

## Çalışma Yaşamındaki Negatif Dinamiklerin Çalışan Davranışlarına Etkisi: Sessiz İstifanın Aracılık Rolü

Mustafa ALTINTAŞ  
Yozgat Bozok Üniversitesi  
mustafaltintas40@gmail.com  
ORCID ID: 0000-0002-9846-5513

Araştırma Makalesi	DOI: 10.31592/aeusbed.1465129
Geliş Tarihi: 04.04.2024	Kabul Tarihi: 25.07.2024
Revize Tarihi: 25.07.2024	

### Atıf Bilgisi

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

### ÖZ

Bu araştırmanın amacı korku kültürü, işyeri nezaketsizliği ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde sessiz istifanın aracılık rolünün belirlenmesidir. Nicel araştırma zemininde oluşturulan çalışmanın örneklemini, Aksaray ilindeki küçük, orta ve büyük ölçekteki işletmelerde görev yapan 471 kişi oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan araştırma verilerinin analizinde kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) tercih edilmiştir. Smart-PLS istatistik programı kullanılan araştırmadan elde edilen bulgulara göre korku kültürü, işyeri nezaketsizliği ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde sessiz istifanın aracılık rolü bulunmaktadır. Yeni bir kavram olan sessiz istifanın örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca korku kültürü, işyeri nezaketsizliği ve tükenmişlik sessiz istifa üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar örgütlerdeki korku iklimi, nezaketsizlik ve tükenmişlik hissini çalışanları sessiz istifaya sürükleyen bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Sessiz istifa davranışı negatif olaylar sonucu ortaya çıkmakta ve negatif sonuçlara yol açmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Sessiz istifa, negatif dinamikler, Smart-PLS.

## The Effect of Negative Dynamics in Work Life on Employee Behavior: The Mediating Role of Quiet Quitting

### ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the mediating role of quiet quitting in the effect of fear culture, workplace incivility and burnout on turnover intention and organizational cynicism. The sample of the study, which is based on quantitative research, consists of 471 people working in small, medium and large-scale enterprises in Aksaray province. Partial least squares path analysis (PLS-SEM) was preferred in the analysis of the research data reached by convenience sampling method. According to the findings obtained from the research using Smart-PLS statistical software, quiet quitting has a mediating role in the effects of fear culture, workplace incivility and burnout on turnover intention and organizational cynicism. It was determined that Quiet quitting, which is a new concept, has a significant effect on organizational cynicism and turnover intention. In addition, culture of fear, workplace incivility and burnout have a positive effect on quiet quitting. The results obtained from the research show that the climate of fear, incivility and burnout in organizations have a structure that leads employees to quiet quitting. Quiet quitting behaviour emerges as a result of negative events and leads to negative consequences.

**Keywords:** Quiet quitting, negative dynamics, Smart-PLS.

### Giriş

Günümüz iş yaşamında çalışanların görev yaptıkları örgütlerdeki deneyimleri, tecrübeleri, yaşadığı her olay psikolojik ve fiziksel sağlıkları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Örgütlerin temel yapı taşı olan insan faktörü, örgütün amacına ulaşmasında, varlığını devam ettirmesinde ve sektördeki rakipleriyle rekabet avantajı yakalayabilmesinde büyük bir unsurdur. Kuruluşlardaki insan davranışlarına odaklanan örgütsel davranış alanında özellikle kişisel çıkarlar, örgütsel çıkarlar, yoğun bir iş yükü, bireysel yaşam faktörleri gibi birçok durum negatif örgütsel davranışın açığa çıkmasına neden olabilmektedir. İnsanın sosyal bir varlık olduğu ele alındığında sadece örgütte çalışan ve tek işinin örgütün yararına çalışan bir birey olması pek doğru bir düşünce olarak görülmemektedir.

Geçmişten günümüze çalışan verimliliği, motivasyonu ve bunu etkileyen olumsuz nedenler üzerine birçok araştırma yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Çalışanların örgütü amaçlarına ulaştıracak şekilde verimli ve etkili olmasının önündeki engeller farklı şekillerde ortaya konulmuştur. Örgütün negatif olarak bilinen korku kültürü, işyerinde var olan nezaketsiz bir ortam, bireyin tükenmişlik hissi son yıllarda önemli düzeyde araştırılan konular arasındadır. Bunun yanı sıra negatif bir kültürün, yönetim yapısının ve çalışanların bazı olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Bunlardan olan örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti hem yetenekli çalışanların kaybedilmesine hem de işten ayrılmasalar bile yeteneklerini bilerek açığa çıkarmamalarına sebep olabilmektedir. Bir diğer yandan son yıllarda popüler olan ve literatüre daha önceden girmiş olan sessiz istifa kavramıdır. İlgili kavramın Buscaglia (2022) çalışanın işine olan asgari düzeydeki bağlılığı, çalışanın gündeminde olan fakat işten ayrılma niyetine sahip olmadan önceki davranışı olarak nitelendirilmektedir (Önder, 2022).

Korku kültürü, tükenmişlik, işyeri nezaketsizliği, işten ayrılma niyeti, örgütsel sinizm ve sessiz istifa arasındaki ilişkilere odaklanan bu araştırmaya literatür açısından bakıldığında korku kültürünün örgüt kültürünün bir parçası haline gelen bir durum olduğu ifade edilmekte olup toplumsal yaşamdan beslenen bir olgu olduğu belirtilmektedir (Nesin, 2014). Korku kültürü örgütler açısından çalışanlarda performans düşüklüğü, tatminsizlik, bağlılığın ve güvenin azalması gibi birçok olumsuz sonuçlara yol açan bir kavramdır (Cure, 2009). Literatürde korku kültürü, tükenmişlik, işyeri nezaketsizliği, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm ile ilgili yapılmış birçok araştırma olduğu görülmekte ve sessiz istifayla ilgili yapılmış olan araştırmaların kısıtlı olduğu anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra korku kültürü, tükenmişlik, işyeri nezaketsizliği, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmalarda kavramların birbirleriyle öncül ve ardıl şeklinde ortaya konulduğu görülmektedir (Gün ve Başkan, 2017; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Schaufeli ve Backer, 2004; Weisberg, 1994).

Bu araştırmada negatif örgütsel davranışın elemanlarından olan korku kültürü, tükenmişlik, işyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde sessiz istifanın aracılık rolü ele alınmıştır. İlgili literatür incelendiğinde kavramlar arası ilişkilerin birçok kez araştırılmasına karşın sessiz istifa kavramının aracı değişken olarak kullanıldığı herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Sessiz istifa kavramının aracı değişken olarak ele alınmasının hem öncüllerinin hem de ardıllarının ortaya konulması açısından önemli olacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırmada kullanılan analiz modeli olan kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi, değişkenler arası ilişkilerin ortaya konulmasında önemli bir model olarak görülmektedir.

## **Hipotez Oluşturma**

Ashkanasy ve Nicholson (2003) tarafından örgütsel düzeye genelleştirilen bir endişe deneyimi olarak ifade edilen korku, bireyin sosyal hayatından iş yaşamına kadar her alanda karşısına çıkabilecek bir duygu durumudur. Korku kültürü ise kültürle ilgili bir durum olup örgütsel düzeyde yöneticilerin tutumları ile çalışanların algılarını ilgilendiren bir kavramdır. İşyeri nezaketsizliği kavramı her ne kadar profesyonel çalışma yaşamının var oluşundan bu yana görülen bir durum olsa da ilk defa Andersson ve Pearson (1999) tarafından tanıtılmıştır. İşyeri nezaketsizliği çalışma ortamlarında saygı kurallarının ihlal edilmesiyle başlayan yoğunluğu az ve niyetin kestirilemediği fakat aktörün hedefe zarar verdiği negatif bir davranış olarak ifade edilmiştir (Andersson ve Pearson, 1999). Tükenmişlik, duygusal bir durup olup bireyin yaşadığı olumsuz durumlardan birisidir. Birey tarafından çevresinden beklentilerin, tutumların ve algıları içeren tükenmişlik, bireysel düzeyde meydana gelen içsel bir psikolojik durum olduğu ifade edilmektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). Örgütsel sinizm ise bir çalışanın görev yaptığı örgüte karşı negatif yöndeki tutum ve davranışlarını içeren bir kavramdır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Kavramın içeriğinde örgüte karşı kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizliğe kapılma gibi duygular sonucunda olumsuz tavır takınma bulunmaktadır (Chiaburu, Peng, Banks ve Lomeli, 2013). İşten ayrılma niyeti bir çalışanın örgütünde yaşadığı olaylar ve durumlara karşı verdiği bir tepki olarak görülmektedir (Lee ve Mowday, 1987). Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous (1988) işten ayrılma niyetinin çalışanlarının iş koşullarıyla ilgili problemleri durumlara karşı yıkıcı ve aktif bir tepki eylemi olduğunu ifade etmektedir. Sessiz istifa kavramı ise dünyayı etkisi altına alan Covid-19 pandemisi sonrasında 2022 yılında ortaya çıkmış bir kavram olup pandeminin yıkıcı ve baskıcı etkisiyle ortaya çıkmış olan bir kavram olduğu ifade edilmektedir (Gün, 2024). Kavramın ilk defa sosyal platformlarda

görüldüğü ifade edilse de (Gözlü, 2023) 2009 yılında ekonomist Mark Boldger tarafından ortaya atıldığı belirtilmektedir. Kavramın ortaya çıkış süreci tartışmalı bir konu olsa da yaygınlaşması açısından küresel anlamda geniş bir alana yayıldığı öne sürülmektedir (Kumar, 2023). Kavramın tanımlanmasına bakıldığında örgütsel düzeyde belirlenen iş saatlerinde sadece çalışana tanımlanan işlerin yapılması, kazanılan ücrete göre hareket edilmesi, işten uzaklaşılması, aşırı iş kültürüne ve tükenmişliğe karşı bir tepki olduğu ileri sürülmüştür (Savaş ve Turan, 2023). Günümüz iş yaşamında, çalışanların birbirleriyle ve yöneticileriyle olan ilişkilerinde karşılaştıkları bazı problemler bulunmaktadır. Bunların temelinde çalışanın algısı çok önemli bir yer tutmakta olup bazen kendisine karşı yapılan davranışlardan bazen de tüm çalışanları ilgilendiren davranışlardan bazı çıkarımlarda bulunmaktadır. Bu araştırmanın temel fikrini bir örgütte var olma ihtimali olan korku kültürü ve işyeri nezaketsizliği ile çalışanın hissettiği tükenmişliğin örgüte karşı sinik duygular içerisinde olma ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde sessiz istifa davranışının aracılık ettiği. Araştırmanın bu minvalde oluşturmasının temel sebebi ilgili literatür, dünyanın genelini ilgilendiren problemler ve bu alanda sıklıkla yapılan araştırmalardır.

Araştırmanın bağımsız değişkenleri olan korku kültürü, işyeri nezaketsizliği ve tükenmişlik ile ilgili birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Korku kültürünün öncülleri ve ardılları bağlamında incelendiğinde özellikle yönetici korkusunun korku kültürü oluşumunda etkili olduğu ifade edilmektedir (Brandão, Miguez ve McCluskey, 2016). Yönetici korkusu, yönetme korkusu ve hata yapma korkusu olan bir örgütte korku kültürünün olması muhtemeldir. Çünkü olaylara korkuyla yaklaşan bir yönetici, çalışanlarını da aynı düzeyde tepkiler göstermelerini beklemekte olup korku kullanımı yöneticilerde yaygın bir davranış olarak görülmektedir (Kahraman, 2019; Milosevic ve McCabe, 2015). Kaşmer'in (2009) ifadesine göre çalışanlar korku kültürüne karşı uyma, çatışmaya girme, kararsızlık yaşama ve tarafsız kalma eğilimi içerisinde olabilirler. Bu durum korku kültürünün negatif sonuçlar meydana getirebileceğini göstermektedir. Korku kültürünün hâkim olduğu örgütlerde dedikodu, yöneticiye karşı olumsuz duygular besleme, sosyal mesafenin artması, iletişimin zayıflaması, riskten kaçınılması fırsatların kaçırılması, örgütsel yabancılaşma, iş doyumunun azalması gibi sonuçlarının olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur (Akan ve Oran, 2017; Dalgıç, 2019; Hennenhofer ve Heil, 2004; Kavak, 2015; Özpolat ve Sevim, 2017). Yukarıdaki araştırmaların rehberliğinde aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

*H1: Korku kültürünün örgütsel sinizm üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.*

*H2: Korku kültürünün işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.*

*H3: Korku kültürünün sessiz istifa üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.*

Tükenmişlikle ilgili literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde özellikler ardılları açısından tükenmişlik hissi yaşayan bir çalışanın negatif duygular içerisinde olabileceği öne sürülmektedir. Özellikle duygusal olaylar teorisi bağlamında değerlendirildiğinde çalışanın örgütte meydana gelen olaylara verdikleri duygusal tepkilerin kendisinin memnuniyet ve performansına doğrudan yansıdığı ifade edilmektedir. Duygusal olaylar yaklaşımı örgüte olan bağlılığı, işten ayrılma niyetini, işyerindeki sapkın davranışları önemli düzeyde etkilediği varsayımıyla hareket etmektedir (Robbins ve Judge, 2012). Ayrıca Cherniss'in (1980), Maslach'ın (1982), Meier'in (1983) Suran ve Sheridan'ın (1985) ve Pines'in (2005) tükenmişlik konusunda ortaya koymuş olduğu yaklaşımlar, tükenmişliğin özel yaşam ve iş dünyasında önemini ortaya koymaktadır. Tükenmişlikle ilgili alan yazındaki araştırmaların çoğu işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunu ve pozitif yönlü bir ilişkide olduğunu göstermektedir (Akhigbe ve Gail, 2017; Çini, 2022; İncesu, Yorulmaz ve Evirgen, 2017; Jackson, Schwab ve Schuler, 1986; Köroğlu ve Bahar, 2021; Mahmood ve Sak, 2019; Onay ve Kılıcı, 2011; Simha, Elloy ve Huang, 2014; Weisberg, 1994; Schaufeli ve Backer, 2004). Ayrıca Avcı'nın (2023) ifade ettiğine göre sessiz istifayı tetikleyen davranışlardan birisi de tükenmişlik olgusudur. Yukarıdaki araştırmaların rehberliğinde aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

*H4: Tükenmişliğin örgütsel sinizm üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.*

*H5: Tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.*

*H6: Tükenmişliğin sessiz istifa üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.*

İşyeri nezaketsizliği kavramı çalışanlar arası ilişkilerde iletişim ve davranışlar açısından saygı kurallarının dışına çıkılması şeklinde ifade edilmektedir (Martin, 2008). İlgili literatür incelendiğinde işyeri nezaketsizliği yaşanan ortamlarda nezaketsizliğe maruz kalan çalışanlar bunlara karşı çeşitli tepkiler geliştirmektedirler. Davoudi, Fartash, Allahyari ve Yarahmadi (2013) nezaketsizliğin sürekli bir biçimde devam etmesi durumunda çalışanların psikolojik olarak yıprandığını ve işten ayrılma niyeti fikrine sahip olabilecekleri beklendiğini ifade etmektedir. Yapılan araştırmalar işyeri nezaketsizliğinin tükenmişliğe neden olan stres ve depresyon gibi durumların yaşanmasına, işten ayrılma niyeti fikrine sahip olunmasına, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına sebep olduğunu göstermektedir (Blau ve Andersson, 2005; Ghosh, Reio ve Bang, 2013; Guerretaz, 2012; Oyeleye ve Hanson, 2013 Sulea, Filipescu, Horga, Ortan ve Fischmann, 2012). Bunun yanı sıra işyeri nezaketsizliği davranışlarının sürekli olarak yaşanması çalışanlarda örgüte karşı sinizm davranışlarının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Çünkü çalışan kendi imkânları ile bu nezaketsizliği önleyememiş veya üst yönetime bildirmesine rağmen sonuç alınamamışsa tepkisini bu şekilde gösterebilecektir. Yapılan araştırmalar işyeri nezaketsizliği ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğunu ortaya koymuşlardır (Abubakar, Megeirhib ve Shneikate, 2018; Alola, Asongu ve Alola, 2019 Çoban ve Deniz, 2018; Ewis, 2014; Nazir, Norulkamar ve Ahmed, 2016). Ayrıca sessiz istifa davranışı Smith'e (2022) göre bir kazan-kazan durumu olduğundan çalışanın kendisine gösterilen davranış kadar davranışlar geri bildirimde bulunacağı göz önünde bulundurulduğundan nezaketsiz davranışlar sessiz istifanın bir öncülü olarak görülebilir. Bunun yanı sıra nezaketsizlik, kıskançlık gibi unsurların pozitif olgulardan olan iş tatmini üzerinde negatif yönlü etkisi bulunmaktadır (Achhane ve Gupta, 2022; Palabıyık, Yıkılmaz ve Sürücü, 2024). Yukarıdaki araştırmaların rehberliğinde aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

*H7: İşyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.*

*H8: İşyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.*

*H9: İşyeri nezaketsizliğinin sessiz istifa üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.*

Son olarak sessiz istifa davranışının çalışanlar ve literatür açısından yeni bir kavram olduğu ele alındığında bu araştırmada hem öncülleri hem ardıklarını hem de aracılığını belirlemenin literatürdeki bilgi birikimine katkı açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Özellikle yurt dışında yapılan araştırmalar incelendiğinde Covid-19 pandemisinin getirdiği zorluklar karşısında bir tepki olarak meydana gelen sessiz istifa, çalışanların iş-yaşam dengelerini bozduğu, örgütsel desteğin zayıf olmasından kaynaklı olduğu ve örgüte karşı bağlılıklarını azalttığı belirlenmiştir (Gallup, 2022). Sessiz istifanın öncülü olarak değerlendirilen çalışanın önemsenmemesi, güç ilişkilerinin yoğun yaşanması (korku kültürüne atıf olarak), iletişim eksikliği, yeteneklerini ortaya koyamayacakları işlerde çalıştırılmaları, iş ortamları sebebiyle potansiyellerini açığa çıkartamamaları, örgüt kültürünün zayıflığı gibi birçok sebep öne sürülmektedir (Kobal ve Batı, 2022). Formica ve Sfodera (2022) sessiz istifanın çalışan memnuniyetsizliği temelinden ortaya çıktığını belirtmekte olup amaçlar, değerler ve ihtiyaçlar etrafında şekillendiğini belirtmektedir. Sarıoğlu Uğur (2023) ise sessiz istifaya karşı vermiş olduğu öneriler kapsamında nedenlerinden bahsederken toksik (zehirli) kültürün, işte anlam eksikliğinin, örgütün amacıyla bağlantı eksikliğinin sessiz istifanın nedenleri olduğunu ileri sürmüştür. Dolayısıyla örgütsel düzeyde kültürün önemli düzeyde etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Sessiz istifanın örgütsel sessizlik kavramı ile karıştırılmaması gerekmektedir. Çünkü örgütsel sessizlik adaletsiz çalışma koşullarına bir tepki olarak meydana gelen ve çalışanların örgütsel koşullarla ilgili düzeltilebilecek bir durumu bilerek ve isteyerek söyleyememesi olarak ifade edilmektedir (Pinder ve Harlos, 2001). Sessiz istifa ise örgüt üyeleri açısından anlamlı bir ortam meydana getiremeyen örgütlerde çalışandan beklenen işten fazlasını üretmeme, üretmede isteksiz olma durumu olarak tanımlanmaktadır (Zenger ve Folkman, 2022). Bir diğer yandan Zhang ve Rodrigue (2023), sessiz istifanın uzun dönemde işe bağlılığı azalttığını, çalışan performansını düşürdüğünü, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ortaya çıkardığını ve işyeri tembelliğini ortaya çıkardığını ifade etmiştir. Boy ve Sürmeli (2023) ise sektörler açısından büyük bir tehdit unsuru oluşturduğunu ve özellikle sağlık sektörü açısından zarar verici etkilerinin olduğundan bahsetmektedir. İlgili araştırmalardan yola çıkılarak bir örgütteki sessiz istifa davranışlarının belirli öncüller sebebiyle ortaya çıktığı ve dolayısıyla bunun örgüte karşı sinik davranışlar ve bunun ötesinde işten ayrılma niyeti fikrinin oluşmasına kadar gidebileceği öngörülmektedir. Bunun yanı sıra örgütlerde var olan korku kültürü, işyeri nezaketsizliği ve çalışan tükenmişliğinin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin bir kısmının sessiz istifanın üzerinden geçebileceğidir. Korku kültürü temsil

edilen yönetici esaslı ortaya çıkan ve yayılan bir kültür iken işyeri nezaketsizliği çalışan ve yöneticilerin tümünü kapsamaktadır. Yukarıdaki araştırmaların rehberliğinde aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H10: Sessiz istifanın örgütsel sinizm üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H11: Sessiz istifanın işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H12: Korku kültürünün örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde sessiz istifanın aracılık rolü vardır.

H13: Tükenmişliğin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde sessiz istifanın aracılık rolü vardır.

H14: İşyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde sessiz istifanın aracılık rolü vardır.

H15: Korku kültürünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde sessiz istifanın aracılık rolü vardır.

H16: Tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde sessiz istifanın aracılık rolü vardır.

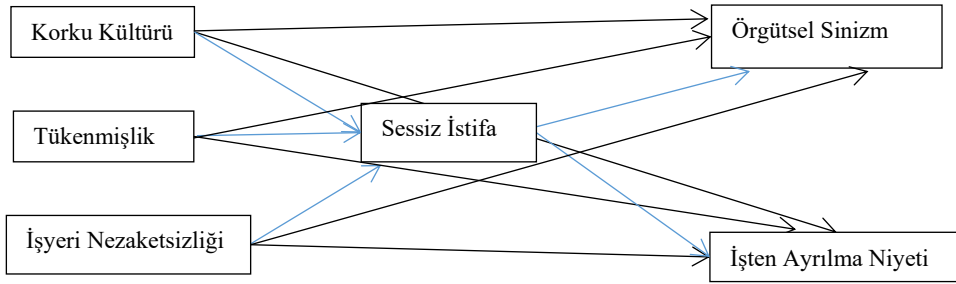
H17: İşyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde sessiz istifanın aracılık rolü vardır.

## Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme ve veri toplama araçlarıyla ilgili bilgiler sunulmuştur.

### Araştırmanın Modeli

Korku kültürü, işyeri nezaketsizliği ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde sessiz istifanın aracılık rolünü gösteren model Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Aksaray ilinde faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük ölçekteki işletmelerde çalışanlar oluşturmaktadır. Aksaray ilindeki işletmelerde çalışanların sayısı 2022 yılı Temmuz ayı itibarıyla 54.077 olarak bildirilmiştir (Türkiye İş Kurumu, 2023). Evreni 54.077 kişinin oluşturduğu ve örneklem sayısının en az 384 olması gerektiği belirtilmiş olup (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2019) çevrimiçi bir şekilde oluşturulan anket formu Aksaray ilinde küçük, orta ve büyük ölçekteki işletmelerde çalışanlara ulaştırılmıştır. Kolayda örnekleme tekniğinin kullanıldığı araştırmada 1 Aralık 2023- 31 Aralık 2023 tarihleri arasında araştırmaya 471 kişinin katılım göstermiştir. Araştırmaya katılanların 274’ü (%58.2) kadın, 197’si (%41.8) erkektir. 18-24 yaş aralığında 178 (%37.8) kişi, 25-29 yaş aralığında 114 (%24.2) kişi, 30-34 yaş aralığında 84 (%17.8) kişi, 35-39 yaş aralığında 54 (%11.5) kişi ve 40 yaşın üzerinde 41 (%8.7) kişi vardır. Katılımcıların 175’i (%37.2) evli ve 296’sı (%62.8) bekarıdır. Öğrenim durumları incelendiğinde 44 (%9.3) kişi ilköğretim, 135 (%28.7) kişi lise, 131 (%27.8) kişi ön lisans, 118 (%25.1) lisans ve 43 (%9.1) kişi lisansüstü öğrenime sahiptir.

## Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada sosyo-demografik bilgiler formu, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği, Sessiz İstifa Ölçeği, Korku Kültürü Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği, İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Korku Kültürü Ölçeği Ashkanasy ve Nicholson (2003) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlaması Sincer (2016) tarafından yapılmıştır. Ölçek 13 ifadeden oluşmakta olup 7'li likert yapıya sahiptir.

Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu Pines (2005) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçeye uyarlaması Tümkaya ve arkadaşları (2009) tarafından yapılmıştır. Ölçek 10 ifadeden oluşmakta olup 7'li likert yapıya sahiptir.

İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği Cortina, Magley, Williams ve Langhout (2001) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlaması Gök, Karatuna ve Başol (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçek 10 ifadeden oluşmakta olup 5'li likert yapıya sahiptir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçeye uyarlaması Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçek 3 ifadeden oluşmakta olup 5'li likert yapıya sahiptir.

Örgütsel Sinizm Ölçeği Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlaması Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek 13 ifadeden oluşmakta olup 5'li likert yapıya sahiptir.

Sessiz İstifa Ölçeği Avcı (2023) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 13 ifadeden oluşmakta olup 5'li likert yapıya sahiptir.

## Araştırma Etiği

Bu araştırmanın bilimsel etik kurallara uygunluğu için Yozgat Bozok Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 18.10.2023 tarihli 07/03 karar nolu etik kurul onay belgesi alınmıştır.

## Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde ölçüm araçları ve yapısal eşitlik modeli bulguları yer almaktadır.

## Ölçüm Modeli

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliklerini ve güvenilirliklerini test etmek amacıyla Smart-PLS programında ölçüm uygulanmış ve bazı tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'de sunulmaktadır (Hair, Matthews, Matthews ve Sarstedt, 2017). (AVE>0.50; CR>0.70; rho\_A>0.70)

Tablo 1

*Ölçeklere İlişkin Betimleyici İstatistikler, Faktör Yük Değerleri, Güvenirlik ve Geçerlik*

Değişken	Faktör Yük Değerleri	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	VIF
<b>Korku Kültürü Ölçeği</b> <b>Cronbach's Alpha= 0.876; rho_A=0.884; C.R.=0.900; AVE=0.502</b>						
KorkuKültürü1	0.670	3.618	1.710	-0.677	0.099	1.484
KorkuKültürü3	0.775	3.597	1.719	-0.785	0.171	1.943
KorkuKültürü4	0.626	3.798	1.764	-0.809	0.043	1.607
KorkuKültürü5	0.736	3.512	1.713	-0.752	0.209	1.806
KorkuKültürü7	0.755	3.724	1.758	-0.795	0.127	2.009

KorkuKültürü8	0.643	3.958	1.697	-0.662	-0.054	1.635
KorkuKültürü9	0.746	3.703	1.699	-0.729	0.099	1.968
KorkuKültürü10	0.703	3.803	1.707	-0.763	0.066	1.837
KorkuKültürü13	0.707	3.614	1.740	-0.778	0.145	1.657

#### Tükenmişlik Ölçeği

Cronbach's Alpha= 0.937; rho\_A=0.938; C.R.=0.947; AVE=0.640

Tükenmişlik1	0.688	4.174	1.957	-1.071	-0.131	1.722
Tükenmişlik2	0.791	3.932	1.922	-1.023	-0.006	2.478
Tükenmişlik3	0.799	3.917	1.929	-1.040	0.020	2.562
Tükenmişlik4	0.836	3.815	1.895	-1.042	0.006	3.106
Tükenmişlik5	0.842	3.775	1.879	-1.018	0.101	3.246
Tükenmişlik6	0.839	3.713	1.924	-1.037	0.153	2.921
Tükenmişlik7	0.799	3.739	1.934	-1.059	0.111	2.586
Tükenmişlik8	0.771	3.645	1.953	-1.059	0.192	2.350
Tükenmişlik9	0.797	3.805	1.948	-1.056	0.100	2.515
Tükenmişlik10	0.827	3.834	1.958	-1.089	0.053	2.759

#### İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Cronbach's Alpha= 0.792; rho\_A=0.792; C.R.=0.878; AVE=0.706

İştenAyrılma1	0.831	2.701	1.234	-0.832	0.272	1.607
İştenAyrılma2	0.854	2.718	1.198	-0.762	0.290	1.779
İştenAyrılma3	0.836	2.628	1.157	-0.535	0.354	1.659

#### Sessiz İstifa Ölçeği

Cronbach's Alpha= 0.926; rho\_A=0.926; C.R.=0.936; AVE=0.529

Sessizİstifa1	0.683	2.877	1.239	-0.843	0.101	1.816
Sessizİstifa2	0.694	2.813	1.205	-0.804	0.173	1.938
Sessizİstifa3	0.747	2.879	1.221	-0.820	0.141	2.132
Sessizİstifa4	0.744	2.983	1.253	-0.935	0.032	2.094
Sessizİstifa5	0.699	2.934	1.261	-0.924	0.137	1.853
Sessizİstifa6	0.729	2.820	1.231	-0.878	0.224	2.149
Sessizİstifa7	0.758	3.000	1.269	-1.039	0.088	2.249
Sessizİstifa8	0.772	3.011	1.229	-0.879	-0.048	2.343
Sessizİstifa9	0.746	2.919	1.230	-0.919	0.024	2.232
Sessizİstifa10	0.707	3.200	1.206	-0.709	-0.272	1.950
Sessizİstifa11	0.727	3.074	1.237	-0.892	-0.047	2.059
Sessizİstifa12	0.718	2.928	1.220	-0.884	0.103	1.830
Sessizİstifa13	0.723	3.011	1.206	-0.762	-0.122	2.157

#### Örgütsel Sinizm Ölçeği

Cronbach's Alpha= 0.936; rho\_A=0.937; C.R.=0.945; AVE=0.569

ÖrgütselSinizm1	0.686	2.911	1.243	-0.911	0.097	1.816
ÖrgütselSinizm2	0.720	2.822	1.185	-0.787	0.172	2.060
ÖrgütselSinizm3	0.737	2.796	1.214	-0.761	0.239	2.046
ÖrgütselSinizm4	0.730	2.866	1.191	-0.792	0.109	2.091
ÖrgütselSinizm5	0.768	2.896	1.235	-0.893	0.049	2.259

ÖrgütselSinizm6	0.799	2.856	1.231	-0.838	0.140	2.709
ÖrgütselSinizm7	0.799	2.796	1.225	-0.828	0.199	2.478
ÖrgütselSinizm8	0.810	2.907	1.229	-0.904	0.041	3.041
ÖrgütselSinizm9	0.794	2.847	1.215	-0.833	0.074	2.577
ÖrgütselSinizm10	0.760	2.854	1.273	-0.956	0.128	2.338
ÖrgütselSinizm11	0.737	2.813	1.213	-0.901	0.083	2.072
ÖrgütselSinizm12	0.713	2.890	1.216	-0.872	0.127	2.128
ÖrgütselSinizm13	0.739	2.820	1.221	-0.846	0.117	2.231

**İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği**

**Cronbach's Alpha= 0.905; rho\_A=0.907; C.R.=0.925; AVE=0.638**

Nezaketsizlik1	0.789	2.605	1.345	-0.985	0.326	2.030
Nezaketsizlik2	0.809	2.614	1.283	-0.845	0.339	2.227
Nezaketsizlik3	0.817	2.573	1.293	-0.968	0.317	2.288
Nezaketsizlik4	0.731	2.633	1.270	-0.915	0.253	1.797
Nezaketsizlik5	0.819	2.616	1.283	-0.969	0.256	2.351
Nezaketsizlik6	0.813	2.539	1.286	-0.848	0.390	2.277
Nezaketsizlik7	0.807	2.573	1.263	-0.809	0.374	2.126

$$GoF=\sqrt{AVE \times R^2} = 0.590$$

Tablo 1’de verilen değerler Smart-PLS programında yapılan ölçüm modeli ile ilgili değerlerdir. Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modelinde diğer yapısal eşitlik modellemelerinde yapılan doğrulayıcı faktör analizi ile aynı mantığı ifade etmektedir. İlgili analizler sonucunda korku kültürü ölçeğinden 2.6.11 ve 12. ifadeler analiz dışı bırakılmıştır. Bunun yanı sıra güvenilirlik ve geçerlik değerlerinin kabul edilebilir sınırlarda olduğu anlaşılmaktadır (AVE>0.50; Cronbach’s Alpha>0.70; C.R.>0.70; rho\_A>0.70). Ayrıca basıklık ve çarpıklık katsayılarının +1.96 ile -1.96 arasında olduğu görülmüş ve verilerin normal dağılıma uygunluk gösterdiği anlaşılmıştır. VIF (Variance Inflation Factor) değerlerine bakıldığında ise 5’ten küçük olduğu görülmüş ve araştırma verilerinde doğrusallık problemi olmadığı anlaşılmıştır (Hair vd., 2017). Ayrıca GoF indeksi 0.590 olduğundan iyi uyum göstergesi olarak kabul edilebilir (Tenenhaus, Amato ve Esposito Vinzi, 2004). Tablo 2’de ise ölçüm araçlarının ayırt ediciliğinin hesaplanmasında kullanılan Fornell-Larcker ve Heterotrait-Monotrait (HTMT) kriterleri verilmiştir.

Tablo 2

*Fornell-Larcker ve HTMT değerleri*

	Fornell-Larcker Criterion						Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)					
	Korku Kültürü	Sessiz İstifa	Tük enm işlik	Örgüt sel Siniz m	İşten Ayrılm a Niyeti	İşyeri Nezake tsizliği	Korku Kültürü	Sessiz İstifa	Tük enm işlik	Örgüt sel Siniz m	İşten Ayrılm a Niyeti	İşyeri Nezake tsizliği
Korku Kültürü	0.709	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sessiz İstifa	0.630	0.72	-	-	-	-	0.689	-	-	-	-	-
Tük enm işlik	0.603	0.60	0.80	-	-	-	0.651	0.64	-	-	-	-
Örgüt sel Sinizm	0.631	0.74	0.61	0.754	-	-	0.680	0.79	0.65	-	-	-
İşten Ayrılm a Niyeti	0.502	0.58	0.49	0.644	0.840	-	0.587	0.67	0.57	0.747	-	-



İşyeri						İşyeri					
Nezake	0.50	0.55				Nezake	0.54	0.60			
tsizliği	0.426	6	3	0.515	0.439	0.798	tsizliği	0.462	7	1	0.556 0.517 -

Tablo 2’de verilen Fornell ve Larcker kriteri Fornell ve Larcker tarafından geliştirilmiştir (Yıldız, 2021). Bununla birlikte Heterotrait-Monotrait (HTMT) kriteri ise Henseler, Ringle ve Sarstedt (2015) tarafından literatüre kazandırılmıştır. Fornell ve Larcker kriterinde AVE karekök katsayıların, kendi satır ve sütunundaki katsayılardan büyük olması gerektiği ifade edilirken (Yıldız, 2021); Heterotrait-Monotrait (HTMT) kriterinin 0.90’ın altında olması gerektiği ifade edilmiştir. Tablo 2’de verilen değerlerin literatürle uyumlu olduğu görülmüş olup sadece sessiz istifa ve örgütsel sinizm değişkenlerinin kesişim noktasında karekök değerlerinden yüksek bir değer olduğu görülmüştür. Diğer değerlerde herhangi bir problem olmadığından ve HTMT değerlerinin 0.90’ın altında olduğundan ayırım geçerliliğinin sağlandığını söylemek mümkündür. Tablo 3’te ise ölçeklere ilişkin R<sup>2</sup> ve Q<sup>2</sup> değerleri incelenmiştir.

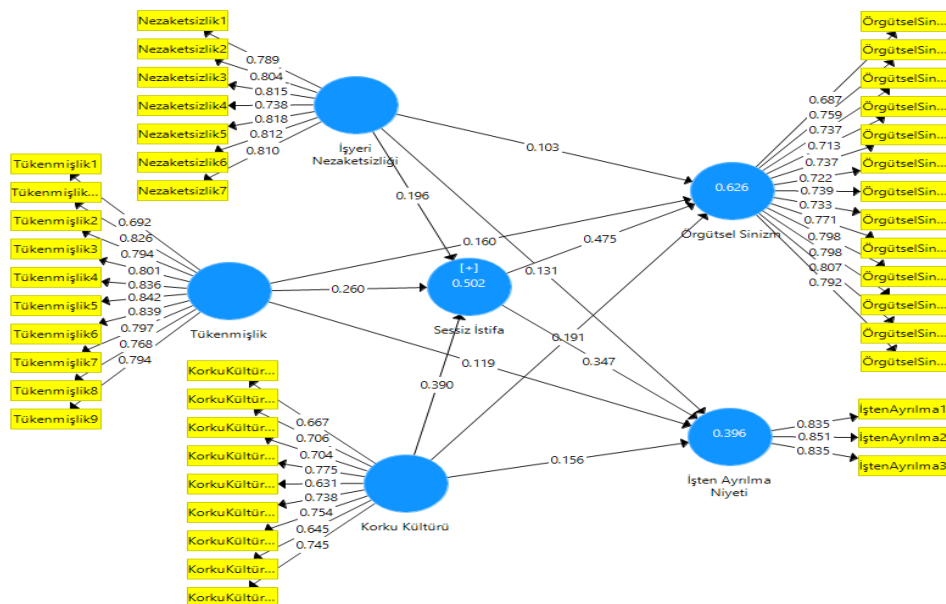
Tablo 3  
R<sup>2</sup> ve Q<sup>2</sup> Testi Sonuçları

	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Adjusted	Q <sup>2</sup>
Sessiz İstifa	0.502	0.498	0.262
Örgütsel Sinizm	0.626	0.622	0.351
İşten Ayrılma Niyeti	0.396	0.391	0.273

Tablo 3’te verilen değerlere göre literatürde R<sup>2</sup> katsayısının 0.25 ve 0.50 arasında olmasının zayıf; 0.50 ile 0.75 arasında olması orta ve 0.75’in üzerinde olması güçlü bir açıklama oranı olarak değerlendirilmektedir (Yıldız, 2021). Sarstedt, Ringle, Henseler ve Hair (2014) ise Q<sup>2</sup> değerinin sıfırın üzerinde olması gerektiğini ifade etmiştir. Tablo 3’te verilen değerlerin analiz için uygun olduğu anlaşılmaktadır.

### Yapısal Model-Hipotez Testleri

Araştırmanın bu kısmında araştırma modelinde değişkenler arasındaki ilişki yol analizi kullanılarak incelenmiş olup Smart-PLS programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Şekil 2’de yapısal eşitlik modeli yol diyagramı sunulmuştur.



Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli Diyagramı

Yapısal modelden elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4  
Uyum İyiliği Değerleri

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR<0.080	0.054	0.056
d_ ULS	4.522	4.859
d_ G	1.546	1.566
Chi-Square<5	3.918.447	3.959.423
NFI>0.80	0.874	0.872

Tablo 4'te verilen değerlere bakıldığında uyum iyiliği değerlerinin sağlandığı görülmektedir (Byrne, 2016). Fakat değerlerinde d\_ ULS ve d\_ G değeri ile ilgili net bir ayırım olmadığı belirtilmektedir (Yıldız, 2021). Tablo 5'te yapısal eşitlik modeli yol katsayıları verilmiştir.

Tablo 5  
Hipotez Testi Sonuçları

Paths	Beta (B)	Standar t Sapma	t- değerleri	%95 Güvenirlilik	P
Korku Kültürü → Örgütsel Sinizm (Toplam Etki)	0.376	0.066	5.736	(0.250; 0.495)	0.00
Korku Kültürü → İşten Ayrılma Niyeti (Toplam Etki)	0.291	0.065	4.467	(0.142; 0.397)	0.00
Tükenmişlik → Örgütsel Sinizm (Toplam Etki)	0.282	0.062	4.512	(0.168; 0.398)	0.00
Tükenmişlik → İşten Ayrılma Niyeti (Toplam Etki)	0.208	0.066	3.126	(0.093; 0.340)	0.00
İşyeri Nezaketsizliği → Örgütsel Sinizm (Toplam Etki)	0.199	0.051	3.885	(0.103; 0.284)	0.00
İşyeri Nezaketsizliği → İşten Ayrılma Niyeti (Toplam Etki)	0.200	0.054	3.678	(0.099; 0.326)	0.00
Korku Kültürü → Örgütsel Sinizm (Direk Etki) (H <sub>1</sub> )	0.191	0.056	3.426	(0.081; 0.303)	0.00
Korku Kültürü → İşten Ayrılma Niyeti (Direk Etki) (H <sub>2</sub> )	0.156	0.071	2.208	(0.022; 0.292)	0.02
Tükenmişlik → Örgütsel Sinizm (Direk Etki) (H <sub>4</sub> )	0.160	0.061	2.628	(0.047; 0.289)	0.00
Tükenmişlik → İşten Ayrılma Niyeti (Direk Etki) (H <sub>5</sub> )	0.119	0.069	1.724	(-0.015; 0.259)	0.08
İşyeri Nezaketsizliği → Örgütsel Sinizm (Direk Etki) (H <sub>7</sub> )	0.103	0.043	2.391	(0.028; 0.190)	0.01
İşyeri Nezaketsizliği → İşten Ayrılma Niyeti (Direk Etki) (H <sub>8</sub> )	0.131	0.053	2.446	(0.030; 0.231)	0.01
Korku Kültürü → Sessiz İstifa (H <sub>3</sub> )	0.390	0.062	6.273	(0.266; 0.506)	0.00
Tükenmişlik → Sessiz İstifa (H <sub>6</sub> )	0.260	0.062	4.153	(0.130; 0.390)	0.00
İşyeri Nezaketsizliği → Sessiz İstifa (H <sub>9</sub> )	0.196	0.046	4.278	(0.089; 0.278)	0.00
Sessiz İstifa → Örgütsel Sinizm (H <sub>10</sub> )	0.475	0.064	7.463	(0.332; 0.602)	0.00
Sessiz İstifa → İşten Ayrılma Niyeti (H <sub>11</sub> )	0.347	0.078	4.425	(0.207; 0.509)	0.00
Korku Kültürü → Sessiz İstifa → Örgütsel Sinizm (Dolaylı Etki) (H <sub>12</sub> )	0.185	0.037	5.018	(0.126; 0.263)	0.00

Tükenmişlik → Sessiz İstifa → Örgütsel Sinizm (Dolaylı Etki) (H <sub>13</sub> )	0.123	0.036	3.433	(0.054;0.199)	1	0.00
İşyeri Nezaketsizliği → Sessiz İstifa → Örgütsel Sinizm (Dolaylı Etki) (H <sub>14</sub> )	0.093	0.022	4.264	(0.052;0.137)	0	0.00
Korku Kültürü → Sessiz İstifa → İşten Ayrılma Niyeti (Dolaylı Etki) (H <sub>15</sub> )	0.135	0.041	3.334	(0.070;0.288)	1	0.00
Tükenmişlik → Sessiz İstifa → İşten Ayrılma Niyeti (Dolaylı Etki) (H <sub>16</sub> )	0.090	0.031	2.949	(0.040;0.172)	3	0.00
İşyeri Nezaketsizliği → Sessiz İstifa → İşten Ayrılma Niyeti (Dolaylı Etki) (H <sub>17</sub> )	0.068	0.021	3.318	0.034;0.108)	1	0.00

Tablo 5'te korku kültürü, işyeri nezaketsizliği ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde sessiz istifanın aracılık rolünü gösteren katsayılar yer almaktadır. Aracılık testinin yapılmasında Bootstrap testi kullanılmıştır (Preacher ve Hayes, 2004; 2008; Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2014). Tablo 5'te görüldüğü üzere bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi anlamlıdır. Aracı değişkenler modele dâhil edildiğinde anlamlı bir düşüş yaşanmış olup aracılık testinin yapılmasında Hair vd. (2017) VAF (Variance Accounted For) testinin kullanılması gerektiğini ifade etmektedir. VAF testi aracılığın anlamlı bir aracılık olup olmadığını belirlemede yardımcı olmakta ve %0 ile %100 arasında değerler almaktadır ( $VAF > \%80 = Tam\ aracılık$ ;  $\%20 < VAF < \%80 = Kısmi\ aracılık$ ;  $VAF < \%20 = aracılık\ bulunmamaktadır$ ). Tablo 5'te görüldüğü VAF formülüne göre hesaplama yapıldığında “Korku Kültürü→Sessiz İstifa→Örgütsel Sinizm” arasındaki VAF değeri %32; “Tükenmişlik→Sessiz İstifa→Örgütsel Sinizm” arasındaki değer %30 ve “İşyeri nezaketsizliği→Sessiz İstifa→Örgütsel Sinizm” arasındaki VAF değeri %31 olarak belirlenmiştir. Diğer yandan “Korku Kültürü→Sessiz İstifa→İşten Ayrılma Niyeti” arasındaki VAF değeri %31. “Tükenmişlik →Sessiz İstifa→ İşten Ayrılma Niyeti” arasındaki VAF değeri %30 ve “İşyeri nezaketsizliği→Sessiz İstifa→ İşten Ayrılma Niyeti” arasındaki VAF değeri %25 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla korku kültürü, tükenmişlik ve işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde sessiz istifanın aracılık rolü bulunmaktadır. Araştırma kapsamındaki H5 haricinde diğer tüm hipotezler kabul edilmiştir.

## Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada korku kültürü, işyeri nezaketsizliği ve tükenmişliğin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde sessiz istifanın aracılık etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde sessiz istifa kavramıyla ilgili çok az sayıda araştırma yapılmış olduğu görülmekte ve bilimsel anlamda ortaya yeni çıkan bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. Bu araştırmada sessiz istifa kavramının aracı değişken olarak kullanılmasının amacı, yeni olan bu kavramla ilgili literatürdeki bilgi birikimine katkı noktasında öncüllerinin ve ardıllarının oluşturulma çabasıdır. Örgütlerde var olan korku kültürü, çalışanından kademe yöneticilerine, dış paydaşlarına ve hizmet verdiği/ürün sattığı kişilere kadar ulaşan negatif bir durumdur. Örgütler sosyal varlıklar olduğundan çevresinden ve iç/dış paydaşlarından ayrı düşünülemez. Korku kültürüyle birlikte örgütlerde meydana gelen işyeri nezaketsizlikleri mikro düzeyde sadece çalışan temelli düşünülse de birçok problemin başlangıç noktasını oluşturmaktadır. Diğer yandan tükenmişlik, bireyin iç dünyasında olumsuzluklar, bireysel yaşam ve iş yaşamı temelinde oluşan bir duygu durumu olup bireyde fiziksel ve ruhsal olarak ortaya çıkan, dolaylı yoldan yaptığı görevi etkileyen bir durumdur. Örgütsel sinizme bakıldığında ise bir çalışanın mesleğin icra ettiği örgüte karşı sinik davranışlar içerisinde olması veya sinik davranışları gerçekleştirme eğiliminde olması, belirli sebeplerden dolayı meydana gelmektedir. Çalışanın yaşadığı olumsuzluklar dürtü ile birlikte kişide tepkiye dönüşebilmektedir. İşten ayrılma niyeti ise yine çalışanın yaşadığı olumsuz olayların toplamı sonrasında çalışanda bir fikir olarak ortaya çıkan bir durum olup yaşanan olaylar tahammül edemeyeceği noktalara geldiğinde niyet eyleme dönüşmektedir.

Araştırmanın özgünlüğü açısından bakıldığında sessiz istifa kavramına istatistiksel olarak araştırılarak öncüllerinin ve ardıllarının oluşturulması bakımından aracı değişken olarak kullanılması, negatif sebeplerin negatif sonuçlar üzerinden açıklanabileceğini ortaya koymak, farklı istatistiksel modeller kullanmak olarak söylenebilir. Literatür incelendiğinde bu araştırma kapsamındaki

değişkenlerin farklı çalışmalarla araştırıldığı görülse de aracılık analizlerinin çok az sayıda yapıldığı görülmüştür. Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde korku kültürü, tükenmişlik ve işyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlar değerlendirildiğinde örgütlerdeki korku kültürünün yönetici esaslı kaynaklandığı, yönetim tarzlarının korku gücüyle kullandığı söylenebilir (Einarsen, Aasland ve Skogstad, 2007; Salin ve Hoel, 2011). Ayrıca örgütsel sessizliğin de bu araştırmadaki etkisini söylemek mümkündür (Yılmaz ve Aytaç, 2019). Çalışanların yaşadığı tükenmişlik ve işyeri nezaketsizliğinin ise tepkisel olarak sinik davranışlara (Akhigbe ve Gail, 2017; Erdoğan, 2021; Ewis, 2014) ve işten ayrılma niyetine yol açtığı literatür tarafından desteklenmekte ve işyeri nezaketsizliğinin birçok olumsuz duruma yol açtığı bilinmektedir (Anjum, Anjum ve Ahmed, 2017; Huang ve Lin, 2019 Robert, 2018; Spence Laschinger, Leiter, Day ve Gilin, 2009). Bunların yanı sıra nezaketsizliğin gelişmiş bir hali olan dijital nezaketsizlik de sinizm, işten ayrılma niyeti ve sessiz istifa üzerinde etkili olabilir (Gültekin ve Gültekin, 2024). Günümüz dünyasında birçok olgunun dijital olması buna temel oluşturmaktadır.

Elde edilen bu sonuçların yanı sıra korku kültürü, tükenmişlik ve işyeri nezaketsizliğinin sessiz istifa üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi ile sessiz istifanın örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. İlgili bulgulara göre çalışanın sessiz istifa eğiliminde olmasının yöneticinin kullandığı korku gücü ve sonucunda ulaştığı korku kültürü sebebiyle eski performansından ödün vererek örgütüne yararlı davranışları bir kenara ittiği söylenebilir. Diğer yandan işyeri nezaketsizliği korku kültürüyle benzer şekilde örgüt içerisinde makul görülen bir davranış olarak kabul edildiğinde sapkın davranışların artmasına neden olmakta ve bu durum nezaketsizlik eğiliminde olmayan çalışanların olumsuz etkilenerek sessiz istifa davranışlarını sergilemesine neden olabilir. Tükenmişlik açısından bakıldığında bireyin yaşadığı bütün olumsuz duygu ve düşüncelerin (bireysel/örgütsel) işyerine bağlanarak sessiz istifa davranışı içerisine girme eğilimine yöneltebilir. Ayrıca olumsuz düşünce döngüsünün bireyin kendisiyle ilgili olumsuzluklara odaklandığı ifade edilmekte olup (Oktaysoy, Kaygın ve Topçuoğlu, 2023) örgüt ikliminde olumsuz olguların var olması beraberinde olumsuzlukları da getirebilir. Sessiz istifa davranışını sergilemeye karar veren çalışan örgütüne karşı çeşitli şekillerde zarar vererek sinik davranışları açığa çıkartabilir. Bununla birlikte yetenekli çalışanların bilgi ve becerilerinin görmezden gelindiği bir ortamda sessiz istifa davranışı açığa çıkartılarak işten ayrılma niyeti eyleme dönüştürülebilir ve bunun sonucunda örgüt çalışanlarını kaybedebilir.

Bu araştırmada ele alınan değişkenlerin özel sektör çalışanları algısıyla araştırılmasının sebebi, özel sektörde iş güvencesi ve ücret gibi olanakların kamu sektörüne göre daha düşük bir seviyede olması düşüncesidir. Bu düşünceden hareketle farklı işletmelerde görev yapan özel sektör çalışanlarının algıladığı örgüt kültürü, nezaketsizlik, sinizm gibi davranışlar ortaya konularak yeni bir kavram olan sessiz istifayla ilgili literatürün geliştirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmacılar açısından kavramlar arası ilişkilerin yapısal eşitlik modellemesiyle ortaya konulmasının yanı sıra nitel araştırmalarla desteklenmesi, farklı örneklerde araştırılması önerilebilir. Önerilerin yanı sıra her araştırmanın doğasında bulunan sınırlılıkların göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Bu araştırma Aksaray ilinde özel sektörde faaliyet gösteren farklı işletme çalışanları üzerinde belirli bir zaman diliminde yapılması önemli bir sınırlılık oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçme araçları, araştırmacının bilgi birikimi ve olaylara bakış açısı yine önemli sınırlılıklardan olup gelecekte yapılacak araştırmalarda yapılan araştırmaların genellenebilirliğinin sağlanabilmesi için bu hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir. Özellikle yeni bir kavram olan sessiz istifa kavramının literatürdeki kuramsal çerçeve ile ilişkilendirilmesi, farklı öncül ve ardıllarının ortaya konulması, kavramsal ve ampirik çerçeve açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

### **Araştırmacıların Katkı Oranı**

Araştırmada yazarın katkı oranı %100'dür.

## Çıkar Çatışması

Araştırmada çıkar çatışması oluşturabilecek herhangi bir durum bulunmamaktadır.

## Kaynaklar

- Abubakar, A. M., Megeirhi, H. A. and Shneikat, B. (2018). Tolerance for workplace incivility, employee cynicism and job search behavior. *The Service Industries Journal*, 38(9/10), 629-643.
- Achhnani, B., and Gupta, B. (2022). Consequences of workplace envy and it's antecedents – A theoretical framework. *International Journal of Special Education*, 37(3), 5214-5235.
- Akan, B. B. ve Oran, F. Ç. (2017). Örgütlerde korku kültürüne ilişkin bir model önerisi. In D. K. Dimitrov, D. Nikoloski & R. Yılmaz (Ed.), *Proceedings of International Balkan and Near Eastern Social Sciences Congress Series* in (pp.619-631). V. IBANESS Congress Series.
- Akhigbe, O. J. and Gail, O.-J. (2017). Job burnout and organizational cynicism among employees in nigerian banks. *European Scientific Journal*, ESJ, 13(22), 125.
- Alola, U. V., Asongu, S. and Alola, A. A. (2019). Linking supervisor incivility with job embeddedness and cynicism: The mediating role of employee self-efficacy. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 21(3), 330- 352.
- Andersson, L.M. and Pearson, C.M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452- 471.
- Anjum, M. A., Anjum P. and Ahmed, A. (2017). Relationship dynamics of burnout, turnover intentions and workplace incivility perceptions. *Business & Economic Review*, 9(3), 155-172.
- Ashkanasy, N. M. and Nicholson, G. J. (2003). Climate of fear in organizational settings: construct definition, measurement and a test of theory. *Australian Journal of Psychology*, 55(1), 24-29.
- Avcı, N. (2023). Örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik, işte sözde var olma ve sessiz istifa arasındaki ilişkiler: İstanbul maltepe belediyesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(39), 968-989.
- Avşaroğlu, S. Deniz, M. E., ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Blau, G. and Andersson, L. (2005). Testing a measure of instigated workplace incivility. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 595-614.
- Boy, Y. ve Sürmeli, M. (2023). Quiet quitting: A significant risk for global healthcare. *Journal of Global Health*, 13, 03014.
- Brandão, C., Miguez, J. and McCluskey, U. (2016). The dynamics of fear in the workplace: The contribution of attachment theory to leadership training and behaviour. *Revista E-Psi*, 6(2), 4-25.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. and Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.

- Buscaglia, M. (2022). *A quick look at the origins and outcomes of the trendy term*. Chicago Tribune. PressReader.com - Digital Newspaper & Magazine Subscriptions.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. (3<sup>rd</sup> edition). New York: Routledge
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout, job stress in the human service*. London: Sage Publications.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Çini, M. A. (2022). İş yeri nezaketsizliği, tükenmişlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Akademisyenlere yönelik bir araştırma. *BMIJ 10(2)*, 644-663.
- Çoban, R. ve Deniz, M. (2021). İşyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(34), 1224- 1259.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H. and Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2019). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Cure, L. K. (2009). *Fear within the workplace: A phenomenological investigation of the experience of female leaders*. Unpublished Doctoral Dissertation, Capella University.
- Dalgıç, A. (2019, 26-28 Eylül). *Korku ikliminin otel çalışanlarının pozitifliğine, yaratıcılığın ve işbirliğine etkisi*. (Conference Proceeding). The Third International Congress on Future of Tourism: Innovation, Entrepreneurship and Sustainability. Mersin, Türkiye. <[https://www.academia.edu/40476861/Korku\\_%C4%B0kliminin\\_Otel\\_%C3%87a1%C4%B1%C5%9Fanlar%C4%B1n%C4%B1n\\_Pozitifli%C4%9Fine\\_Yarat%C4%B1c%C4%B11%C4%B1%C4%9F%C4%B1na\\_ve\\_%C4%B0%C5%9Fbirli%C4%9Fine\\_Etkisi](https://www.academia.edu/40476861/Korku_%C4%B0kliminin_Otel_%C3%87a1%C4%B1%C5%9Fanlar%C4%B1n%C4%B1n_Pozitifli%C4%9Fine_Yarat%C4%B1c%C4%B11%C4%B1%C4%9F%C4%B1na_ve_%C4%B0%C5%9Fbirli%C4%9Fine_Etkisi) adresinden 14.02.2024> tarihinde erişilmiştir.
- Davoudi, S. M. M., Fartash, K., Allahyari, M. and Yarahmadi, H. (2013). Workplace bullying and turnover intentions among Iranian employees. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, 1(1), 12-23.
- Einarsen, S., Aasland, M. S. and Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216.
- Erdoğan, P. (2021). Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizme etkisinde tükenmişliğin aracı rolü: Sağlık sektöründe bir çalışma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(37), 4230-4252.
- Ewis, M. Z. (2014). Workplace perceptions and workplace incivility in Egypt: The mediating role of organizational cynicism. *International Journal of Customer Relationship Marketing and Management (IJCRMM)*, 5(4), 58-82.
- Formica, S. and Sfodera, F. (2022). The great resignation and quiet quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(8), 899-907.

- Gallup (2022). *Gallup's Employee Engagement Survey: Ask the Right Questions With the Q12 Survey*. <https://www.gallup.com/workplace/356063/gallup-q12-employeeengagement-survey.aspx> adresinden 03.02.2024 tarihinde erişilmiştir.
- Ghosh, R., Reio, Jr., T. G. and Bang, H. (2013). Reducing turnover intent: supervisor and co-worker incivility and socialization-related learning. *Human Resource Development International*, 16(2), 169-185.
- Gök, S., Karatuna, I. ve Başol, O. (2019). İşyeri nezaketsizliği ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 22(44), 106-115.
- Gözlü, K. (2023). Tükenmişlik bağlamında yeni bir kavram olarak sessiz istifa ve sağlık sektöründeki etkileri. *MEYAD Academy Journal*, 4(2), 213-241.
- Guerrettaz, T. (2012). *Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes*. Degree Masters of Science, Ball State University, Muncie, Indiana.
- Gültekin, Z., ve Gültekin, F. (2024). İş yerinde dijital nezaketsizlik ölçeğinin günümüze ve Türkçeye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (63), 351-363.
- Gün, F. ve Başkan G. A. (2017). Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 361-379
- Gün, İ. (2024). Sessiz istifa niyetini etkileyen faktörlerin AHP yöntemi ile değerlendirilmesi: Sağlık çalışanlarında bir uygulama. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 22(52), 500-520.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. and Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling* (1<sup>st</sup> ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L. and Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.
- Hennenhof, G. and Heil, K. D. (2004). *Korkuyu yenmek*. (L. Yarbaş, Çev.) İzmir: İlyas Yayınevi.
- Henseler, J., Ringle, C. M. and Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Huang, H. T. and Lin, C.P. (2019). Assessing ethical efficacy, workplace incivility and turnover intention: A moderated-mediation model. *Review of Managerial Science*, 13(1), 33-56.
- İncesu, E., Yorulmaz, M. ve Evirgen, H. (2017). Örgütsel sinizmin tükenmişlik üzerine etkisi: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 3(3), 370-380.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L. and Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71, 630-40
- Johnson, J. L. and O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.

- Kahraman, Ü. (2019). *Okul yöneticilerinin yönetim tarzı, örgüt dna'sı ve örgütsel değişimin okullardaki korku kültürüne etkisi*. Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri organize sanayi bölgesi örneği. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 77-92.
- Kaşmer, T. (2009). *Korku kültürünün yönetim, çalışanlar ve işletme üzerindeki etkilerinin analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Kavak, H. (2015). *İşletmelerde korku kültürü ve yönetimi: Adıyaman ili örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kobal, G. ve Batı, S. (2022). *Eski bir alışkanlık, yeni bir akım: Sessiz istifa yaşayanlar anlatıyor, uzmanlar yorumluyor*. Hürriyet, <<https://www.hurriyet.com.tr/gundem/eskibir-aliskanlik-yeni-bir-akim-sessiz-istifa-yasayanlar-anlatiyor-uzmanlar-yorumluyor42127939> adresinden 03.02.2024 tarihinde erişilmiştir.
- Koroğlu, Ö. ve Bahar, E. (2021). Sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin tükenmişlik algılarının işten ayrılma niyetlerine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3453-34.
- Kumar, S. (2023). Quiet quitting and its relevance to the medical profession. *MGM Journal of Medical Sciences* 10(1), 1-2.
- Lee, T. W. and Mowday, R. T. (1987). Leaving an organization: An emprical investigation of Steers and Mowday's model of turnover. *Academy of Management Journal*, 30(4), 721-743.
- Mahmood, S. M. R. ve Sak, R. (2019). Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(5), 2243- 2259.
- Martin, W. F. (2008). Is your hospital safe? Disruptive behavior and workplace bullying. *Hospital Topics*, 86(3), 21-28.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Meier, S. T. (1983). Toward a theory of burnout. *Human Relations*, 36(10), 899-910.
- Milosevic, I. and McCabe, R. E. (2015). *Phobias: The psychology of irrational fear*. Santa Barbara, CA: Greenwood.
- Mobley, W. H., Horner, S. O. and Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414
- Nazir, T., Norulkamar, B. U. and Ahmed, U. (2016). Interrelationship of Incivility, Cynicism and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 6(1), 146-154.
- Nesin, A. (2014). *Korkudan korkmak*. (15. baskı). İstanbul: Nesin Yayınevi.
- Oktaysoy, O., Kaygın, E., Topçuoğlu, E.(2023). Olumsuz düşünce döngüsü ve kolektif şükranın işyeri mutluluğuna etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 243-259



- Onay, M. ve Kılıcı, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşilar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Önder, N. (2022). *Herkesin konuştuğu sessiz istifa*. Marketing Türkiye, <<https://www.marketingturkiye.com.tr/haberler/sessizistifa-nedir/>> adresinden 03.02.2024> tarihinde erişilmiştir.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney afrika cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Oyeleye, O. and Hanson, P. (2013). Relationship of workplace incivility, stress, and burnout on nurses' turnover intentions and psychological empowerment. *The Journal of Nursing Administration*, 43(10), 536-542.
- Özpolat, A. ve Sevim, Y. (2017). Örgütsel korkunun sosyal sermaye üzerindeki etkisi (Fırat Üniversitesi örneği). *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(54), 603-616.
- Palabıyık, N., Yıkılmaz, İ., ve Sürücü, L. (2024). Workplace envy, workplace incivility, and job satisfaction: An empirical study on nurses. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 42, 81-94.
- Pinder, C. C. and Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, (20), 331-369.
- Pines, A. and Aronson, E. (1988). *Career burnout: causes and cures*. Free Press
- Preacher, K. J. and Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36, 717-731.
- Preacher, K. J. and Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891.
- Robbins, S. and Judge, T. (2012). *Örgütsel davranış*. (Çev.) İnci Erdem. İstanbul: Nobel Yayınları.
- Robert, F. (2018). Impact of workplace bullying on job performance and job stress. *Journal of Management Info*, 5(3), 12-15.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. and Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of responses to decline job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Salin, D. and Hoel, H. (2011). Organizational causes of workplace bullying. In S.Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C. L. Cooper (Ed.), *Developments in Theory, Research and Practice* in (pp. 227-244). New York: Taylor & Francis.
- Sarioğlu Uğur, S. (2023). Örgütsel açıdan yönetimde "sessiz istifa" kavramı. U. Uğur ve Biçer, D.F. (Ed.), *Güncel Gelişmeler Işığında İşletme Alanında Yeni Kavramlar* içinde, (ss. 99-114). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Henseler, J. and Hair, J. F. (2014). On the emancipation of PLS-SEM: A commentary on rigdon (2012). *Long Range Planning*, 47(3), 154-160.

- Savaş, B. Ç. ve Turan, M. (2023). Sessiz istifa ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Online Journal of Recreation and Sports*, 12(3), 442-453.
- Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi sample study. *Journal of Organizational Study*, 25, 293-315.
- Simha, A., Elloy, D. F. and Huang, H. C. (2014). The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism. *Management Decision*, 482-504.
- Sincer, S. (2016). *Öğretim elemanlarının algılarına göre korku kültürü ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Smith, S. (2022). Quiet quitting: a wake-up call for better management: How to recognize and combat quiet quitting. HMC Sales. *Marketing & Alliances Excellence*, 21(10), 28-29.
- Spence Laschinger, H. K., Leiter, M., Day, A and Gilin D. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *J Nurs Manag.* 17(3), 302-311.
- Sulea, C., Filipescu, R., Horga, A., Ortan, C. and Fischmann, G. (2012). Interpersonal mistreatment at work and burnout among teachers. *Cognition, Brain, Behavior*, 16(4), 553-570.
- Suran, B. G. and Sheridan, E. P. (1985). Management of burnout: training psychologists in professional life span perspectives. *Professional Psychology: Research and Practice*, 16(6), 741.
- Tenenhaus, M., Amato, S. ve Esposito Vinzi, V. (2004). A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modelling. In Proceedings of the XLII SIS scientific meeting, 1(2), 739-742.
- Tümekaya, S., Çam, S. ve Çavuşoğlu, İ. (2009). Tükenmişlik ölçeği kısa versiyonu'nun Türkçe'ye uyarılma, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 387-398.
- Türkiye İş Kurumu (2023). İşgücü piyasası araştırması Aksaray ili 2022 yılı sonuç raporu. <<https://media.iskur.gov.tr/66861/aksaray.pdf> adresinden 20.03.2023> tarihinden erişilmiştir.
- Weisberg, J. (1994), Measuring workers burnout and intention to leave. *International Journal of Manpower*, 15(1), 4-14.
- Yıldız, E. (2021). *SmartPLS ile yapısal eşitlik modellemesi reflektif ve formatif yapılar*. Ankara: Seçkin Yayınları. (2. Baskı).
- Yılmaz, O. ve Aytaç, T. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının kıdem değişkeni açısından incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 408-425.
- Zenger, J. and Folkman, J. (2022). Quiet quitting is about bad bosses, not bad employees. *Harvard Business Review*. <<https://hbr.org/2022/08/quiet-quitting-is-about-bad-bosses-not-bad-employees> adresinden 03.02.2023> tarihinde erişilmiştir.
- Zhang, T. and Rodrigue, C. (2023). What if moms quiet quit? The role of maternity leave policy in working mothers' quiet quitting behaviors. *Merits*, 3(1), 186-205.

## **Extended Abstract**

### **Introduction**

In this study, the mediating role of quiet quitting in the effect of fear culture, burnout, workplace incivility, which are the elements of negative organizational behaviour, on organizational cynicism and turnover intention is discussed. When the related literature is examined, although the relationships between the concepts have been investigated many times, there is no research in which the concept of quiet quitting is used as a mediating variable. It is thought that addressing the concept of quiet quitting as a mediating variable will be important in terms of revealing both its antecedents and its successors. In addition, the analysis model used in the research, partial least squares structural equation modelling, is seen as an important model in revealing the relationships between variables. The research was applied on private sector employees and it was concluded that quiet quitting has a mediating role in the effect of fear culture, burnout, workplace incivility on organizational cynicism and turnover intention. This research, which includes many relationships and effects, aims to contribute to the accumulation of knowledge in the literature due to reasons such as reducing the elements of negative organizational behaviour and revealing its causes.

### **Method**

The purpose of this study is to determine the mediating role of / in the effect of fear culture, workplace incivility and burnout on turnover intention and organizational cynicism. The population of the research consists of employees working in small, medium and large-scale enterprises operating in Aksaray province. The number of employees working in enterprises in Aksaray province was reported as 54.077 as of July 2022 (Turkish Employment Agency, 2023). It is stated that 54.077 people constitute the population and the number of samples should be at least 384 (Coşkun, Altunışık and Yıldırım, 2019)), and the questionnaire form created online was delivered to employees working in small, medium and large-scale enterprises in Aksaray province. In the research in which convenience sampling technique was used, 471 people participated in the research between 1 December 2023-31 December 2023. In this research, socio-demographic information form, Intention to Quit Scale, Burnout Scale, Quiet Quitting Scale, Fear Culture Scale, Organizational Cynicism Scale, Workplace Incivility Scale were used as data collection tools. In order to test the validity of the scales used in the study, Smart-PLS programme was used. Path analysis was also performed through Smart-PLS programme.

### **Findings**

Bootstrap test was used for the mediation test (Preacher and Hayes, 2004; 2008; Hair, Hult, Ringle and Sarstedt, 2014). As seen in Table 5, culture of fear has a positive and significant effect on turnover intention ( $\beta=0.322$ ;  $p<0.01$ ), burnout has a positive and significant effect on turnover intention ( $\beta=0.299$ ;  $p<0.01$ ) and workplace incivility has a positive and significant effect on turnover intention ( $\beta=0.200$ ;  $p<0.01$ ) and these values show the total effect. On the other hand, before the inclusion of the mediating variable in the model, fear culture has a positive and significant effect on organizational cynicism ( $\beta=0,376$ ;  $p<0,01$ ), burnout has a positive and significant effect on organizational cynicism ( $\beta=0,282$ ;  $p<0,01$ ) and workplace incivility has a positive and significant effect on organizational cynicism ( $\beta=0,199$ ;  $p<0,01$ ) and these values show the total effect. With the addition of the quiet quitting mediator variable to the first model, it was seen that the positive and significant effects of fear culture, burnout and workplace incivility on organizational cynicism were still present. On the other hand, while the effect of culture of fear and workplace incivility on turnover intention was significant, the significant effect of burnout on turnover intention disappeared. The values given as “direct effect” in Table 5 show the values obtained after the mediating variable is included in the model. In order to talk about the mediation effect, Hair, Matthews, Matthews and Sarstedt (2017) state that the VAF (Variance Accounted For) test should be used in addition to the indirect effects being significant. The VAF test helps to determine whether there is a significant mediation and takes values between 0% and 100% ( $VAF>80\%$ =Full mediation;  $20\%<VAF>80\%$ =Partial mediation;  $VAF<20\%$ =no mediation). When the

calculation is made according to the VAF formula seen in Table 5, the VAF value between “Culture of Fear, Quiet quitting, Organizational Cynicism” is determined as 32%. The VAF value between “Burnout, Quiet quitting, Organizational Cynicism” is 30% and the VAF value between “Workplace Incivility, Quiet quitting, Organizational Cynicism” is 31%. On the other hand, the VAF value between “Culture of Fear, Quiet quitting, Turnover Intention” was determined as 31%. The VAF value between “Burnout, Quiet quitting, Turnover Intention” was determined as 30% and the VAF value between “Workplace Incivility, Quiet quitting, Turnover Intention” was determined as 25%. Therefore, Quiet quitting has a mediating role in the effect of fear culture, burnout and workplace incivility on turnover intention and organizational cynicism. All other hypotheses except H5 within the scope of the research were accepted.

### **Conclusion, Discussion and Recommendations**

In this study, the mediating effect of quiet quitting on the effect of fear culture, workplace incivility and burnout on organizational cynicism and turnover intention was tried to be determined. When the related literature is examined, it is seen that very few studies have been conducted on the concept of quiet quitting and it is understood that it is a newly emerging concept in scientific terms. The purpose of using the concept of Quiet quitting as a mediating variable in this research is to contribute to the accumulation of knowledge in the literature on this new concept and to establish its antecedents and successors. Workplace incivilities that occur in organizations with the culture of fear constitute the starting point of many problems, even though they are considered only employee-based at the micro level. On the other hand, burnout is a state of emotion that occurs on the basis of negativities in the inner world of the individual, individual life and work life, and is a situation that occurs physically and mentally in the individual and indirectly affects the task he/she performs. When we look at organizational cynicism, the fact that an employee has cynical behaviours or tends to perform cynical behaviours against the organization in which the profession is performed occurs due to certain reasons. The negativities experienced by the employee can turn into a reaction in the person with the impulse. The intention to quit the job is a situation that emerges as an idea in the employee after the sum of the negative events experienced by the employee, and when the events experienced reach a point that they cannot tolerate, the intention turns into action. An important limitation of this research is that it was conducted on employees of different enterprises operating in the private sector in Aksaray province in a certain period of time. The measurement tools used in the research, the researcher's knowledge and perspective on events are also important limitations, and these issues should be taken into consideration in order to ensure the generalisability of the researches conducted in future studies. In particular, it is thought that associating the concept of quiet quitting, which is a new concept, with the theoretical framework in the literature and revealing its different antecedents and successors will be useful in terms of conceptual and empirical framework.