki değişimin %2'sini (R²=0,017) açıklamaktadır. İşe alma sürecinde kayırmacılık boyutu kabullenici sessizlik boyutunu (β=0,138; p<,05) pozitif yönde yordamaktadır.

Tablo 17: Hipotez Sonuçları

Hipotez	Hipotez Adı	Sonuç Durumu
H1	Nepotizm ile örgütsel sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	(Kabul)
H1a	Terfide kayırmacılık ile korunmacı sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	(Kabul)
H1b	Terfide kayırmacılık ile korumacı sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	(Red)
H1c	Terfide kayırmacılık ile kabullenici sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	(Kabul)
H1d	İşlem kayırmacılığı ile korunmacı sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	(Kabul)
H1e	İşlem kayırmacılığı ile korumacı sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	(Red)
H1f	İşlem kayırmacılığı ile kabullenici sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	(Red)
H1g	İşe alma sürecinde kayırmacılık ile korunmacı sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	(Kabul)
H1h	İşe alma sürecinde kayırmacılık ile korumacı sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	(Kabul)
H1ı	İşe alma sürecinde kayırmacılık ile kabullenici sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	(Kabul)

Araştırmada elde edilen verilerin analizleri sonucunda sınanan hipotezlerden H1, H1a, H1c, H1d, H1g, H1h, H1ı hipotezleri kabul edilmiş; H1b, H1e, H1f hipotezleri ise, reddedilmiştir.

5. Sonuç

Kabiliyeti, bilgisi, becerisi ve yeteneği olan çalışanların yerine kurumda akrabası olanların daha üst pozisyonlara terfi etmesi, kurumun hedef ve amaçlarına ulaşabilmesi için gerekli liyakatli kişilerin yerine liyakatsiz kişilerin alınarak işlerin aksatılması, çalışanların işe alım sürecinde kan bağı, evlilik bağı, eş ve dost bağı sayesinde kadro almaları, kurumun kendi kimliğinden ziyade aile bağlılığı kimliğinin daha çok önem arz etmesi gibi davranışların sonucunda meydana gelen nepotizm bu çalışmada incelenmiştir. Çalışanların kurumda nepotizm davranışlarının yüksek olmasının örgütsel sessizliği ne derecede etkilediği de ele alınmıştır. Bu duruma ek olarak iki değişken arasındaki ilişkinin ele alınmasının da ilgili literatüre katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.

Çalışmadaki bulgulara bakıldığında, nepotizm ile örgütsel sessizlik arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Nepotizmin alt boyutları ile örgütsel sessizliğin alt boyutlarına bakıldığında ise;

Terfide kayırmacılık ile korunmacı sessizlik ve kabullenici sessizlik arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Fakat bu boyutun korumacı sessizlik ile pozitif bir ilişkisi olduğu tespit edilememiştir. Kurumda atama yapıldığı süreç içerisinde işe alınan çalışanın bilgi, beceri ve deneyiminin dışında sadece aile bağları önemsenerak işe alınması diğer çalışanların işlerinde atılması korkusu nedeniyle sessiz kalmalarına neden olabilir. Bu nedenle kuruma karşı yoğun korunmacı ve kabullenici sessizlik davranışı göstermesi gerektiğini düşünen çalışanların performanslarının düşük olduğu ve görevlerini tamamlama konusunda çekindikleri söylenebilir.

İşlem kayırmacılığı ile korunmacı sessizlik arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Fakat bu boyutun korumacı sessizlik ve kabullenici sessizlik ile pozitif bir ilişkisi olduğu tespit edilememiştir. Çalışanlar

arasında görev dağıtımını sırasında kurumda eş, dost ve tanıdığı olanlar kolay ve basit görevler verilip diğer çalışanlara daha zor ve yorucu görevlerin verilmesi çalışanların sessiz kalmalarına neden olabilir. Bu nedenle kuruma karşı yoğun korunmacı sessizlik davranışı göstermesi gerektiğini düşünen çalışanların fikir ve düşüncelerini ifade etmekten kaçındıkları ve sorunların çözümünde istekli olmadıkları söylenebilir.

İşe alma sürecinde kayırmacılık ile korunmacı sessizlik, korunmacı sessizlik ve kabullenici sessizlik ile pozitif ilişkisi olduğu görülmüştür. İşe alım süreçlerinde yapılan sınavlarda sınav sonucuna göre en yüksek puanı alan adayın yerine kurumda yakını, tanıdığı veya akrabası olan ancak daha düşük puan almış olan adayın tercih edilmesine neden olabilir. Bu nedenle kuruma karşı yoğun korunmacı, korunmacı ve kabullenici sessizlik davranışı göstermesi gerektiğini düşünen çalışanların daha az fedakârlık davranışı gösterdikleri ve diğer çalışanlara yardım etmekten kaçındıkları söylenebilir.

Çalışmadaki bu bulgular, nepotizm ve örgütsel sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Polat (2016)'nın Ankara'da inşaat sektöründe çalışan 144 kamu çalışanı ile yaptıkları çalışma benzerlik göstermektedir.

Terfide kayırmacılık ve korunmacı sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Çalık ve Naktiyok (2018)'in Van'da iki özel hastanede istihdam edilen 313 çalışan ile yaptıkları çalışma benzerlik göstermektedir.

Terfide kayırmacılık ve korunmacı sessizlik arasında pozitif yönlü olmayan ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Erkekli ve Yavuz (2020)'nin Ankara'da eğlence faaliyetinde bulunan 4 ile 5 yıldızla sahip konaklama işletmelerinde 480 çalışan ile yaptıkları çalışma benzerlik göstermemektedir.

Terfide kayırmacılık ve kabullenici sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Çalık ve Naktiyok (2018)'in Van'da iki özel hastanede istihdam edilen 313 çalışan ile yaptıkları çalışma benzerlik göstermektedir.

İşlem kayırmacılığı korunmacı sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Erkekli ve Yavuz (2020)'nin Ankara ilinde bulunan eğlence faaliyetinde bulunan 4 ile 5 yıldızla sahip konaklama işletmelerinde 480 çalışan ile yaptıkları çalışma benzerlik göstermemektedir.

İşlem kayırmacılığı ve korunmacı sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Polat (2016)'nın Ankara'da inşaat sektöründe çalışan 144 kamu çalışanı ile yaptıkları çalışma benzerlik göstermemektedir.

İşlem kayırmacılığı ve kabullenici sessizlik arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Çalık (2016)'nın Van'da iki özel hastanede istihdam edilen 313 çalışan ile yaptıkları çalışma benzerlik göstermektedir.

Bu çalışma için toplamda on hipotez oluşturulmuştur. Bu hipotezlerden yedisi kabul edilmiş ve üçü de reddedilmiştir. Kabul edilen hipotezler için birtakım önerilerde bulunulmuştur. Bu çalışma ile ilgili olarak hazırlanan öneriler ise şunlardır:

Kurumda nepotizm davranışlarının azaltılabilmesi ve örgütsel sessizliğin ortadan kaldırılabilmesi için görevlendirmelerin adil ve eşit bir şekilde dağıtılması gerekmektedir. Kurumda herhangi bir pozisyona terfi yapılacağı zaman diğer personelin korkmaması ve çekimser kalmaması için terfilerin objektiflik esasına dayandırılarak yapılması önerilebilir. Yine kurumda bir pozisyona terfi yapılacağı durumlarda tanık, eş, dost atamasının yapılmaması için adil bir adalet mekanizması geliştirilebilir. Kurumda işe alınmada kolay ve basit işe akrabaların atanmaması için işe alım sürecinde liyakat temel esas olarak ele alınmalıdır. Kuruma atama yapılacağı zaman bir adayın belirli bir sosyal grup veya topluluğa bağlı olduğu için işe alınması diğer çalışanların kendilerini geri çekmelerine neden olabileceği için işe alım sürecinde şeffaf olunması önerilebilir. Yine işe alım sürecinde çalışanların görevlerinden atılma korkusuyla sessiz kalmalarının önlenmesi için yöneticiler ve çalışanlar arasında güçlü ve etkili bir iletişim mekanizması oluşturulmalıdır. Son olarak işe alınacak çalışanın kurumda bir akrabasının olmasının diğer personeller

üzerinde kabullenici bir etki bırakmaması için bu pozisyonlara bütün çalışanların atanabileceğine dair güvence verilebilir. Bu çalışma diğer kurumlarda da aynı şekilde yapılabilir. Ayrıca bu çalışma demografik değişkenler ele alınarak da yapılabilir.

Finansman/ Grant Support

Yazar(lar) bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.
The author(s) declared that this study has received no financial support.

Çıkar Çatışması/ Conflict of Interest

Yazar(lar) çıkar çatışması bildirmemiştir.
The authors have no conflict of interest to declare.

Açık Erişim Lisansı/ Open Access License

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC).
Bu makale, Creative Commons Atf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı (CC BY NC) ile lisanslanmıştır.

Kaynaklar

- Abbasi, U. N. (2020), *Impact of Nepotism on Project Failure: Mediating Role of Employee Turnover and Moderating Role of Job Insecurity Climate* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Capital University of Science and Technology, Islamabad.
- Akar, S. (2020), *Örgüt Kültüründe Bir İş Ahlakı Problemi Olarak Nepotizm*, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 3(1), s.241-251.
- Akdeniz, M. O. (2018), *Örgüt Sessizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi ve İşletmelerde Bir Uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sivas.
- Alper Ay, F. ve Oktay, S. (2020), *Etik Çöküşü Yol Açan Nepotizm ve Uygulamalarının Örgütsel Güvene Etkisi: Bir Üniversite Hastanesinde Hekimler ve Hemşireler Üzerine Araştırma*, *İş Ahlakı Dergisi*, 13(1), s.135-168.
- Altıntaş, T. (2021), *Algılanan Nepotizmin Örgütsel Sessizliğe Etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Asunakutlu, T. ve Avcı, U. (2010), *Aile İşletmelerinden Algısı ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), s.93-109.
- Bağ, D. ve Ekinci, C. E. (2018), *Öğretim Elemanlarında Örgütsel Sessizlik Davranışı, Nedenleri ve Sonuçları*, *Journal of Human Sciences*, 15(1), s.567-580.
- Ballı, E. ve Çakıcı, A. (2016), *Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılığının Örgütsel Sessizlikleri Üzerindeki Etkisi*, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20(2), s.79-98.
- Barçın, N. (2012), *İşletmelerde Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Bartlett, J. E., Kortlik, J. W. ve Higgins, C. C. (2001), *Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research*, *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 19(1), s.43-50.
- Baş, F. F. (2019), *Nepotizmin Çalışan Davranışları Üzerindeki Etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Baumgartner, H. ve Homburg, C. (1996), *Applications of Structural Equation Modeling in Marketing and Consumer Research: A Review*, *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), s.139-161.
- Beheshtifar M., Borhani H. ve Moghadam M. N. (2012), *Destructive Role of Employee Silence in Organizational Success*, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(11), s.275-282.

- Bekesiene, S., Petrauskaite, A. ve Markeliene, R. K. (2021), Nepotism and Related Threats to Security and Sustainability of The Country: The Case of Lithuanian Organizations, *Sustainability*, 13(1536), s.1-22.
- Bentler, P. M. (1980), Multivariate Analysis with Latent Variables: Causal Modeling, *Annual Review of Psychology*, (31), s.419-456.
- Bildik, B. (2009), *Liderlik Tarzları, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Brinsfield, C. T. (2009), Employee Silence: Investigation of Dimensionality, Development of Measures, and Examination of Related Factors. Unpublished Doctoral Dissertations, The Ohio State Üniversitesi, Amerika.
- Browne, M. W. ve Cudeck, R. (1993), Alternative Ways of Assessing Model Fit. In K. A. Bollen and J. S. Long (Eds.), *Testing Structural Equation Models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Büte, M. ve Tekarslan, E. (2010), Nepotizm'in Çalışanlar Üzerine Etkileri: Aile İşletmelerine Yönelik Bir Saha Araştırması, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(6/1), s.1-21.
- Büyükbeşe, T. (2012), *Güçlendirici Liderliğin Çalışan Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bir Model Önerisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Büyüköztürk, Ş. (2002), Factor Analysis: Basic Concepts and Using to Development Scale, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (32), s.470-483.
- Civelek, M. E., Asci, M. S. ve Çemberci, M. (2015), Identifying Silence Climate in Organizations in the Framework of Contemporary Management Approaches, *International Journal of Research in Business and Social Science*, 4(4), s.36-44.
- Çağatay, H. T. (2020), *Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin Kayırmacılık Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma (Ankara İli Örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çakıcı, A. (2008), Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), s.117-134.
- Çakıcı, A. (2010a), *Örgütlerde Sessizliğin Teorik Çerçevesi*, (Ed., A. Çakıcı), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çalık, A. (2016), *Nepotizmin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisinde Özyeterlilik Algısının Rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çalık, A. ve Naktiyok, A. (2018), Nepotizmin Örgütsel Sessizliğe Etkisinde Öz Yeterlilik Algısının Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 18(3), s.343-351.
- Çaloğlu, D. Ö. (2014), *Örgütsel Sessizlik ve Kültürel Değişkenler Üzerine Ampirik Bir Araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çaylak, E. ve Altuntaş, S. (2017), Organizational Silence Among Nurses: The Impact on Organizational Cynicism and Intention to Leave Work, *Journal of Nursing Research*, 25(2), s.90-98.
- Çetin, A. (2020), Organizational Silence and Organizational Commitment: A Study of Turkish Sport Managers, *Annals of Applied Sport Science*, 8(2), s.1-10.
- Çetinkaya, U. ve Koçyiğit, M. (2021), Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerinin İncelenmesi, *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 12(46), s.1011-1040.
- Çiftçi, G. E. ve Öneren, M. (2017), Örgütsel Sessizlik, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Güven İlişkisi, *Social Sciences Studies Journal (SSSJournal)*, 3(8), s.567-583.

- Çoşguner, T. (2013), *Uluslararası Öğrenci Başarı Değerlendirme Programı (PISA) 2009 Uygulaması Okuma Becerileri Okur Yazarlığını Etkileyen Faktörler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Dalkıran, B. (2018), *Örgütlerde Nepotizm İle İntikamcı Davranış Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dilek, Y. (2014), *Kişilik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dirgen, N. (2019), *Örgütsel Nepotizm ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Doğan, S. ve Yılmaz, M. (2020), Sağlık Kurumlarında Örgüt Kültürü İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *BMIJ*, 8(2), s.1523-1545.
- Erdem, B., Ceylan, U. ve 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*, XXXII(2), s.171-197.
- Erdoğan, E. (2011), *Örgütsel Sessizlik ve Performans İlişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erkekli, S. (2020), *Nepotizm ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Rekreasyon Faaliyeti Yürüten Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Erkekli, S. ve Yavuz, E. (2020), Nepotizm ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Rekreasyon Faaliyeti Gösteren Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(5), s.3313-3337.
- Ford, R. ve Mclaughlin, F. (1985), Nepotism, *Personnel Journal*, 64(9), s.57-60.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. ve Hyun, H. H. (2011). *How to Design and Evaluate Research in Education*, (8th Ed.). McGraw-Hill, New York.
- Gençer, G. (2019), *Otel İşletmelerinde Örgüt Kültürü, Örgütsel Sessizlik ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Kuşadası Örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- George, D. ve Mallery, M. (2010), *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Girgin, S. (2019), *Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeyleri İle Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Göktaş Kulualp, H. ve Çakmak, A. F. (2016), Örgütsel Sessizlik Türlerini Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli İle Belirlenmesi, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12, 12(1), s.123-146.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri-Felsefe-Yöntem Analiz*, 5. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hashimi, S. H. (2019), *Öğretmenlerin Örgütsel Sessizliklerinin Bazı Değişkenler Arasında İncelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Hayajenh, A. F., Maghrabi, A. S. ve Al-Dabbagh, T. H. (1994), Research Note: Assessing The Effect of Nepotism on Human Resource Managers, *International Journal of Manpower*, 15(1), s.60-67.
- Henriksen, K. ve Dayton, E. (2006), Organizational Silence And Hidden Threats To Patient Safety, *Health Services Research*, 41(4), s.1539-1554.

- Huang, X., Van de Vliert, E. ve Van der Vegt, G. (2005), Breaking The Silence Culture: Stimulation of Participation and Employee Opinion Withholding Cross-Nationally, *Management and Organization Review*, 1(3), s.459-482.
- Ignatowski, G., Sułkowski, L. ve Stopczynski, B. (2021), Risk of Increased Acceptance for Organizational Nepotism and Cronyism During The COVID-19 Pandemic, *Risks*, 9(59), s.1-35.
- Jafary, H., Yazdanpanah, A. ve Masoomi, R. (2019), Identification of Factors Affecting Organizational Silence from the Viewpoint of Middle Managers of Shiraz University of Medical Sciences: A Qualitative Study, *Shiraz E-Med J.*, 20(4), s.1-7.
- Kalay, F., Oğrak, A. ve Nişancı, Z. N. (2014), Mobbing, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), s.127-143.
- Karagöz, Ş. ve Uzunbacak, H. H. (2020), İşte Var Olamamanın Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), s.1941-1957.
- Karahan, A. ve Yılmaz, H. (2014), Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Bir Uygulama, *SÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), s.123-142.
- Kawo, J. W. ve Torun, A. (2020), The Relationship between Nepotism and Disengagement: The Case of Institutions in Ethiopia, *Research Journal of Business and Management (RJBM)*, V(7/1), s.53-65.
- Kaya, B. (2022), Turizm Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerde Çalışanların Örgütsel Sessizlik Algılarının İncelenmesi, *Socrates Journal of Interdisciplinary Social Studies*, 8(22), s.95-105.
- Keleş, H. N., Kırıl Özkan, T. ve 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*, 10(9), s.9-16.
- Khalid, J. ve Ahmed, J. (2016), Perceived Organizational Politics and Employee Silence: Supervisor Trust as a Moderator, *Journal of the Asia Pacific Economy*, 21(2), s.174-195.
- Khatri, N. (2009), Consequences of Power Distance Orientation in Organisations, *VisionThe Journal of Business Perspective*, 13(1), s.1-9.
- Kılınç, E. (2012), *Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sessizlik, Çalışan Performansı ve aralarındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Kline, R. B. (2011), *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, (3rd ed.). Guilford Press.
- Korkmaz, E. (2018), The Relationship between Organizational Silence and Allen-Meyer Organizational Commitment Model: A Research in The Health Sector in Turkey, *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), s.202-213.
- Kyriacou, A. P. (2016), Individualism-Collectivism, Governance and Economic Development, *European Journal of Political Economy*, (42), s.91-104.
- Macit, G. ve Erdem, R. (2020), Örgütsel Sessizliğe Dair Kavramsal Bir İnceleme, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), s.93-114.
- Marsh, H.W., Hau, K.T., Artelt, C., Baumert, J. ve Peschar, J. L. (2006), OECD's Brief Self-Report Measure of Educational Psychology's Most Useful Affective Constructs: Cross-Cultural, Psychometric Comparisons Across 25 Countries, *International Journal of Testing*, 6(4), s.311-360.
- Mihçı, Y. (2021), *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisinin İncelenmesi Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.

- Moçoşoğlu, B. (2019), *Okullardaki İş Yeri Ruhsallığı, Örgütsel Sessizlik ve Sessizlik Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Morrison, E. W. ve Milliken, F. J. (2000), Organizational Silence: A Barrier To Change And Development In A Pluralistic World, *Academy of Management Review*, 25(4), s.706-725.
- Morrison, W. ve Milliken, F. J. (2017), Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in A Pluralistic World, *The Academy of Management Review*, 25(4), s.706-725.
- Mulder, B. K. (2008), *Risking The Business or Reaping The Benefits: The Antecedents and Consequences of Nepotism* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Depaul University, Chicago.
- Nadeem, M., Ahmad, R., Ahmad, N., Batoold, S. R. ve Shafique, N. (2015), Favoritism, Nepotism and Cronyism as Predictors of Job Satisfaction: Evidences from Pakistan, *Journal of Business and Management Research*, (8), s.224-228.
- Nafei, W. A. (2016), Organizational Silence: Its Devastating Role of Organizational Success, *Case Studies Journal*, 5(8), s.144-164.
- Oduyoye, O., Francis-Odii, M. I. ve Asikhia, O. U. (2020), Debate on The Role of Organizational Silence Behaviors and Employee Efficiency, *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 20(6), s.1-11.
- Ombando, P. O. (2018), Nepotism And Job Performance in The Private And Public Organizations in Kenya, *International Journal of Scientific And Research Publications*, 8(5), s.474-494.
- Özkoç, A., G., Kendir, H., Arslan, E. ve Özgün, N. (2019), İşgörenlerin Nepotizm ve Sinizm Algıları Arasındaki İlişki: Nevşehir'deki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), s.2960-2971.
- Özsemerci, K. (2003), *Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri*, Sayıştay Araştırma/İnceleme/Çeviri Dizisi, Ankara.
- Öztürk, İ. (2019), Örgütsel Sessizlik ve Boyutları Üzerine Nitel Bir Araştırma, *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 5(2), s.365-379.
- Özüren, Ü. (2021), *Tekstil İşletmelerinde Nepotizm Uygulamalarına Bağlı Olarak Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ve Sonuçları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pelit, E., Baytok, A., Soybalı, H. H. ve 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), s.45-63.
- Pelit, E., Baytok, A., Soybalı, H. H. ve Kılıç, İ. (2018), Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Nepotizm Algılarının Yöneticilerine Olan Güven Etkisi. Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama, *Journal of Recreation and Tourism Research*, 5(1), s.53-70.
- Pelit, E., Istanbulu Dinçer, F. ve 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), s.82-110.
- Perlow, L. ve Williams, S. (2003), Is Silence Killing Your Company?, *Harvard Business Review*, 81(5), s.52-58.
- Pinder, C. C. ve Harlos, K. P. (2001). Employee Silence: Quiescence And Acquiescence As Responses To Perceived Injustice, *Personnel and Human Resources Management*, (20), 331-369.
- Polat, B. (2016), *Çalışanların Kayırmacılık Algıları İle Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki: Kamu Sektöründe Bir Uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Ponzo, M. ve Scoppo, V. (2010), A Simple Model of Nepotism, *Working Paper*, (17), s.1-19.

- Premeaux, S. F. ve Bedeian, A. G. (2003), Breaking The Silence: The Moderating Effects of Self-Monitoring In Predicting Speaking Up In The Workplace, *Journal of Management Studies*, 40(6), s.1537-1562.
- Rosemary, M. (2003), *Organizational Discourses: Sounds of Silence*, 3rd International Critical Management Studies Conference, Lancaster University, 1-7.
- Sipahi, H. ve Kartal, Y. (2018), Nepotizmin Örgütsel Sessizlik ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi, *Journal of Behavior at Work*, 3(2), s.109-118.
- Soybakıcı, B. (2019), *İşletmelerde Örgütsel Sessizlik ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişki: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Şahin, H. ve Yalçın, B. (2017), Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Arasındaki Performansları Arasındaki İlişki: İzmir İli Çiğli İlçesi Devlet İlkokullarına İlişkin Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(3), s.60-90.
- Şen Bezirci, S. (2012), *Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekte ve İşten Ayrılma Niyetleri İle İş Doyumlarının İncelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013), *Using Multivariate Statistics*, (6th ed.), Boston: Allyn and Bacon.
- Takhsha, M., Barahimi, N., Adelpnah, A. ve Salehzadeh, R. (2020), The Effect of Workplace Ostracism on Knowledge Sharing: The Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem and Organizational Silence, *Journal of Workplace Learning* 32(6),s. 417-435.
- Tamer, B., Seymen, O., Bolat, O. İ., Yüksel, M., Katı, Y. ve Kinter, O. (2016), Vekâlet Kuramı Bakış Açısıyla Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma ve Nepotizm İlişkisi, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 36(1), s.105-132.
- Tangirala, S. ve Ramanujam, R. (2008), Employee Silence in Critical Work Issues: The Cross Level Effects of Procedural Justice Climate, *Personnel Psychology*, (61), 3s.7-68.
- Tatar, H. ve Ayık, A. (2020), Örgüt İklimi ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki, *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 6(11), s.49-72.
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2013), Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), s.114-134.
- Tınmaz, G. (2020), *Prososyal Davranış ve Süperego İlişkisinde Nepotizm Algısının Düzenleyici Rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Tunçbilek, M. M. ve Akkuş, A. (2017), Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı) ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Safranbolu Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (3), s.169-197.
- Uyumaz, G., Mor-Dirlik, E. ve Çokluk, Ö. (2016), Açımlayıcı Faktör Analizinde Tekrar Edilebilirlik: Kavram ve Uygulama, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), s.659-675.
- Ülker, F. ve Kanten, P. (2009), Örgütlerde Sessizlik İklimi, İşgören Sessizliği ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bir Araştırma, *Aksaray İİBF Dergisi*, 18(25), s.111-126.
- Vakola, M. ve Bouradas, D. (2005), Antecedents and Consequences of Organisational Silence: An Empirical Investigation, *Employee Relations*, 27(5), s.441-458.
- Van Dyne, L., Ang, S. ve Botero, I. C. (2003), Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs, *Journal of Management Studies*, 40(6), s.1359-1392.
- Yangin, D. ve Elma, C. (2017), The Relationship among Interactional Justice, Manager Trust and Teachers' Organizational Silence Behavior, *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), s.325-333.

- Yaşlıoğlu, M. M. (2017), Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulamalı Faktör Analizlerinin Kullanılması, *Istanbul University Journal of the School of Business*, 46(Özel Sayı), s.74-85.
- Yavuz, A. (2020), Duygusal Emek ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Ampirik Bir Çalışma, *Pearson Journal*, 5(8), s.144-152.
- Yavuz, M., Gürhan, N. ve Geniş, B. (2020), Nepotism Perception and Job Satisfaction in Healthcare Workers, *Anatolian Journal of Psychiatry*, 21(5), s.468-476.
- Yıldırım, M. H. ve Oruç, Ş. (2019), Presentizm İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), s.758-774.
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018), Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama, *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), s.14-28.
- Yılmaz, S. ve Gürhan Acarsoy, G. (2019), Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki, *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 6(40), s.2066-2087.
- Yurttagül, Z. (2016), İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Beyaz ve Mavi Yaka Çalışanlarda Bir Uygulama (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- <https://bolge24.dsi.gov.tr/Sayfa/Detay/968>. Erişim Tarihi 11.07.2023.