

Erken Görünüm

Journal Pre-proof

Rekreasyon İşletmelerinde Örgüt Kültürünün Sessiz İstifa Davranışına Etkisi

Dr. Öğr. Üyesi, Nihan UĞUR

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, İSTANBUL.

e-posta: nihan.ugur@nisantasi.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2390-6940

Prof. Dr., Orhan AKOVA

İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, İSTANBUL.

e-posta: oakova@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7740-2938

DOI: 10.30794/pausbed.1560675

Dergi adı: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi

Journal Name: Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute

Gönderilme tarihi/Received: 03.10.2024

Kabul tarihi/Accepted: 18.03.2025

Bu makaleyi şu şekilde alıntılayın: Uğur, N., Akova, O. (2025). "Rekreasyon İşletmelerinde Örgüt Kültürünün Sessiz İstifa Davranışına Etkisi", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 69, ss. xx-xxx.

To cite this article: Sofuoğlu Demirbaş, Ü., Çelebi Şeker, N. N. (2025). "The Effect of Organizational Culture on Quiet Quitting Behavior in Recreational Enterprises", *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*, issue 69, pp. xx-xxx.

This is a PDF file of an article that has undergone enhancements after acceptance, such as the addition of a cover page and metadata, and formatting for readability, but it is not yet the definitive version of record. This version will undergo additional copyediting, typesetting and review before it is published in its final form, but we are providing this version to give early visibility of the article. Please note that, during the production process, errors may be discovered which could affect the content, and all legal disclaimers that apply to the journal pertain.

Bu, kabulden sonra kapak sayfası ve üst veri ekleme, okunabilirlik için biçimlendirme gibi geliştirmelere tabi tutulan bir makalenin PDF dosyasıdır, ancak henüz dosyanın kesin sürümü değildir. Bu sürüm, son haliyle yayınlanmadan önce ek dosya düzenleme, dizgi ve incelemeden geçecektir, ancak makalenin erken görünürlüğünü sağlamak için bu sürümü sağlıyoruz. Üretim sürecinde içeriği etkileyebilecek hataların keşfedilebileceğini ve dergi için geçerli olan tüm yasal uyarıların geçerli olduğunu lütfen unutmayın.



REKREASYON İŞLETMELERİNDE ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN SESSİZ İSTİFA DAVRANIŞINA ETKİSİ

Öz

Çalışmanın amacı örgüt kültürünün, sessiz istifa davranışına etkisinde örgütsel bağlılık ve iyi oluş halinin aracılık rolünün incelenmesidir. Çalışma aynı zamanda sessiz istifa davranışından kaçınmak için, örgüt kültürü boyutlarından hangisinin daha etkili olduğunu göstermek amacıyla yapılmaktadır. İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB) turizm ve sosyal tesislerinin kafe ve restoranlarında çalışan 137 kişi ile anket yapılmıştır. IBM SPSS ve SmartPLS programlarıyla analizler yapılmıştır. Analizler sonucunda Klan kültürünün, sessiz istifa davranışının belirleyicisi olduğu görülmüştür. Klan kültürü örgütsel bağlılık ve iyi oluş halini de olumlu etkilemektedir. Örgütsel bağlılık ve iyi oluş hali, Klan kültürü ile sessiz istifa davranışı arasında kısmi aracılık etkisine sahiptir. Klan kültüründe ekip çalışmasına önem verilmekte, ortak amaçlar doğrultusunda hareket edilmektedir. Olumlu bir çalışma ortamı ve katılımıcılığın olduğu örgütlerde sessiz istifa davranışı olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmanın rekreasyonel amaçlı hizmet veren restoran ve turizm tesislerinde işgörenlerin mevcut durumunu ortaya koyması açısından, sektörel anlamda katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışma ayrıca işgörenlerin davranışlarının anlaşılması ve sessiz istifa davranışının azaltılmasında fayda sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Sessiz İstifa, Örgütsel Bağlılık, İyi Oluş Hali, Turizm ve Rekreasyon.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON QUIET QUITTING BEHAVIOR IN RECREATIONAL ENTERPRISES

Abstract

The purpose of this study is to examine the mediating role of organizational commitment and well-being in the effect of organizational culture on quiet quitting behavior. Additionally, the study aims to identify which dimensions of organizational culture are more effective in avoiding quiet quitting behavior. A survey was conducted with 137 employees working in the cafes and restaurants of Istanbul Metropolitan Municipality (İBB) tourism and social facilities. The analyses were performed using IBM SPSS and SmartPLS software. The results revealed that clan culture is a determinant of quiet quitting behavior. Clan culture positively influences organizational commitment and well-being. Organizational commitment and well-being partially mediate the relationship between clan culture and quiet quitting behavior. In clan culture, teamwork is emphasized, and actions are aligned with common goals. It was found that quiet quitting behavior does not occur in organizations that foster a positive work environment and participation. This study is expected to contribute to the sector by shedding light on the current situation of employees in recreational restaurant and tourism facilities. Furthermore, it is believed that the study will help reduce quiet quitting behavior and enhance understanding of employee behavior.

Keywords: Organizational Culture, Quiet Quitting, Organizational Commitment, Well-Being, Tourism and Recreation.

1. GİRİŞ

Toplumların ekonomik, sosyal, kültürel, politik ve teknolojik açıdan gelişmesi, işgörenlerin çalışma saatlerinin azalması, tatil günlerinin artması, bireylerin boş zamanında sosyal etkinliklere katılmasını mümkün kılmıştır. Refah düzeyi artışının toplumun neredeyse tüm katmanlarında yayılması ile bireyler kendilerini yenilemek ve rahatlamak için serbest zamanlarında çeşitli etkinliklere katılmaya başlamıştır. Spor ya da sanat gibi etkinlikler, bireye kazanç sağlıyorsa “iş” olarak adlandırılırken, eğlence ya da hobi amacıyla gerçekleştiriliyorsa “rekreatif” bir nitelik taşır (Karaküçük, 2014). Rekreasyon bireylerin boş zamanlarında günlük rutinden kaçarak, gönüllü olarak katıldıkları yenilenme deneyimi sağlayan dinlendirici ve eğlendirici etkinlikleri ifade eder (Öztürk, 2018). Spor tesisleri, piknik alanları, mesire yerleri ile bu alanlar içerisinde yer alan kafe ve restoranlar, turistlerin ve yerli halkın boş zamanlarını değerlendirebilecekleri rekreasyonel etkinlik alanlarıdır (Akova & Bayhan, 2015). Şehir yaşantısının getirdiği dezavantajlar, iş yerinde yoğun rekabet ortamı, modern hayatın getirdiği yeni yaşam biçimine uyum ve tüketim alışkanlıkları günümüzün yaşam koşullarını giderek daha da stresli hale getirmiştir. Günlük hayatın stresi birçok ruhsal ve fiziksel sağlık sorununa neden olmaya başlamıştır (Tütüncü, 2012). Kamuya ait rekreasyonel alanlarda faaliyet gösteren birçok işletme, yerel halkın ve ziyaretçilerin sosyalleşmesine imkân sağlamaktadır. Çeşitli aktivitelerin yanı sıra yeme-içme hizmeti sunmaktadır. Bireyler kamuya ait alanlarda günlük hayatın stresinden uzaklaşabilir. İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB), kamuya açık alanlarda şehir insanının sosyalleşerek dinlenebileceği işletmelere sahiptir. Turistik ve rekreasyonel amaçlı kullanılan kamp alanlarının yanı sıra İstanbul genelinde yirmi sekiz sosyal tesiste bulunan kafe ve restoranlarda müşterilere hizmet verilmektedir (İBB, 2024). Tüm işletmeler gibi, İBB’ye ait sosyal alanlardaki kafe ve restoranlar da kaliteli hizmet vererek, müşteri memnuniyeti sağlama amacı gütmektedir (Bilgin, 2017). Restoranların hizmet kalitesi müşteri memnuniyetine etki ederken, sürekliliği sağlamaktadır (Bilgin ve Kethüda, 2017). Hizmet kalitesine etki eden unsurlardan birisi de çalışanlardır. Çalışanların müşterilerle etkileşimi, işletmelerin sürdürülebilir olmasında etkili olan unsurlardan birisidir. Bu nedenle çalışanların işletme içinde davranışlarının müşteri memnuniyetini sağlayacak şekilde geliştirilmesi işletme başarısı açısından önem taşımaktadır.

Turizm ve rekreasyonel hizmet veren işletmelerde çalışanların tavır ve davranışları, örgütün önem verdiği hususlardan biridir. Çalışanların örgüt içinde davranışları yönetim alanının konusu olmakla birlikte örgütsel davranış; etik, sosyoloji, örgüt teorisi, sosyal psikoloji, psikoloji ve stres yönetimini de kapsayan disiplinler arası bir alandır (Kreitner ve Kinicki, 2010). Örgütsel davranışın kökeni, bir örgütteki çalışan davranışının daha iyi anlaşılmasını sağlayan Hawthorne çalışmalarına kadar uzanmaktadır (Parsons, 2019). Luthans (2011) örgütsel davranış “örgütlerdeki insan davranışının anlaşılması, öngörülmesi ve yönetilmesi” olarak tanımlamaktadır. Turizm ve hizmet sektöründe insan kaynağı, işletmelerin başarısında önemli rol oynamaktadır. Örgüt kültürü, çalışanların örgüt içinde davranışlarını etkileyerek performansları üzerinde rol oynayan önemli bir faktör olarak görülmektedir (Robaki vd., 2020).

Örgüt kültürü, örgütün kuruluşundan itibaren içinde bulunanların sergilediği özgül tutumlardır. Örgüt içindeki sorunlarla başa çıkma yöntemlerini içerir ve aynı zamanda bütünleşmeyi sağlar (Schein, 1990). Örgüt kültürü, çalışanlar arasında paylaşılan ortak bir anlayıştır ve örgüte yeni katılan üyeleri bilgilendirir. Örgütün yönetim tarzından etkilenir ve örgütün başarısında önemli rol oynar. Müşterilerle iletişim kuran çalışanlar, örgütün norm ve değerlerine uygun hareket ederler. Çalışanlar örgütün kültürünü benimsedikçe daha fazla motive olabilirler ve örgütle uyumları artabilir (Gheorghe ve Muntean, 2024). Örgüt kültürü, çalışanları sosyalleşmeye ve örgüt içindeki diğer insanlarla ilişki kurmaya teşvik edebilir. Böylece çalışanın refahına olumlu katkıda bulunabilir (Robbins ve Judge, 2009). Çalışanın maddi kazancı, sosyal statüsü (Diener ve Fujita, 1995) ve çalışma koşulları (Diener, 1984) refahı olumlu etkileyen faktörler arasındadır. Çalışan örgüte uyum sağladıkça örgüte olan bağlılığı artar ve örgütün hedef ve değerlerini içselleştirir (Akova ve Bayhan, 2015). Pevec (2023)’e göre bağlılık, çalışan katılımını sağlayarak örgütün verimliliğini etkiler. Çalışanların örgütün hedeflerine ulaşmak için iş birliği yapması, çalışma koşullarına ve kişilerarası ilişkilere bağlıdır.

Çalışanın örgüte tam anlamıyla bağlı olmaması sessiz istifa kavramını gündeme getirmiştir (Mahand ve Caldwell, 2023). Düşük motivasyonun olduğu, çalışanın işi üzerinde kontrolünün olmadığı ve işinden yabancılaştığı durumları ifade etmek için kullanılan bir terim olan sessiz istifa (Rock ve Dixit, 2023), çalışanın işinin gereklerini yerine getirmesi ancak işi için ekstra bir çaba göstermemesi durumudur (Zenger ve Folkman, 2022). Literatürde örgüt kültürü, örgütsel bağlılık, refah ve sessiz istifa üzerine yapılan birçok çalışma bulunmaktadır. Gabelaia ve Bagociunaite (2023), örgüt kültürünün tükenmişliğe neden olduğunu belirtmiştir. Ayrıca çalışanın kariyer gelişimi, liderlik tarzı, iletişim ve geri bildirim eksikliğinin sessiz istifa davranışına neden olduğunu söylemişlerdir. Sessiz istifa davranışı, örgüt kültürünün toksik olduğu, çalışanın takdir edilmediği ve iş tatmininin olmadığı yapılarda görülmektedir (Formica ve Sfodera, 2022). Öte yandan, örgüt kültürü zorlayıcı olsa ve çalışanlar baskı altında olsa bile, bu durum onların işlerinden veya kariyerlerinden nefret etmelerine neden

olmayabilir. Baskı ve stres altında üretken olabilen örgütsel yapılar vardır. Bu tür stres ve baskının yoğun olduğu işletmelerde, sessiz istifa davranışı yerine, çalışanların moralinde ve huzurunda bir azalma görülür (Hamouche, Koritos ve Papastathopoulos, 2023). Findler vd., (2007) örgüt kültürünün çalışanı desteklediği sistemlerde aidiyet duygusunun geliştiğini belirtmiştir. Çalışanın aidiyet duygusu, iyi oluş halini ve örgütsel bağlılığını etkileyebilmektedir. Örgüt kültürü çalışanların tavırlarını etkilerken, çalışanın örgüte bağlılığının olması işlerin etkili şekilde sürdürülmesini sağlamaktadır. Örgüt kültürü bağlılığı ve çalışanın iyi oluş halini etkilemektedir (Zhu vd., 2011). Dominique-Ferreira vd., (2023) yaptığı araştırmada örgütsel bağlılık, çalışanın örgütteki mutluluğu ve sessiz istifa davranışı ilişkisini ele almıştır. Çalışan işinden tatmin olduğunda, iş yaşam dengesi kurulduğunda, çalışma ortamı huzurlu olduğunda, daha iyi hissetmekte, mutlu olmaktadır. Diğer taraftan iyi oluş halinin düşük olması, çalışanın isteksizliğine sebep olabilmekte, motivasyon kaybı yaşamasına ve beklentinin üzerinde bir gayret göstermemesine sebep olabilmektedir. Araştırmacılar, örgüt kültürünün iyi oluş hali ve örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca örgütsel davranışın ve örgüt kültürünün, sessiz istifa davranışına etkisinde genel tükenmişliğin, iletişimin, geri bildirimin, iş yaşam dengesi ve çalışanın mutluluğunun önemli faktörler olduğunu öne sürmüşlerdir.

Bu çalışmanın amacı örgüt kültürünün, sessiz istifaya etkisinde örgütsel bağlılığın ve iyi oluş halinin aracılık rolünü tespit etmektir. Örgüt kültürü çalışanların, örgüte ve işe olan hislerini etkilemektedir. Çalışmanın bir diğer amacı da örgüt kültürünün alt boyutlarından hangisinin çalışanın iyi oluşuna, bağlılığında ve sessiz istifa davranışında belirleyici faktör olduğunu keşfetmektir. Sessiz istifa kavramı literatürde sıklıkla ele alınmakla birlikte, kavram daha ziyade teorik olarak incelenmektedir. Bu çalışma yiyecek içecek işletmelerinde sessiz istifanın örgüt kültürü ve iyi oluş haliyle ilişkisinin ortaya konması açısından literatüre katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda, sessiz istifanın örgüt kültürü ve iyi oluş haliyle ilişkisi ile ilgili sonuçlar, gelecekteki araştırmacılara kaynak teşkil edebilir. Ayrıca bu çalışmanın sonuçlarının sektör çalışanların davranışlarını anlamaya imkân sağlayarak, insan kaynakları açısından özgün bir değer yaratacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Teknolojinin gelişmesiyle şehir hayatı değişerek gelişmektedir. Ulaşım imkânlarının artması insanların dinlenme günlerinde farklı aktivitelere katılmasını, spor yapıp, günü güzel geçirebilmek için farklı mekânları ziyaret edebilmesini sağlamıştır. İnsanların boş zamanlarında eğlence ve spor amaçlı katıldıkları aktiviteler, rekreasyon olarak ifade edilmektedir (Akova ve Bayhan, 2015). Her ne kadar tüm turizm faaliyetleri bir rekreasyon faaliyeti olarak kabul edilse de her rekreasyon faaliyeti bir turizm faaliyeti değildir. Rekreasyon faaliyeti turizm faaliyetinden farklı olarak yaşanan ilin sınırları içerisinde gerçekleşmektedir. Şehir hayatı içerisinde yapılan rekreasyon faaliyetleri daha kısa süreli olmaktadır. Şehir hayatı içerisinde kısa bir süre doğal alanlarda zaman geçirmek isteyenler (Uğur ve Akova, 2022) İBB Sosyal tesislerine ziyaret edebilmektedir. İstanbul'da şehir içerisinde kısa süreliğine de olsa günübirlik turizm hareketliliğini mümkün kılan İBB doğa kampı gibi spor ve açık hava rekreasyon alanlarında (İBB, 2024) vakit geçirmek isteyen şehir sakinleri ve ziyaretçiler boş zamanlarını değerlendirebilmektedir (Uğur ve Akova, 2021). İstanbul'un çeşitli bölgelerinde kurulu alanlarda sportif aktivitelerin yanı sıra, yiyecek içecek temin eden kafe ve restoranlarıyla hizmet vermekte olan yirmi sekiz adet sosyal tesis (İBB, 2024), yerel halkın yanı sıra turistler tarafından da ziyaret edilmektedir.

Restoranlarda hizmet kalitesini belirleyen unsurlardan biri de çalışanın müşterilerle olan ilişkisidir. İBB tesislerinin örgüt kültürü ve imajı, sadece dış çevresinin değil aynı zamanda iç müşterisi olan çalışanlarının algısında da etkilidir (Igo ve Skitmore, 2006). Çalışanlar örgütün beklentilerine uygun davranışlarda bulunurlar (Leblebici ve Karasoy, 2009). Ortak bir amacı ya da işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurum ya da kişilerden oluşan (Alıç, 1995) örgütlerde çalışanlar önemli bir unsurdur (Yatkin, 2009). Uzun süre beraber çalışan insanlar, örgütün kültürünü geliştirirler (Schein, 1990). Kültür kavramı hakkında pek çok farklı tanım bulunmaktadır. Schein (1990) örgüt içerisinde yer alan ritüellerin, sembolik tezahürlerin, geçmiş hikâyelerin; Robbins ve Judge (2009) örgüt çalışanları tarafından paylaşılan değer ve anlamların olduğunu belirtmiştir. Kubat ve Kuruüzüm (2010) iş değerlerinin, örgütsel kültürün bileşeni olduğunu belirtmiştir. Balaban (2019) örgütün paylaşılan değerlerinin, çalışanların kişisel değerleriyle uyumlu olması gerektiğini; Kreitner ve Kinicki (2010) örgüt kültürünün sürekli iyileştirme, gelişmeye yönelik olduğunu söylemiştir. Örgüt kültürü geçmişte yaşanan olaylardan edinilen tecrübelerle, değerlerin çalışanlarca benimsenmesi sonucunda oluşmaktadır. Örgüt kültürü ile ilgili Cameron ve Quinn (1999) tarafından oluşturulmuş olan rekabetçi değerler modelinde, dört farklı kültür tipi bulunmaktadır. *Bunlardan Adhokrasi kültürü; şartların değişimi karşısında hızlı uyum sağlayabilme kültürünü içerirken, Market kültürü, iç ve dış çevreyle ilintilidir. Klan kültürü ise, çalışanların birbiriyle ilişkisini ve bağlılığını ifade eder. Son olarak Hiyerarşi kültürü, uzmanlaşma, merkezi ve formel yapıyı belirtir (Cameron & Quinn, 2011).*

Sosyal medyada hızlıca yayılmaya başlayan bir akım olan sessiz istifa, çalışanın örgütün kendisine belirlediği rolü yerine getirmekle birlikte, daha fazla bir çaba harcamamasını ifade etmektedir. Özellikle hizmet sektöründe çalışanın iş arkadaşlarıyla uyumlu olması, iş birliği yapması, müşterilere özen göstermesi (Harter, 2022) önem taşıyan hususlar olduğundan, sessiz istifa, örgütler açısından sorun yaratabilmektedir. Sessiz istifa kavramı 2022 yılında sosyal medyada ortaya çıkmıştır. TikTok'da yayınlanan video ile dikkat çekmiştir (Hamouche, Koritosn ve Papastathopoulos, 2023). Ancak sessiz istifa yeni bir kavram değildir. İlk kez 2009 yılında A&M Ekonomi Sempozyumu'nda Mark Boldger tarafından gündeme getirildi (Temel, 2022). Sessiz istifa, çalışanın iş tanımı dışında bir işi yapmaktan kaçınması, bir başka deyişle örgütsel vatandaşlık davranışı göstermemesidir (Tapper, 2022). Çalışan işe geç gelmeye, erken ayrılmaya, sıklıkla hastalık izni almaya başladıysa, e-postalarını kontrol etmiyor, çalışma saatleri dışında işiyle ilgili konulara alaka göstermiyor, mesaiye kalmıyor, toplantıları kaçırtıyor ve ekip projelerine daha az katılımcı oluyorsa, sessiz istifa davranışı göstermeye başladığı söylenebilir. Çalışan, ücretini aldığı işi yapar ancak ekstra sorumluluk almaktan kaçınır. Özel ve aile yaşamını iş yaşamının önüne koyar ve işine karşı hiçbir coşku duymaz (Güler, 2023). Kavram çalışanın işiyle ilgili fedakârlık yapmaması, fark yaratmak için çaba göstermemesi ve potansiyeli olmasına rağmen beklentileri aşmaması olarak da tanımlanabilir (Yıldız ve Özmenekşe, 2022).

Çalışanın ücretini aldığı görevler dışında ek iş yapmayı gerekli görmemesi, ödüllendirilmeyeceğini düşünmesi, çabalarının maaş farkına yansımaya inancı veya maaş farkı talebini karşılamaması kendini değersiz hissetmesine neden olabilir. Kendini değersiz hisseden ve işinden memnun olmayan bir çalışanın sessiz istifa davranışı göstermesi olasıdır (Duman, 2022). Bir kişinin yaşamının önemli bir bölümünü kaplayan iş hayatı, onun mutluluğunu etkileyebilir. Çalışanın yaşamını değerlendirmesi sonucunda hissettikleri iyi oluş halini etkilemektedir. Bir çalışan işinden memnun olduğunda, yeterli ücret aldığında ve sosyal yaşamıyla uyumlu bir işe sahip olduğunda iyi oluş hali de olumlu yönde etkilenebilir (Santos vd., 2012). Öte yandan bir çalışan işinden mutsuz olduğunda ve özel yaşamına zaman ayıramadığında bu durum düşük düzeyde bağlılığa neden olabilir ve çalışanın sessiz istifa davranışında bulunmasına yol açabilir (Youthall, 2023). Sessiz istifa davranışında bulunan bir çalışanın örgütsel bağlılığı azalır ve örgütün verimliliğini olumsuz yönde etkiler (Inbusiness, 2022). Çalışan örgüt içinde kendisine verilen rolü yerine getirir de ekstra bir çaba göstermemesi müşteri memnuniyetini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Gabelaia ve Bagociunaite (2023), örgüt kültürü ile sessiz istifa arasındaki ilişkiyi araştırmış ve sessiz istifa davranışının tükenmişlik, terfi fırsatlarının olmaması ve liderlik nedeniyle geliştiğini ifade etmiştir.

Çalışanlar örgüt kültürünü benimseyip örgütün çıkarları doğrultusunda hareket ettiğinde ve yönetim çalışanları motive edip güçlendirdiğinde ortak hedeflere ulaşmak daha kolay hale gelmektedir (Hamouche vd., 2023). Öte yandan sessiz istifa davranışına eğilimli çalışanlar görev ve sorumluluklarından uzaklaşmaya başlamakta, bu da performans ve üretkenlikte düşüşe neden olmaktadır (Richardson, 2023). Pevec (2023), sessiz istifayı etkileyen faktörler arasında değer görmeyen çalışanlar, düşük bağlılık, kararlara ve kariyer geliştirme fırsatlarına katılım eksikliği, örgüte karşı güvensizlik ve çalışan özerkliğinin eksikliği olduğunu öne sürmüştür. Zayıf bir örgüt kültürü, çalışanları mutsuzluğa ve işlerinden memnuniyetsizliğe sürükleyebilmektedir. Aynı zamanda sessiz istifa davranışında bulunan çalışanlar, örgütün kültürünü, normlarını ve değerlerini etkileyebilir. Sessiz istifa davranışı, çalışanların endişelerinin ve ihtiyaçlarının görmezden gelindiği örgüt kültürlerinde görülebilir. Bu durumda örgütün imajını da olumsuz etkileyebilir (Gabelaia ve Bagociunaite, 2023). Örgüt kültürü ile işverenin vaat ettiği arasında bir uyumsuzluk varsa, çalışan asgari düzeyde iş yapmaya başlayabilir. Mevcut kazancını kaybetmek istemeyen bir çalışan istifa etmese bile işini isteyerek yapmayabilir (Herway, 2022). Eşitliğin olmadığı, çalışanlara saygı duyulmadığı, etik dışı davranıldığı, iş birliği yapılmadığı, mobbing, taciz veya saldırgan tutumların görüldüğü toksik kültürel yapılarda sessiz istifa davranışı daha olasıdır. (Garver, 2022). Daha önceden yapılmış araştırmalar dikkate alınarak sessiz istifa davranışında etkisi olabilecek kültür alt boyutunu belirleyebilmek için aşağıdaki hipotezler öne sürülmüştür.

H_{1a} Hiyerarşi kültürü sessiz istifa üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

H_{1b} Market kültürü sessiz istifa üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

H_{1c} Klan kültürü sessiz istifa üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

H_{1d} Adhokrasi kültürü sessiz istifa üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

Grusky (1966), örgütsel bağlılığı, çalışanın örgütle bir bütün olarak ilişkisi olarak tanımlamıştır. Bokhari vd., (2024), örgütsel bağlılık kavramının bütünlük bir tanımı olmadığını ve örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış çalışmalarında "çalışanın örgüte psikolojik bağlılığı" olarak ifade edildiğini belirtmiştir. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütte kaldığı süre boyunca gösterdiği çaba karşılığında kazandığını kaybetmeme isteğinden kaynaklanan psikolojik bir olgu (McDonald & Makin, 2000) olarak tanımlanabilir (Becker, 1960). Meyer ve Allen (1987) tarafından geliştirilen bağlılık yaklaşımı, "duygusal", "devam" ve "normatif" bağlılık olmak üzere üç ayrı boyutta

adlandırılmıştır (Allen ve Meyer, 1990). Duygusal bağlılık, çalışanın örgütte bulunma isteği ve kendini örgütün bir parçası olarak görmesidir (Balay, 2014). Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılması durumunda kaybedeceği haklar ve yaşayacağı kayıpları göze alamaması nedeniyle örgütte kalmaya devam etmesi anlamına gelir (Meyer ve Allen, 1991) (Allen ve Meyer, 1990). Normatif bağlılık, çalışanın örgütte kalmayı ahlaki olarak doğru bulmasından kaynaklanır (Wiener, 1982). Örgütsel bağlılık Mowday vd., (2013) tarafından çalışanın örgüte özdeşleşmesi, örgüte katılımın gücü olarak ifade edilmiştir. Mowday vd., (2013:27) örgütsel bağlılığı “*örgütün hedeflerine ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul*”, “*örgüt adına önemli çaba sarfetme isteği*” ve “*örgütte üyeliği sürdürme konusunda güçlü bir istek*” olarak nitelendirmiştir.

Yiyecek ve içecek işletmelerinde çalışanların tutumları, örgütün kültüründen etkilenir. Bu nedenle hizmet kalitesinin belirleyici unsurları arasında yer alır (Leblebici ve Karasoy, 2009). Örgüt kültürü, işletmenin kuruluşundan itibaren yerleşmiş olan ve geçmiş deneyimlerden etkilenen belli davranış kalıplarıdır (Robbins ve Judge, 2009). Örgütün değerleri benimsendikçe çalışanların bağlılığı da ortaya çıkar. Çalışanlar örgüte duygusal olarak bağlanabildiği gibi, örgütte bulunduğu süre içerisinde kazandıklarını kaybetmeyi istememesi sebebiyle devamlılık bağlılığı geliştirebilir. Ayrıca çalışanlar örgütten ayrılmayı ahlaki olarak yanlış gördüklerinde örgüte normatif olarak bağlanabilirler. Gülova ve Demirsoy (2012), örgüt kültürü ile duygusal bağlılık arasında pozitif, devam bağlılığı ile negatif ilişki olduğunu belirlemiştir. Dirani (2009); Song vd., (2009) öğrenen örgüt kültürünün güven ve bağlılıkla ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Çavuş ve Gürdoğan (2008) otel çalışanlarının bağlılığı ile kültür arasında zayıf bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Bokhari vd., (2024) örgüt kültürü ile bağlılık arasında ilişki olduğunu; Van Waeyenberg vd., (2022) algılanan performans yönetimi ile bağlılık arasında ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Redondo vd., (2021) çok yönlü yeteneklere sahip kişilerin daha fazla bağlılık duyduğunu ve işlerinden yüksek tatmin aldıkları için ayrılmayı düşünmediklerini ifade etmişlerdir. Diğer taraftan çalışanın örgütsel bağlılığının azalmasında örgüt yönetiminin tutumları da etkili olabilmektedir. Yöneticilerin ilham verici olmaması, yeterli liderlik gösterememesi, çalışanları güçlendirememesi ve motive edememesi nedeniyle çalışanların bağlılığı azalmaktadır (Mahand ve Caldwell, 2023). Literatürdeki çalışmaların incelenmesi sonucunda örgüt kültürünün alt boyutlarının örgütsel bağlılığı etkilediği yönünde hipotezler geliştirilmiştir.

H_{2a} Hiyerarşi kültürü örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

H_{2b} Market kültürü örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

H_{2c} Klan kültürü örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

H_{2d} Adhokrasi kültürü örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

İyi oluş hali, yaşam memnuniyetiyle ilgili olumlu hisler ve duygusal tepkilerden oluşur (Diener vd., 1999). Bir kişinin kendi hayatını nasıl değerlendirdiği ve ne hissettiğiyle ilgili olan iyi oluş hali, psikolojideki mutluluk kavramının karşılığıdır (Diener vd., 1997). Çalışanın işinden tatmin olması, ücret, terfi olanakları, denetim ve geri bildirim alması veya işinde yaşadığı sorunlar iyi oluş halini etkileyen unsurlardır (Warr, 1992; Van Katwyk vd., 2000). Çalışan, örgütün hedeflerine bağlıysa hedefe ulaştığında mutlu olur. Öte yandan, benimsedikleri bir hedefleri yoksa, iyi oluş halleri düşüktür (Formica ve Sfodera, 2022). Örgütler çalışan mutluluğuna önem verdikçe, daha üretken, yenilikçi ve örgüte bağlı çalışanlara sahip olurlar (Mahand ve Caldwell, 2023).

Literatürde örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve iyi oluş hali ile ilgili yapılmış çalışmalar incelenmiştir. Findler vd., (2007) örgüt kültürü, iyi oluş, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmış ve çalışanların maruz kaldıkları tutumların iyi oluş hallerini ve bağlılıklarını etkilediği sonucuna varmıştır. Zhu vd., (2011) örgütsel özelliklerin bağlılığı ve çalışanın iyi oluş halini etkilediğini belirtmiştir. Bir çalışan örgüt kültürünü benimsediğinde, örgütün hedeflerine uygun hareket eder ve kendi iyi oluş hali olumlu yönde etkiler (Belias ve Koustelios, 2014). Örgüt içi ilişkiler çalışanların iyi oluş halinde etkilidir (Santos vd., 2012). Yukarıda verilen çalışmalar ışığında örgüt kültürünün alt boyutlarının iyi oluş halini etkileyeceği varsayımına dayalı hipotezler aşağıda verilmektedir.

H_{3a} Hiyerarşi kültürü iyi oluş hali üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

H_{3b} Market kültürü iyi oluş hali üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

H_{3c} Klan kültürü iyi oluş hali üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

H_{3d} Adhokrasi kültürü iyi oluş hali üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

Çalışan işinde mutlu değilse, işinden ayrılmayı düşünebilir. Bununla birlikte mutsuz bir çalışan işinden ayrılmayabilir, ancak sessiz istifa adı verilen davranışlar sergileyebilir. Sessiz istifa çalışanın görevlerini yerine getirmesi ama ekstra bir çaba göstermemesi olarak ifade edilebilir (Pearce, 2022). Çalışanın motivasyonu az olup, düşük performans gösterir (Cooke, 2022). Dominique-Ferreira vd., (2023) örgütsel bağlılık, iyi oluş hali ve sessiz istifa ilişkisini araştırmıştır. Terfi olanaklarının çalışanı mutlu ettiğini, böylece sadakat yarattığını ve işten ayrılmayı azalttığını belirlemiştir. Diğer taraftan Serenko (2023) motivasyonu az olan, yöneticilerle ya da örgüt ile

uyuşamayan çalışanların kendi mutluluklarını, örgütsel faydalardan daha ön planda tutmakta olduklarını belirtmiştir. Literatürdeki araştırmalara dayanarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₄ İyi oluş halinin sessiz istifa üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Çalışanı destekleyen, kariyer gelişimi ve eğitim olanakları sağlayan, iyi ilişkilerin olduğu örgütler daha başarılıdır (Aburub, 2020). Bağlılık ve katılımcılık örgütlerin amaçlarına ulaşmasında etkilidir. Örgüt içi ilişkiler ve çalışma koşulları çalışanın bağlılığını etkiler (Pevec, 2023). Çalışanların bağlılığı düştüğünde, görevlerini yerine getirmek için sadece mecbur oldukları kadar performans göstermektedirler. Sessiz istifa çalışanın görev tanımları dışında hiçbir ekstra iş için gayret göstermemesidir (Mahand ve Caldwell, 2023). Çalışanın sessiz istifa davranışında bulunması, diğer çalışanları da olumsuz etkileyebilmekte ve bağlılıklarında azalmaya sebebiyet verebilmektedir (Yıldız ve Özmenekşe, 2022). Çalışan yüksek baskı ortamının, stresin olduğu bir iş ortamında, kendi kişisel iyi oluş halini ve iş yaşam dengesini korumaya öncelik vermektedir (Harter, 2022). Örgütün sağladığı olanaklar, terfi imkânı çalışanı motive eden unsurlar olmakla birlikte örgütsel bağlılığının da güçlenmesini sağlar. Örgütün çalışanın gelişimine destek vermemesi, çalışanın bağlılığının düşük olmasına ve işi için çok fazla zaman harcamamasına sebep olmaktadır (Kelly, 2022). Önceki araştırmalar ışığında örgütsel bağlılığın sessiz istifa davranışını etkilediği yönünde geliştirilen hipotezler aşağıda verilmektedir.

H₅ Örgütsel bağlılığın sessiz istifa üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H₆ Örgütsel bağlılığın, örgüt kültürünün alt boyutları ile sessiz istifa arasındaki ilişkide aracılık etkisi vardır.

H₇ İyi oluş halinin örgüt kültürünün alt boyutları ile sessiz istifa arasındaki ilişkide aracılık etkisi vardır.

3. YÖNTEM

Şehir hayatının yoğun temposunda çalışan insanlar, kamusal alanlarda çeşitli aktivitelere katılarak sosyalleşebilmekte, rutin iş ve stresten uzaklaşabilmektedir (Uğur ve Akova, 2021). Ziyaretçiler, İBB'ye ait kamusal alanlarda dinlenmenin yanı sıra, rekreasyon alanlarında bulunan sosyal tesislerde eğlenceli aktivitelerle günlerini geçirebilmekte ve yeme-içme ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir. İstanbul'da hem yerel halk hem de turistler tarafından tercih edilen sosyal tesis ve kamp alanlarının yönetimi, İBB'ye bağlı şube müdürlükleri tarafından yürütülmektedir (İBB, 2024). Araştırmamızın evrenini İBB'nin 28 adet sosyal tesisinde bulunan restoran çalışanları ve turizm bölümünde görevli kişiler oluşturmaktadır. İBB sosyal tesisleri, kamu rekreasyonel alanlarında kurulu olması, yerli ve yabancı turistler tarafından sıkça ziyaret edilmesi ve kurumsal bir yapıda olması sebebiyle tercih edilmiştir. Veri toplanması ve çalışmanın yürütülebilmesi için İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan 03.04.2023 tarihli E-35980450-663.05 numaralı ve 1725601 sayılı onayın yanı sıra, İBB çalışanlarıyla ilgili insan kaynaklarından E-80790574-622.03 numarası ile gerekli izinler alınmıştır. İzinlerin akabinde bölüm idarecileriyle irtibata geçilmiştir. Restoran ve turizm hizmetlerinin yanı sıra spor müdürlüğü ile de irtibat kurulmuştur. Araştırma verilerini elde etmek için birim müdürlüklerine çevrimiçi ortamda anket formu iletilmiş, dağıtımı ilgili müdürlükçe yapılmıştır. Ankete turizm bölümünden ve sosyal tesislerden katılım olmuştur. Spor birimlerinden ankete katılan olmamıştır. Temmuz ve Ekim 2023 tarihleri arasında 137 kişi ankete katılım sağlamıştır. Verilerin tamamı analiz edilmiştir.

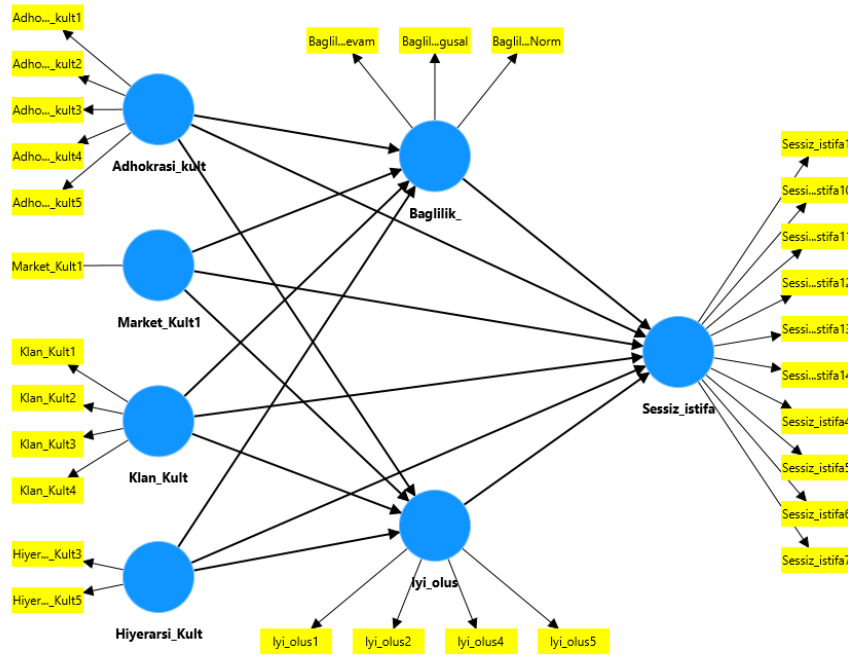
Araştırmada Cameron ve Quinn (2011)'in oluşturduğu ve Türkçe uyarlaması (Yıldırım, 2019) tarafından yapılmış olan örgüt kültürü ölçeği kullanılmıştır. Uğur (2024) ölçeğin açımlayıcı faktör analizini yapmış ve güvenilirliğini $\alpha=0,960$ olarak tespit etmiştir. Dünya Sağlık Örgütü'nün (1998) iyi oluş hali ölçeğinin güvenilirliği $\alpha = 0,917$ olarak tespit edilmiş ve faktör analizi Uğur (2024) tarafından yapılmıştır. Araştırmada Meyer vd., (2012) tarafından kısaltılarak kullanılmış olan örgütsel bağlılık ölçeğinden faydalanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin kısaltılmış versiyonu (Uğur,2024) tarafından Türkçeye çevrilmiş ölçeğinin güvenilirliği $\alpha = 0,745$ olarak tespit edilmiş ve açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Sessiz istifa ile ilgili Gallup araştırma şirketi, Harter (2022) tarafından yapılan araştırmayı yayınlamıştır. Literatürde sessiz istifayla ilgili Youthall araştırma şirketi ve Gallup araştırma şirketi tarafından yayınlanan çalışmalar dışında bir ölçeğe rastlanmamıştır. Gallup araştırma şirketi Harter (2022) tarafından sessiz istifa üzerine yapılan araştırma verilerini yayımlamıştır. Gallup araştırmasında Z kuşağının sessiz istifaya daha yatkın olduğu belirtilmiştir. Harter (2022) tarafından yapılan çalışmadaki sorular alınarak, turizm sektöründe çalışanlar ile uygulama yapılmıştır. Gallup'un sitesinden alınan sorular Türkçeye uyarlanmış, pilot çalışması ile güvenilirlik analizi yapılmıştır. Pilot çalışmaya 30 tane seyahat acentası çalışanı katılmıştır. SPSS ile güvenilirliğine bakılmış Cronbach Alpha değeri 0,822 olarak tespit edilmiştir. Pilot çalışmada örneklemin yeterli olup olmadığını anlayabilmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmış ve 0,621 arasında iyi bir değer elde edilmiştir. Faktör analizi yapılmadan önce communalities değerlerine bakılmıştır. Communalities ortak varyansı göstermektedir. Faktörlerin ortak olarak, her bir maddede açıkladığı varyansı göstermektedir. Ortak varyansın açıklandığı extraction kısmındaki değerlerin 0,60'dan büyük olması gerekmektedir (Field, 2013:641). SPSS tarafından yapılan

modele ait korelasyon değerinin 0,05’den düşük olması gerekmektedir. Reproduced correlations tablosuna göre, ifadeler arasındaki korelasyon ile modele göre oluşturulmuş olan korelasyonun değerlerinin 0,05’den büyük olan sayısının %50’den fazla olmaması (Field, 2013:664) gerekmektedir. Reproduced correlations tablosu ifadelerin 0,05’den büyük olan kısmının %43 olduğunu göstermiştir. Bu miktar yarıdan az olduğu için faktör analizi yapmaya uygun bulunmuştur. Faktör analizi yapılırken 0,40’ın altındaki değerler analiz dışında bırakılmıştır.

Pilot çalışma ile sessiz istifa ölçeğinin kullanılabileceği sonucuna varılması üzerine araştırma yürütülmesine karar verilmiş ve 137 kişinin katılımıyla elde edilen veriler analiz edilmiştir. Harter (2022) tarafından yapılan analizlerde faktör yükleriyle ilgili bilgilendirme yayınlanmamış olduğundan, Türkçeye çevrilen ifadelerin önce açımlayıcı faktör analizi (AFA), daha sonra doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır.

Literatür incelemesi sonucunda örgüt kültürünün sessiz istifaya etkisinde, örgütsel bağlılık ve iyi oluş halinin aracılık rolünü gösteren model ve hipotezler geliştirilmiştir. Araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Şekil 1’de gösterilen araştırma modeliyle ilgili veriler, IBM SPSS 25 programı ile analiz edilmiştir. Örneklem yeterliliğinin tespiti için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) istatistiğinden yararlanılmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğu için KMO değerinin 0 ile 1 arasında olması gerekmektedir (Field, 2009). Ölçeklerin güvenilirliğini tespit etmek için Cronbach Alpha katsayısına bakılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi ve hipotezlerin test edilmesi için SmartPLS programından yararlanılmıştır. Bir yol modeli olan PLS-SEM çok fazla sayıdaki yapı ve öğeyi küçük örneklem gruplarıyla analiz yapmaktadır (Hair vd., 2019). Turizm ve ağırlama hizmetleri için uygun olmasının (Becker vd., 2023) yanı sıra doğrulayıcı ve keşfedici araştırmalar için de uygun olan programdır (Cifci vd., 2023).

4. BULGULAR

Ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek için SPSS programı ile Cronbach Alpha katsayısına bakılmıştır. Ölçek değerleri $0.60 < \text{Alfa} < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir ve $0.80 < \text{Alfa} < 1.00$ ise ölçek yüksek düzeyde güvenilirdir (Uzunsakal ve Yıldız, 2018). Tablo 1’de ölçeklerin Cronbach alfa, ortalamaları, çarpıklık ve basıklık değerleri gösterilmiştir.

Tablo 1: Cronbach Alfa, Ortalama, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	Cronbach Alpha		Ortalama	Çarpıklık	Basıklık
Örgüt kültürü	$\alpha=0,980$	Yüksek düzeyde güvenilir	61,74	-,493	-,937
Sessiz istifa	$\alpha=0,927$	Yüksek düzeyde güvenilir	46,51	-,256	-,816
Örgütsel bağlılık	$\alpha=0,786$	Oldukça güvenilir	10,08	-,650	-,393
İyi oluş hali	$\alpha=0,926$	Yüksek düzeyde güvenilir	16,13	-,373	-,936

Tablo 1’de ölçeklerin Cronbach Alpha, ortalamaları, çarpıklık ve basıklık değerleri gösterilmiş olup, Tabachnick vd., (2007) ’ne göre 200’den az katılımcının olduğu durumlarda, çarpıklık ve basıklık değerinin $\pm 2,58$ altında olması verilerin normal dağıldığı anlamına gelmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Ölçekler ile ilgili açımlayıcı faktör analizi daha önce Uğur (2024) tarafından yapılmış olduğundan, sadece sessiz istifa ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Sessiz istifa ölçeğinin örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygunluğunun tespitinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) istatistik değerine bakılmış ve KMO değeri 0,911 olarak bulunmuştur. Örneklem büyüklüğünün faktör analizi için olağan üstü iyi kategorisinde olduğu belirlenmiştir. Bartlett küresellik testi $\chi^2 (91) = 1447,329$ ve $p < 0,05$ olarak tespit edilmiştir. Maddeler arasındaki korelasyon faktör analizi için yeterli büyüklüktedir.

Faktör analizi sonucunda, sessiz istifa ölçeğinin iki alt boyuttan (faktörden) ve 14 maddeden oluştuğu görülmüştür. Sessiz istifa ölçeğinin alt boyutları toplam varyansın %65,50’sini açıklamaktadır. Faktör analizi sonucunda, ölçeğin geçerli özellik gösterdiği sonucuna varılmıştır. Sessiz istifa ölçeğinin birinci boyutu on iki ifade ile %54,442, ikinci boyutu ise iki ifade ile %11,066’lık kısmı açıklamaktadır. Tablo 2’de sessiz istifa ölçeğinin faktör yükleri gösterilmiştir.

Tablo 2: Sessiz İstifa AFA

	Bileşen	
	1	2
Sessiz istifa 1	,864	
Sessiz istifa 2	,468	
Sessiz istifa 4	,690	
Sessiz istifa 5	,605	
Sessiz istifa 6	,865	
Sessiz istifa 7	,863	
Sessiz istifa 9	,821	
Sessiz istifa 10	,835	
Sessiz istifa 11	,886	
Sessiz istifa 12	,870	
Sessiz istifa 13	,857	
Sessiz istifa 14	,816	
Sessiz istifa 3		,880
Sessiz istifa 8		,819
Öz değer	7,622	1,549
Açıkladığı varyans	54,442	11,066
Açıklanan toplam varyans	65,507	

Tablo 2’de görülen sessiz istifa ölçeğine ait AFA analizindeki ilk 12 madde 1.boyutu, son iki madde ise ikinci boyutu oluşturmaktadır. Maddelerin faktör yükleri hesaplanırken 0,40’ın üstünde olan değerler alınmıştır (Field, 2009).

Demografik verilere göre frekans analizi yapılmıştır. Katılımcıların cinsiyetleri, medeni durumları, yaş, eğitim durumu, çalıştığı bölüm, pozisyon ve çalışma süresi Tabla 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Demografik Verilere İlişkin Frekans Analizi

Katılımcıları bilgileri	Sayı	Yüzde %
Erkek	121	88,3
Kadın	16	11,7
Bekâr	41	29,9
Evli	96	70,1
2000 yılı ve sonrasında doğanlar	10	7,3
1980 - 1999 yılları arasında doğanlar	102	74,5
1965 - 1979 yılları arasında doğanlar	25	18,2
İlköğretim eğitimi alan	30	21,9
Lise eğitimi alan	82	59,9
Ön lisans eğitimi alan	10	10,9
Lisans eğitimi alan	8	5,8
Lisansüstü eğitim alan	2	1,5
Turizm ile ilgili eğitim almamış olanlar	85	62,8
3-6 aylık temel mesleki eğitim kursları	32	23,4
Turizm Meslek Lisesi	8	5,8
Ön lisans düzeyinde turizm eğitimi	6	4,4
Lisans düzeyinde turizm eğitimi	3	2,2
Lisansüstü turizm eğitimi	2	1,5
Müşteri ilişkileri	1	7
Yiyecek içecek	99	72,3
Güvenlik	3	2,2
Teknik	3	2,2
Muhasebe	9	6,6
Operasyon	1	0,7
Satış Departmanı	1	0,7
Diğer bölümde görev yapan	20	14,6
İşgören olarak çalışan	110	80,3
Ekip lideri olarak çalışan	12	8,8
Orta düzey yönetici	14	10,2
Üst düzey yönetici	1	0,7
1 yıldan az çalışma süresi	27	19,7
1-5 yıl arası çalışan	25	18,2
6-10 yıl arası çalışan	45	32,8
11-15 yıl arası çalışan	23	16,8
16-20 yıl arası çalışan	14	10,2
21 yıl ve üzeri çalışan	3	2,2

Tablo 3'te gösterilen katılımcıların demografik verileri incelendiğinde ankete katılanların çoğunluğu erkek çalışanlardan oluştuğu, büyük kısmının evli olup en yoğun olan yaş grubu 1980 ile 1999 yılı arasında doğmuş olanlardan oluştuğu görülmektedir. Eğitim seviyesi açısından katılımcıların çoğunlukla lise eğitimi almış olduğu görülmüştür. Diğer taraftan büyük çoğunluğunun turizm eğitimi almamış olduğu görülmektedir. Katılımcılar daha ziyade yiyecek içecek departmanında çalışmakta olup, işgören pozisyonundadır. Son olarak işletmede çalışma süresinin en yoğun olduğu grup 6 ile 10 yıl arasında çalışanlardır.

PLS-SEM yöntemi ilk olarak İsveçli ekonometri uzmanı Herman O. A. Wold (1975; 1982; 1985) tarafından kullanılmış olup, çok sayıda yapı ve fazla sayıda ögeyi küçük örneklem gruplarıyla analiz edebilen bir yol modelidir (Hair vd., 2019). PLS-SEM turizm ve ağırlama hizmetlerinde yönetimsel tavsiyeler verilmesi için ampirik araştırmayla desteklenen hipotezler (Becker vd., 2023) ile keşfedici ve doğrulayıcı araştırmalar için uygun bir analiz yöntemidir (Cifci vd., 2023). Smart-PLS programı (Ringle vd., 2022) ile değişkenlerin faktör analizi yapılmış ve cronbach alfa katsayısı tespit edilmiştir. Tablo 4'te ölçeklerin AFA, AVE ve VIF değerleri gösterilmiştir.

Tablo 4: AFA, AVE, VIF Değerleri

	Faktör yükü	α	rho_a	rho_c	AVE	VIF
Kültür_Adhokrasi1	0,848	0,936	0,937	0,952	0,796	2,551
Kültür_Adhokrasi2	0,877					3,133
Kültür_Adhokrasi3	0,928					4,833
Kültür_Adhokrasi4	0,901					4,078
Kültür_Adhokrasi5	0,910					4,095
Kültür_Hiyerarşi3	0,907	0,963	0,966	0,971	0,871	4,317
Kültür_Hiyerarşi5	0,914					4,370
Kültür_Klan1	0,856	0,921	0,924	0,944	0,809	2,596
Kültür_Klan2	0,928					4,089
Kültür_Klan3	0,901					3,349
Kültür_Klan4	0,912					3,433
Kültür_Market1	0,902	0,959	0,961	0,968	0,860	3,799
Bağlılık_Devam	0,640	0,785	0,871	0,873	0,701	1,304
Bağlılık_Duygusal	0,908					2,465
Bağlılık_Normatif	0,932					2,713
İyi oluş_1	0,906	0,925	0,932	0,944	0,771	4,061
İyi oluş_2	0,833					2,474
İyi oluş_4	0,919					4,646
İyi oluş_5	0,806					2,228
Sessiz_istifa1	0,863	0,912	0,956	0,932	0,544	3,727
Sessiz_istifa4	0,683					2,098
Sessiz_istifa5	0,603					1,629
Sessiz_istifa6	0,866					3,991
Sessiz_istifa7	0,867					4,279
Sessiz_istifa10	0,840					4,549
Sessiz_istifa11	0,886					4,788
Sessiz_istifa12	0,869					3,848
Sessiz_istifa13	0,854					4,543
Sessiz_istifa14	0,810					3,987

Tablo 4'te bulunan AVE değeri çıkarılan ortak varyansı ifade etmekte olup AVE değeri 0,50'den büyük olduğunda (Bagozzi ve Yi, 1988) model geçerli kabul edilmektedir (Yasım, 2020). Rho_A değerinin 0,70'den büyük olması modelin geçerli olduğunu göstermektedir (Cıfci vd., 2023). Maddelerin faktör yükleri hesaplanırken 0,40'ın altındaki değerler analize dâhil edilmemiştir Field (2009).

Doğrulamalı faktör analizi neticesinde Sessiz_istifa3 (İş yerimde sadece işle ilgili konularda konuşabilirim.0,015) ve Sessiz_istifa8 (İş güvencem konusunda sıkça endişe duyarım.-0,098) faktör yüklerinin 0,40'ın altında olması sebebiyle analizden çıkartılmıştır.

VIF değeri 5'in üzerinde olduğunda çoklu eş doğrusallık sorunu bulunmaktadır (Hair vd., 2019). Bu nedenle VIF değeri 5'in üzerinde olan ifadeler, modelden çıkartılmıştır.

Örgüt kültürünün alt boyutlarından olan Hiyerarşi1; Hiyerarşi2 ifadeleri VIF değeri 5'in üzerinde olduğundan modelden çıkartılmıştır. Örgüt kültürünün alt boyutlarından Market kültürünün 2. 3. 4. ve 5. ifadeleri VIF değerinin 5'in üzerinde olması sebebiyle modelden çıkartılmıştır. Ayrıca Sessiz istifa9 ifadesinin VIF değerinin yüksek olması sebebiyle çıkartılmıştır.

Modelin ayrışma geçerliliğini¹ tespit edebilmek için Fornell ve Larcker ayrışma geçerliliği değerlerine bakılmıştır. Fornell ve Larcker (1981) ayrışma geçerliliği için AVE değeriyle ilgili sütundaki değerlerin, korelasyon değerlerinden yüksek olması gerektiğini belirtmiştir (Dülgeroğlu ve Başol, 2017). Tablo 5'de Fornell ve Larcker ayrışma geçerliliği değerleri gösterilmektedir.

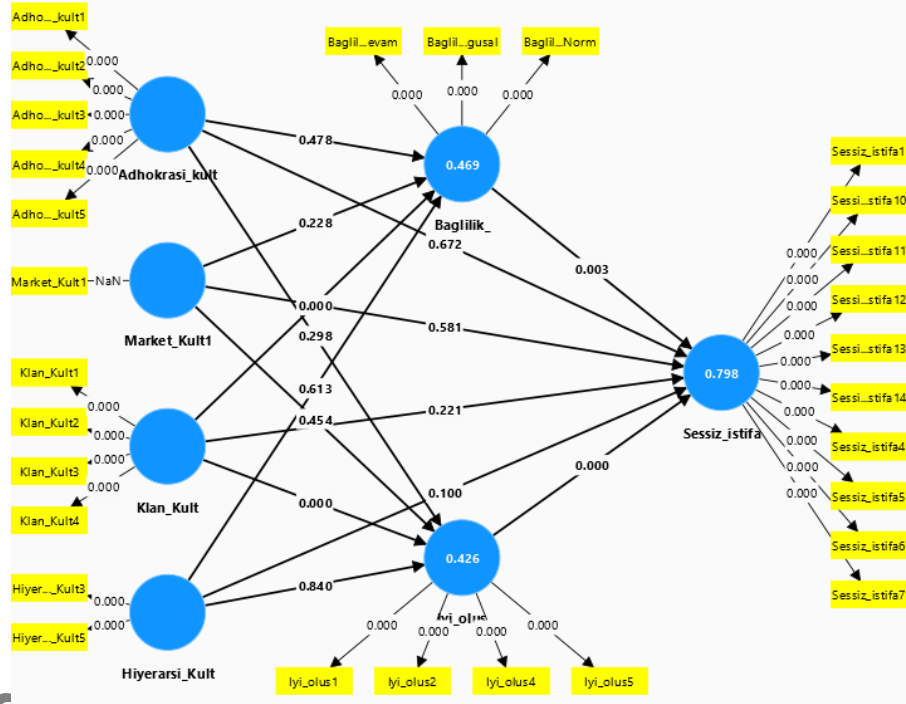
¹: Ayrışma geçerliliği: discriminant validity

Tablo 5: Fornell ve Larcker Ayrışma Geçerliliği

	Adhokrasi kültürü	Bağlılık	Hiyerarşi kültürü	İyi oluş	Klan kültürü	Market kültürü	Sessiz istifa
Adhokrasi kültürü	0,893						
Bağlılık	0,606	0,838					
Hiyerarşi kültürü	0,789	0,657	0,933				
İyi oluş	0,568	0,725	0,573	0,875			
Klan kültürü	0,833	0,663	0,866	0,646	0,899		
Market kültürü	0,818	0,589	0,847	0,556	0,835	0,927	
Sessiz istifa	0,698	0,788	0,769	0,797	0,774	0,702	0,821

Tablo 5'e göre modelde yer alan ifadelerden Fornell ve Larcker ayrışma geçerliliğinde bulunan AVE değerleri, korelasyon değerlerinden yüksek olan İyi oluş_3 (Kendimi aktif ve dinç hissettim.) ve Sessiz_istifa2 (İş yerimde özel hayatımla ilgili konuşabilirim.) ifadeleri modelden çıkartılmıştır.

İfadeler modelden çıkartıldıktan sonra analizler yeniden yapılmış, Fornell ve Larcker ayrışma geçerliliği analizi sonucunda modelin değerlerinin uygun olduğu, ayrışma geçerliliğinin sağlandığı tespit edilmiştir. Model uyumunun tespiti yapıldıktan sonra PLS-SEM analizi yapılmış ve Şekil 2'de model analizi gösterilmiştir.



Şekil 2: SmartPLS ile Modelin Analizi

SmartPLS ile yapılan analizlerde "t değerinin" 1,96'dan ($t > 1,96$) büyük olması, iki değişken arasındaki yolun anlamlı olduğunu gösterir. Modelin "t değeri" 1,96'dan küçükse, yolun anlamsız olduğunu ifade etmektedir (Dülgeroğlu ve Başol, 2017). Tablo 6'da değişkenlerin yol analizi ve toplam etkiler görülmektedir.

Tablo 6: Değişkenlerin Yol Analizi ve Toplam Etkileri

	Yol Katsayıları	Toplam Etkiler
Adhokrasi kültürü-> Örgütsel bağlılık	0,098 T: 0,709	0,098 T: 0,709
Adhokrasi kültürü-> İyi oluş	0,143 T: 1,041	0,143 T: 1,041
Adhokrasi kültürü-> Sessiz istifa	0,039 T: 0,424	0,118 T: 1,052
Hiyerarşi kültürü-> Örgütsel bağlılık	0,076 T: 0,506	0,076 T: 0,506
Hiyerarşi kültürü-> İyi oluş	-0,031 T: 0,202	-0,031 T: 0,202
Hiyerarşi kültürü-> Sessiz istifa	0,189 T: 1,646	0,192 T: 1,660
Klan kültürü-> Örgütsel bağlılık	0,364* T: 3,484	0,364* T: 3,484
Klan kültürü-> İyi oluş	0,659 T: 4,823	0,659* T: 4,823
Klan kültürü-> Sessiz istifa	0,133 T: 1,223	0,476* T: 3,625
Market kültürü-> Örgütsel bağlılık	0,188 T: 1,205	0,188 T: 1,205
Market kültürü-> İyi oluş	-0,128 T: 0,749	-0,128 T: 0,749
Market kültürü-> Sessiz istifa	0,068 T: 0,552	0,056 T: 0,406
Örgütsel bağlılık_ -> Sessiz istifa	0,211* T: 2,960	0,211* T: 2,960
İyi oluş-> Sessiz istifa	0,403* T: 5,476	0,403* T: 5,476

Tablo 6'da gösterilmiş olan, SmartPLS ile yapılan hipotez testleri sonucunda Klan kültürünün örgütsel bağlılığa (0,364), iyi oluş haline (0,659) ve sessiz istifa davranışına (0,476) etkisi olduğu görülmüştür. H_{1c}, H_{2c} ve H_{3c} hipotezleri kabul edilmiştir.

Sessiz istifa ölçeğinde bulunan, olumsuz duygu durumlarıyla ilgili ifadeler, faktör yükü ya da çoklu eş doğrusallık gibi nedenlerle ölçek dışına çıkartılmıştır. Geride kalan ifadelerin içeriği de çalışanın iş yeri ile uyumu, örgüte güveni, yöneticilerinden gördüğü destek unsurlarını içerdiğinden dolayı, Klan kültürünün çalışanın sessiz istifa ile ilgili olumlu duygu durumuna katkı sağladığı görülmektedir. Benzer şekilde örgütsel bağlılık (0,211) ve iyi oluş halinin de (0,403) sessiz istifanın olumlu duygu durumunu pozitif yönlü etkilediği belirlenmiştir. H₄ ve H₅ hipotezleri kabul edilmiştir. Modele ilişkin aracılık etkisi incelenmiştir. Tablo 7'de aracılık etkileri bulunmaktadır.

Tablo 7: Aracılık Etkisi

Değişkenler	Dolaylı etki	Aracı değişken	Aracılık etkisi
Adhokrasi kültürü-> Sessiz istifa	0,078 T: 1,015	Adhokrasi kültürü-> İyi oluş -> Sessiz istifa	0,058 T: 1,029
		Adhokrasi kültürü-> Örgütsel bağlılık -> Sessiz istifa	0,021 T: 0,663
Hiyerarşi kültürü-> Sessiz istifa	0,004 T: 0,041	Hiyerarşi kültürü-> İyi oluş -> Sessiz istifa	-0,012 T: 0,197
		Hiyerarşi kültürü -> Örgütsel bağlılık -> Sessiz istifa	0,016 T: 0,441
Klan kültürü-> Sessiz istifa	0,342* T: 4,149	Klan kültürü -> İyi oluş -> Sessiz istifa	0,266* T: 3,740
		Klan kültürü -> Örgütsel bağlılık -> Sessiz istifa	0,077* T: 2,085
Market kültürü-> Sessiz istifa	-0,012 T: 0,126	Market kültürü -> İyi oluş -> Sessiz istifa	-0,052 T: 0,752
		Market kültürü -> Örgütsel bağlılık -> Sessiz istifa	0,040 T: 1,025

Tablo 7’de SmartPLS ile yapılan aracılık etkisi analizinde örgütsel bağlılığın, örgüt kültürünün alt boyutlarından biri olan Klan kültürü ile sessiz istifa ilişkisinde (0,077) aracılık etkisine sahip olduğu tespit edildiğinden H₆ hipotezi kabul edilmiştir. İyi oluş halinin, örgüt kültürünün alt boyutlarından Klan kültürü ile sessiz istifa ilişkisinde (0,266), aracılık etkisine sahip olduğundan H₇ hipotezi kabul edilmiştir.

5. SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu çalışma İBB’ye bağlı rekreasyon alanlarında faaliyet gösteren sosyal tesisler ve turizm işletmelerinde çalışanlar ile yapılmıştır. Örgüt kültürünün, sessiz istifa davranışına etkisinde örgütsel bağlılık ve iyi oluş halinin aracılık rolü incelenmiştir. İBB’ye ait sosyal tesislerde ve turizm bölümünde çalışan 137 kişi ile anket yapılmıştır. Literatürde örgüt kültürünün sessiz istifa davranışına olan etkisinde bağlılık ve iyi oluş halinin aracılık rolünü gösteren bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmayla, sessiz istifa kavramı yiyecek-içecek işletmeleri açısından daha iyi anlaşılabilir ve bu konuda eksiklikleri olan turizm ve rekreasyon uygulayıcılarına önemli çıkarımlar sağlayabilir. Ayrıca bu çalışmanın bulgularının sessiz istifa, örgüt kültürü, iyi oluş hali ve örgütsel bağlılık ilişkileri bağlamında turizm literatürüne özgün bir değer katacağı düşünülmektedir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar literatürdeki önceki çalışmalar ışığında aşağıda tartışılmaktadır.

Örgüt kültürünün alt boyutlarının sessiz istifa davranışına olan etkisinde örgütsel bağlılık ve iyi oluş halinin aracılık rolünün araştırıldığı çalışmada, sadece Klan kültürünün sessiz istifayı etkilediği tespit edilmiştir. Klan kültüründe ekip çalışması ön planda olup, ortak amaçlar doğrultusunda hareket etme, uyum ve katılımcılık görülür. Klan tipi örgütlerde iletişim çok önemli bir unsurdur (Albayrak ve Albayrak, 2014). Bogale ve Debela (2024) Klan kültürünün olduğu örgütlerde olumlu çalışma ortamı ve ekip çalışmasının önemine vurgu yaparak, daha fazla verim elde edilmesinde etkili olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla sessiz istifa davranışının yönetilmesinde klan tipi örgüt yapısının önemli bir rol oynayabileceği söylenebilir.

Cameron ve Quinn (2011) klan tipi örgütlerde çalışanların örgüte bağlılığı olduğunu, Bokhari vd., (2024) kolektivist² toplumlarda Klan kültürünün bağlılığı arttırdığını öne sürmüştür. Araştırmadan elde edilen veriler literatürle uyumlu olup, Klan kültüründe çalışanların örgütsel bağlılığı pozitif etkilenmektedir. Örgütsel bağlılık da sessiz istifa davranışında etkisi olmakta ve aynı zamanda örgüt kültürü ile sessiz istifa arasında kısmi aracılık yapmaktadır. İBB turizm ve rekreasyon alanlarında bulunan sosyal tesislerde çalışanların verdiği cevapların dağılımı incelendiğinde, yönetim tarzının takım çalışmasını destekleyici, güvenin ve personelin kişisel gelişiminin önemsendiği, yöneticiler ile bağ kurulan bir yapı olduğu görülmektedir. Katılımcıların Klan kültürü ile ilgili ifadelerinde katılıyorum yanıtı en yüksek orandadır. Bununla birlikte kurum yöneticilerinin akıl hocası olarak,

² Kolektivizm: Toplumun değer ve ihtiyaçlarını bireylerin ihtiyaçlarından önemli tutan ekonomik, siyasi ve kültürel bakış açısı (Kaynak: <https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr/ansiklopedi/kolektivizm>)

danışılabilir birisi olmasıyla ilgili ilk ifade için kararsızlar çoğunluktadır. Bunun nedeninin anlaşılabilmesi için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

Sessiz istifa kavramı iş ile özel yaşantıyı ayırabilmeyi, işin gerekliliklerini yerine getirmekle birlikte ekstra çaba sarf etmeme düşüncesinden kaynaklı davranış şeklini ifade etmektedir. Frekans analizi sonuçlarına bakıldığında, çalışanların yöneticileri ile uyumlu oldukları, çalışma saatleri, örgüt içerisindeki rollerinin net olması, iş güvenliği konularında yüksek oranda katıldıkları görülmektedir. Çalışanlar iş yaşam dengesi kurabildiklerini, takdir gördüklerini belirtmişlerdir. Bununla birlikte katılımcılar izne çıkmak için kendi istedikleri zamanları seçemediklerini belirtmişlerdir. Maaş konusunda katılımcılar sektörle uyumlu olduğunu belirtmiş olmakla birlikte, karşıt düşüncede olanlar ve kararsızlarda büyük bir kısmı oluşturmaktadır. Klan kültürünün temel yapısı, birlik duygusu, ortak hedefler ve güven faktörleri göz önünde bulundurulduğunda sessiz istifa davranışının özünde yatan rahatsızlıkları yaratmaması önemli bir bulgudur. Buradan hareketle sessiz istifa davranışını azaltmak isteyen yöneticilerin Klan kültürünü benimsemesi yararlı olabilir.

Rekreasyon alanlarında bulunan sosyal tesisler veya turizm ve rekreasyonel hizmetler verilen bölgelerdeki sosyal tesislerde her ne kadar yoğun çalışma temposu olsa da Klan kültürünü benimsemiş yapıda, çalışanların iyi oluş hali de olumlu etkilenmektedir. İyi oluş hali, sessiz istifa davranışı üzerinde etkili olurken, Klan kültürü ve sessiz istifa arasında kısmi aracılık yapmaktadır. Özellikle çalışanların günlük hayatında kendisini ilgilendiren konulara yer verebiliyor olması, sessiz istifaya neden olan en büyük sorunlardan birinin yaşanmadığını, çalışanın görevini yerine getirdikten sonra kendisine zaman ayırabildiğini göstermektedir.

Araştırma sonuçlarının literatürdeki diğer çalışmaların sonuçlarıyla uyumlu olduğu görülmektedir. Gülova ve Demirsoy (2012) hizmet sektöründe yaptığı çalışmada duygusal bağlılığın olumlu, devam bağlılığının ise örgüt kültürü ile olumsuz ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. Çavuş ve Gürdoğan (2008) ise otel çalışanları ile yaptığı araştırmada, örgüt kültürü ve bağlılık ilişkisinde, bağlılığının olumlu yönde olmakla birlikte zayıf olduğunu belirtmiştir. Mevcut çalışmada Klan kültürünün bağlılığı olumlu etkilediği görülmektedir. Bu farkın nedeninin İBB'nin kurumsal yapısı gereği, çalışanların rolünün ve çalışma saatlerinin net olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Örgüte güven duyan, destek gören, müşterilerin ve hizmet kalitesinin ön planda olduğu yapıda bağlılık duygusu da yüksek olmaktadır. Benzer şekilde Dıranı (2009) ve Song vd., (2009) örgüt kültürünün, güven ve bağlılık ile ilişkili olduğunu söylemiştir. Ratnatunga (2022) örgütlerin çalışanları teşvik edecek görevler vermesi, destekleyici bir kültürün olması gerektiğini belirtmiştir. Uğur vd., (2023) AVM'lerde bulunan restoran çalışanlarıyla yaptığı araştırmada örgüt kültürünün bağlılığı etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Findler vd., (2007) örgüt kültürü, iyi oluş, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisini araştırmış ve çalışanların karşılaştığı tavırların iyi oluş halini ve bağlılığı etkilediğini belirtmiştir. Zhu vd., (2011) ise örgütsel özelliklerin, bağlılığı ve çalışanın iyi oluş halini etkilediğini tespit etmiştir. Mahand ve Caldwell (2023) ise çalışmasında örgütsel güvenin, özerkliğin, çalışanlara değer verilmeyerek sözlerin tutulmamasının, çalışanın iyi oluş haline özen gösterilmemesinin ve çalışan için anlamlı olacak işlerin olmamasının sessiz istifa davranışına sebep olduğunu söylemiştir. Klan kültürünün çalışanın bağlılığının yanı sıra iyi oluş haline olumlu etkisi olduğu sonucuyla, literatürdeki çalışmaların uyumlu olduğu görülmektedir. Örgüt kültürü ile uyumlu olan, destek gören çalışanların daha mutlu olduğu ve örgüte bağlılık geliştirdiği (Uğur, 2024), ayrıca Klan kültürünün geleneklere bağlı ve sadakate önem verilen yapısının da çalışanın örgüte bağlılığını sağladığı düşünülmektedir.

Çalışanın kendisine zaman ayırma isteği, bulunduğu ortamla uyum sağlayamaması neticesinde örgütün kendisine biçtiği rolü yerine getiren ama daha fazlası için kendisinden ödün vermeyenlerin davranış şekli olan sessiz istifa, örgütten destek gören, kendisine zaman ayıran, bulunduğu örgütte mutlu olan kimselerde görülmemektedir. Araştırma esnasında olumlu duyguların yansıtıldığı sessiz istifa ifadelerine verilen yanıtlar, örgüt kültürünün, çalışanın hislerini olumlu etkilediğini bu sebeple sessiz istifa davranışına etki eden kültür tipinin de Klan kültürü olduğunu göstermiştir. Engelmann (2022) daha ılımlı bir liderlik yönteminin olmasının, çalışanlarla iletişim kurmanın, ekip çalışmasının teşvik edildiği bir örgüt kültürünün sessiz istifa davranışından kaçınılmasında fayda sağlayacağını belirtmiştir.

Gabelaia ve Bagociunaite (2023) örgüt kültürü ile sessiz istifa ilişkisinde tükenmişlik, terfi olanaklarının olmaması, liderlik sebebiyle sessiz istifa davranışının geliştiğini öne sürmüştür. Pevec (2023) ise zayıf iletişim, fırsat eşitsizliği, yetersiz ödüller ve zayıf bir örgüt kültürünün, sessiz istifa davranışına neden olduğunu; öte yandan çalışanların iyi oluş haline önem veren, destekleyen örgütlerde sessiz istifa davranışının daha nadir görülebileceğini belirtmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular da araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Çalışmadan elde edilen bulgular ışığında İBB bünyesinde yer alan rekreasyonel alanlarda bulunan sosyal tesislerde çalışanların, örgütten destek gördüğü, kendine zaman ayırabildiği, çalışma saatleriyle ilgili söz sahibi olduğu, takdir edildiği söylenebilir. Örgüt içi rolünün net olduğu, iş güvencesine sahip, uygun maaş aldığını düşünen çalışanların davranışları da olumlu etkilenmektedir.

5.1. Teorik Çıkarımlar

Bu çalışma, örgüt kültürünün, sessiz istifa davranışına etkisinde örgütsel bağlılık ve iyi oluş halinin aracılık rolünü vurgulayarak turizm literatürüne katkıda bulunmaktadır. Sessiz istifa davranışıyla ilgili bilginin genişletilmesi açısından turizm ve rekreasyon literatürüne teorik katkı sağlamaktadır. Çalışmanın bulguları, Klan kültürünün sessiz istifa davranışına etkisinde örgütsel bağlılık ve iyi oluş halinin aracılık rolünün etkisi olduğunu öne sürmekte ve mevcut teorileri genişletmektedir. Örgüt kültürünün, sessiz istifa davranışıyla nasıl etkileşime girdiğine dair ayrıntılı bir analiz ortaya koyarak, gelecekteki teorik modellere bilgi sağlamaktadır. Sonuçlar, örgüt kültürünün sadece Klan kültürü boyutunun sessiz istifa davranışına etkisinde örgütsel bağlılık ve iyi oluş halinin aracılık rolü olduğu fikrini desteklemektedir. Örgüt kültürünün Klan kültürü boyutunun sessiz istifa davranışının temel öngörücüsü olarak dâhil etmesi gerektiğini öne sürmektedir. Ayrıca, bu çalışma, örgütsel bağlılık ve iyi oluş halinin aracılık rolünü inceleyerek literatürdeki boşluğu kapatmaktadır. Bu kapsamlı yaklaşım, sessiz istifa davranışının belirleyicileri hakkında daha bütünsel bir anlayış sağlar ve bu da gelecekteki araştırmalara daha entegre ve çok yönlü teorik modeller geliştirmede rehberlik edebilir.

5.2. Pratik Çıkarımlar

Bu çalışmanın pratik çıkarımları incelendiğinde öncelikle çalışmadan elde edilen bulgular örgütsel davranış uygulamalarını teşvik etmeyi amaçlayan restoran işletme yöneticileri için önem taşımaktadır. Araştırmadan elde edilen iç görülerde, sadece Klan kültürünün sessiz istifayı etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu yöneticilerin sessiz istifa davranışını önlemek için uygulaması gereken örgüt kültürü ve yönetim stratejilerini geliştirmek için kullanılabilir. Örneğin, sessiz istifa davranışının önlenmesi veya en aza indirilebilmesi için Klan kültürünün temel yapısı olan birlik duygusu, ortak amaçlar, güven faktörleri göz önüne alınarak olumlu uygulama ve stratejiler geliştirilebilir. Ek olarak, özellikle üst, orta ve alt kademe yöneticilerinin örgüt kültürü ve Klan kültürünün önemi hakkında farkındalığını artırmayı amaçlayan eğitim girişimlerini gündeme getirebilir. Örgütsel bağlılık ve iyi oluş halinin aracılık etkisi düşünülerek yöneticiler sessiz istifayı önlemek için Klan kültürünün adaptasyonu yanında, çalışanların örgütsel bağlılık duygularını ve iyi oluş geliştirebilmek için çaba sarf edebilir. Restoran işletmeleri yöneticileri, Klan kültürü davranışlarını teşvik eden politika ve stratejiler oluşturmak için bu araştırmanın iç görülerinden yararlanabilirler. Genel olarak, bu çalışma örgüt kültürünün sessiz istifa davranışına yönelik etkilerine dair kapsamlı bir anlayış sunarak restoran işletmelerinde çalışanların etkinliğini artırmak için değerli çıkarımlar sunar. Bu iç görülerden yararlanarak restoran yöneticileri Klan kültürü uygulamalarını daha iyi teşvik edebilir. Çalışanların bağlılık ve iyi oluş halini yükselterek, sessiz istifa davranışını önleyerek veya en aza indirerek işgücü devir hızının azalmasına ve dolayısıyla işletme başarısını sağlamaya katkıda bulunabilir.

5.3. Sınırlılıklar ve Gelecek Çalışmalar için Öneriler

Mevcut çalışma, örgüt kültürünün, sessiz istifa davranışına etkisinde örgütsel bağlılık ve iyi oluş halinin aracılık rolüne dair değerli iç görüler sunarken, ele alınması gereken birkaç sınırlamaya sahiptir. İlk olarak, örneklem büyüklüğü İBB sosyal tesislerinde görevli 137 çalışan ile sınırlı olduğundan geniş restoran çalışan kitlesini temsil etmeyebilir. Ayrıca, çalışmaya katılanların daha ziyade erkek olması, turizm sektörü açısından kadınların sessiz istifa davranışı ile ilgili tutumlarını anlamak açısından bir sınırlılık oluşturmaktadır. Farklı büyüklükte ve farklı servis türüne sahip restoranlarda sonuçlar farklılaşabileceğinden, gelecekteki araştırmalarda, bulguların genelleştirilebilirliğini artırmak için daha büyük ve daha farklı hizmet sunan restoran işletmeleri ve turizm sektörünün farklı hizmet alanlarını kapsayan bir örneklem dikkate alınmalıdır. Ek olarak, çalışmanın kesitsel yapısı, örgüt kültürü ve sessiz istifa davranışı arasındaki ilişkiler hakkında nedensel çıkarımlar yapma yeteneğini sınırlamaktadır. Çalışanların sessiz istifa davranışlarındaki nedensel dinamikleri ve zaman içindeki değişiklikleri daha iyi anlamak için boylamsal çalışmalar yapılması önerilir. Mevcut çalışma ayrıca örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve iyi oluş hali değişkenleri dışında diğer örgütsel davranış değişkenlerini ve teknolojik gelişmeler ile ekonomik koşullar gibi dış faktörlerin sessiz istifa davranışı üzerindeki olası etkilerini hesaba katmamıştır. Gelecekteki çalışmalar, sessiz istifa davranışının belirleyicileri hakkında daha bütünsel bir anlayış ortaya koymak için diğer faktörlere odaklanmalıdır. Sonuç olarak, gelecekteki çalışmalarda bu sınırlamaların ele alınması, sessiz istifa davranışı hakkında daha ayrıntılı ve kapsamlı bir anlayışa katkıda bulunacak ve böylece restoran işletmelerinde daha iyi bir örgüt kültürü oluşturarak, sessiz istifa davranışının önlenmesi veya en aza indirilmesi için daha etkili politikalar ve stratejiler için bilgi sağlayabilecektir.

Etik Beyan: Bu çalışmada kullanılan anket yöntemi için İstanbul Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 03/04/2023 tarihli ve 04 no'lu toplantısında E-35980450-663.05-1725601 sıra sayılı kararı ile izin alınmıştır.

Yazar Katkı Beyanı: 1. Yazarın katkı oranı %50 2. Yazarın katkı oranı ise %50'dir.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Bilgilendirme: İstanbul Büyük Şehir Belediyesi tarafından E-80790574-622.03 sayı numarası ile çalışma için izin kararı çıkmıştır.

KAYNAKÇA

- Aburub, B. (2020). Employee retention & engagement solution. *Open Journal of Business and Management*, 8(06), 2805.
- Akova, O., & Bayhan, İ. (2015). Örgütsel bağlılık ve rekreasyonel imkânlar arasındaki ilişki: Antalya'da konaklama işletmelerinde çalışanlar üzerine bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 8(38), 789-805. doi: <https://doi.org/10.17719/jisr.20153813687>
- Albayrak, G., & Albayrak, U. (2014). Organizational culture approach and effects on Turkish construction sector. *APCBEE procedia*, 9, 252-257. doi: <https://doi.org/10.1016/j.apcbee.2014.01.045>
- Alıç, M. (1995). Örgütler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 1-40.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18. doi: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Bagozzi, R., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 16, 74-94. doi: <https://doi.org/10.1007/BF02723327>
- Balaban, Ö. (2019). A Literature Study on the Concept of Work Values. E. Özsoy içinde, *Current issues and research in organizational behavior* (s. 56). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balay, R. (2014). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Pegem Akademi, (2.Baskı).
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40. doi: <https://doi.org/10.1086/222820>
- Becker, J., Cheah, J., Gholamzade, R., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2023). PLS-SEM's most wanted guidance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(1), 321-346. doi: <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2022-0474>
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Organizational culture and job satisfaction: A review. *International review of management and marketing*, 4(2), 132-149.
- Bilgin, Y. (2017). Restoran işletmelerinde hizmet kalitesi, müşteri memnuniyeti ve müşteri sadakatinin ağızdan ağıza pazarlamaya etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 33-62. doi: <https://doi.org/10.20491/isarder.2017.320>
- Bilgin, Y., & Kethüda, O. (2017). Restoran işletmelerinde hizmet kalitesinin müşteri memnuniyetine ve sadakatine etkisi: Oba restoran örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 147-170.
- Bogale, T., & Debela, K. (2024). Organizational culture: a systematic review. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2340129.
- Bokhari, S., Ali, M., Yaqub, M., Salam, M., & Park, S. (2024). Moderating role of national culture on the association between organizational culture and organizational commitment among SME's personnel. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(4), 100623. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100623>
- Cameron, K., & Quinn, R. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture*. Addison-Wesley, Reading, MA.
- Cameron, K., & Quinn, R. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture, Third Edition: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons .
- Cıfci, İ., Kahraman, O., Tiwari, S., & Rasoolimanesh, S. (2023). Demystifying meal-sharing experiences through a combination of PLS-SEM and fsQCA. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 1-27. doi: <https://doi.org/10.1080/19368623.2023.2215222>
- Cooke, R. (2022, 11. 04.). Addressing quiet quitting through culture change. *Human Synergistics* : <https://www.humansynergistics.com/author/robert-cooke-ph-d/> (E.T.9.7.2024) adresinden alındı

- Çavuş, Ş., & Gürdoğan, A. (2008). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Beş yıldızlı bir otel işletmesinde araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 18-34.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542. doi:https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542
- Diener, E., & Fujita, F. (1995). Resources, personal strivings, and subjective well-being: a nomothetic and idiographic approach. *Journal of personality and social psychology*, 68(5), 926. doi:https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.5.926
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian journal of clinical psychology*, 24, 25-41.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276. doi:https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276
- Dirani, K. M. (2009). Measuring the learning organization culture, organizational commitment and job satisfaction in the Lebanese banking sector. *Human Resource Development International*, 12(2), 189-208. doi:https://doi.org/10.1080/13678860902764118
- Dominique-Ferreira, S., Oliveira, M., & Prentice, C. (2023). Organizational Commitment: The Role of Organizational Happiness and Quiet Quitting. *International Conference on Tourism, Technology and Systems* (s. 61-70). Singapore: Springer Nature Singapore. doi:https://doi.org/10.1007/978-981-99-9758-9_6
- Duman, C. (2022, 08. 30.). "Büyük istifa"dan sonra "sessiz istifa". *Independent Türkçe*: <https://www.indytrk.com/node/547061/t%C3%BCrki%C3%87yeden-sesler/b%C3%BCy%C3%BCK-istifadan-sonra-sessiz-istifa-adresinden-alindi>
- Dülgeroğlu, İ., & Başol, O. (2017). İş stresi ve çalışma yaşamı kalitesi algısının yansımaları: satış temsilcileri üzerine bir araştırma. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 293-304. doi:https://doi.org/10.20409/berj.2017.51
- Dünya Sağlık Örgütü. (1998). The World Health Organization-Five Well-Being Index (WHO-5). WHO Collaborating Centre in Mental Health.
- Engelmann, J. N. (2022). The Concept of Humble Leadership to Strengthen Employee Performance during the Covid-19 pandemic in an International Corporation in Germany. Barry University, (Doctoral dissertation).
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3.Baskı). Londra: Sage Publication.
- Findler, L., Wind, L., & Barak, M. (2007). The challenge of workforce management in a global society: Modeling the relationship between diversity, inclusion, organizational culture, and employee well-being, job satisfaction and organizational commitment. *Administration in Social Work*, 31(3), 63-94. doi:https://doi.org/10.1300/J147v31n03_05
- Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 899-907.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Gabelaia, I., & Bagociunaite, R. (2023). The Impact of "Quiet Quitting" on Overall Organizational Behavior and Culture. *International Conference on Reliability and Statistics in Transportation and Communication* (s. 366-378). Switzerland: Cham: Springer Nature. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-031-53598-7_33
- Garver, K. (2022, 30. 03.). 5 Attributes of a Toxic Culture, According to Glassdoor Reviews. *StaffingHub*: <https://staffinghub.com/employee-experience/5-attributes-of-a-toxic-culture-according-to-glassdoor-reviews/> (02.01.2025) adresinden alındı
- Gheorghe, C., & Muntean, P. (2024). Influence Of Organizational Culture In Hospitality. Case Study: Four Seasons. *Romanian Economic Business Review*, 19(1), 80-104.
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 488-503. doi:https://doi.org/10.2307/2391572
- Güler, M. (2023). Çalışma Kültüründe Yeni Bir Kavram: Sessiz İstifa. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32(1), 247-261. doi:10.35379/cusosbil.1200345
- Gülova, A., & Demirsoy, O. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin.

- Hair, J., Risher, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24. doi:<https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hamouche, S., Koritos, C., & Papastathopoulos, A. (2023). Quiet quitting: relationship with other concepts and implications for tourism and hospitalit. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Harter, J. (2022, 09. 06.). Is Quiet Quitting Real? Gallup: <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx> (E.T.14.02.2023) adresinden alındı
- Herway, J. (2022, 24. 10.). Need an Answer to Quiet Quitting? Start With Your Culture. Gallup: <https://www.gallup.com/workplace/403598/need-answer-quiet-quitting-start-culture.aspx> adresinden alındı
- İBB. (2024). İBB Doğa Kampı. İBB Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı: <https://destekhizmetleri.ibb.istanbul/ibb-doga-kampi/> (E.T.04.07.2024) adresinden alındı
- İBB. (2024). İBB Sosyal Tesisleri. İBB Sosyal Tesisleri: <https://tesislerimiz.ibb.istanbul/> (E.T. 04.07.2024) adresinden alındı
- Igo, T., & Skitmore, M. (2006). Diagnosing the organizational culture of an Australian engineering consultancy using the competing values framework. *Construction Innovation*, 6(2), 121-139.
- Inbusiness. (2022, 10. 12.). Sessiz istifaya karşı, 'sessiz işten çıkarma' hareketi! Inbusiness: <https://www.inbusiness.com.tr/sektorler/is-dunyasi/2022/10/12/sessiz-istifaya-karsi-sessiz-isten-cikarma-hareketi> (02.01.2025) adresinden alındı
- Karaküçük, S. (2014). *Rekreasyon: boş zamanları değerlendirme*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kelly, J. (2022, 10. 25.). Soul-crushing, dead-end jobs are the reason behind the great resignation and quiet quitting trends. *Forbes* : <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2022/10/25/soul-crushing-dead-end-jobs-are-the-reason-behind-the-great-resignation-and-quiet-quitting-trends/> (E.T.09.07.2024) adresinden alındı
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*. NY: McGraw-Hill/Irwin (9.baskı).
- Kubat, U., & Kuruüzüm, A. (2010). İş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir yapısal denklem modelleme yaklaşımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 487-505.
- Leblebici, D., & Karasoy, A. (2009). Örgüt Kültürünün Algılanan Hizmet Kalitesine Etkisi: Kamu ve özel öğrenci yurtlarında karşılaştırmalı bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), 279-304.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. NY: McGraw-Hill (12.Baskı) .
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet Quitting—Causes and Opportunities. *Business and Management Research*. doi:<https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>
- McDonald, D. J., & Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 84-91. doi:<https://doi.org/10.1108/01437730010318174>
- Meyer, J., & Allen, N. (1987). *Organizational commitment: Toward a three-component model*. London: Department of Psychology, University of Western Ontario.
- Meyer, J., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. doi:[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J., Stanley, L., & Parfyonova, N. (2012). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 1-16.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (2013). Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. Academic press. doi:https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=f_FFBAQAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=GIOyN5Ni49&sig=1xbFDedm_4LPyFV5A4FTbjExgiw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Öztürk, Y. (2018). Boş zaman, rekreasyon ve turizm kavramları arasındaki ilişkinin karşılaştırmalı bir analizi. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2), 31-42. doi:<https://doi.org/10.29226/TR1001.2018.86>
- Parsons, H. (2019). Hawthorne: An early OBM experiment. *Pay for Performance*, 27-43. doi:<https://doi.org/10.4324/9781315863894-3>
- Pearce, K. (2022, 12. 09.). What is 'quiet quitting'? HUB : <https://hub.jhu.edu/2022/09/12/what-is-quiet-quitting/> (E.T. 03.07.2024) adresinden alındı

- Pevec, N. (2023). The concept of identifying factors of quiet quitting in organizations: an integrative literature review. *Challenges of the Future*, 2, 128-147.
- Ratnatunga, J. (2022). Quiet quitting: The silent challenge of performance management. *Journal of Applied Management Accounting Research*, 20(2), 13-20.
- Redondo, R., Sparrow, P., & Hernández-Lechuga, G. (2021). The effect of protean careers on talent retention: examining the relationship between protean career orientation, organizational commitment, job satisfaction and intention to quit for talented workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(9), 2046-2069. doi:10.1080/09585192.2019.1579247
- Richardson, S. D. (2023). Reimagining Quiet Quitting. E. Ng içinde, *Making the Entrepreneurial Transition: Understanding the Challenges of Women Entre-Employees* (s. 105-117). Cham: Springer International Publishing.
- Ringle, C., Wende, S., & Becker, J. (2022). SmartPLS 4. Oststeinbek: SmartPLS GmbH : <http://www.smartpls.com> (E.T. 08,12,2023) adresinden alındı
- Robaki, G., Papaioannou, A., Yfantidou, G., Kourtesopoulou, A., & Dalakis, A. (2020). Organizational culture and business performance in tourism and hospitality industry: The case of A luxury tourist resort. *Cultural and Tourism Innovation in the Digital Era: Sixth International IACuDiT Conference* (s. 533-542). Athens: Springer International Publishing.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. South Africa: Pearson .
- Rock, D., & Dixit, J. (2023, 01. 03.). Are Our Brains Wired to Quiet Quit? HBR: <https://hbr.org/2023/01/are-our-brains-wired-to-quiet-quit> (31.12.2024) adresinden alındı
- Santos, A., Hayward, T., & Ramos, H. (2012). Organizational culture, work and personal goals as predictors of employee well-being. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 16(1), 25-48.
- Schein, E. (1990). *Organizational culture*. American Psychological Association. 45(2), 109-119. doi:<https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.109>
- Serenko, A. (2023). The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management*.
- Song, J., Kim, H., & Kob, J. (2009). The effect of learning organization culture on the relationship between interpersonal trust and organizational commitment. *Human Resource Development Quarterly*, 20(2), 147-167. doi:<https://doi.org/10.1002/hrdq.20013>
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using multivariate statistics* (6. Baskı). MA: Pearson.
- Tapper, J. (2022, 08. 06.). Quiet quitting: why doing the bare minimum at work has gone global. *The Guardian*: <https://www.theguardian.com/money/2022/aug/06/quiet-quitting-why-doing-the-bare-minimum-at-work-has-gone-global> (01.01.2025) adresinden alındı
- Temel, N. (2022). Dijital çalışma hayatında koşturma kültürü. B. Gökteş, & Ç. Demir içinde, *Dijital insan kaynakları pazarlaması* (s. 544-561). Efe Akademi.
- Tütüncü, Ö. (2012). Rekreasyon ve rekreasyon terapisinin yaşam kalitesindeki rolü. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 23(2), 248-252.
- Uğur, N. (2024). Örgüt kültürü ve iş stresinin, iyi oluş hali ve işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlığın aracılık rolü: 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama (Doktora tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Uğur, N. G., Akova, O., & Çelik, D. (2023). Örgüt kültürünün işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (20), 3155. doi:<https://doi.org/10.58793/marusad.1398371>
- Uğur, N., & Akova, O. (2021). The effect of Covid-19 pandemic on cafe-bar, bistro and night clubs. *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 5(2), 139-153.
- Uğur, N., & Akova, O. (2022). Açık Hava Rekreasyonel Aktivitelerinin Kırsal Turizme Etkisi. *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 6(2), 111-122. doi:<https://doi.org/10.55243/ihssr.1199977>
- Uzunsakal, E., & Yıldız, D. (2018). Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- Van Katwyk, P., Fox, S., Spector, P., & Kelloway, E. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 219. doi:<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.219>
- Van Waeyenberg, T., Peccei, R., & Decramer, A. (2022). Performance management and teacher performance: the role of affective organizational commitment and exhaustion. *The International*

- Journal of Human Resource Management, 33(4), 623-646.
doi:https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1754881
- Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and aging*, 7(1), 37.
doi:https://doi.org/10.1037/0882-7974.7.1.37
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7(3), 418-428. doi:https://doi.org/10.2307/257334
- Wold, H. (1975). Path Models with Latent Variables: The NIPALS Approach. *Quantitative sociology*, 307-357.
- Wold, H. (1982). Soft modeling: the basic design and some extensions. *Systems under indirect observation*, Part II, 2, 36-37.
- Wold, H. (1985). Partial Least Squares. S. Kotz, & N. Johnson içinde, *Encyclopedia of Statistical Sciences* (s. 581-591). NY.: Wiley.
- Yasım, Y. (2020). Mesleki Tükenmişlik, Makyavelizm, Psikolojik Sözleşme İhlali ve Demokratik Liderlik Arasındaki İlişkilerin Smartpls ile Analizi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (6), 87-101.
doi:https://doi.org/10.21733/ibad.652328
- Yatkın, A. (2009). Örgütsel Yöneti (ileti) şim. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 47-55.
- Yıldırım, F. (2019). İç kontrol ile kurumsallaşma arasındaki ilişkide örgüt kültürünün aracılık etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Burdur: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Doktora tezi).*
- Yıldız, S., & Özmenekşe, Y. (2022). Kaçınılmaz son: Sessiz istifa. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 14-24.
- Youthall. (2023). Sessiz istifa. *Youthall*.
- Zenger, J., & Folkman, J. (2022). Quiet quitting is about bad bosses, not bad employees. *Harvard Business Review*, 31.
- Zhu, C., Devos, G., & Li, Y. (2011). Teacher perceptions of school culture and their organizational commitment and well-being in a Chinese school. *Asia Pacific Education Review*, 12(2), 319-328.
doi:https://doi.org/10.1007/s12564-011-9146-0