



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş: 01.02.2025 ✓Accepted/Kabul: 22.04.2025

DOI: 10.30794/pausbed.1631267

Research Article/Araştırma Makalesi

Kaptangil, K., Korkmaz, Ö. (2025). "Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin Sessiz İstifa ile İlişkisel Analizi", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 69, ss. 299-313.

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE PSİKOLOJİK SERMAYENİN SESSİZ İSTİFA İLE İLİŞKİSEL ANALİZİ*

Kerem KAPTANGİL**, Özge KORKMAZ***

Öz

Araştırmanın amacı, turizm sektöründe istihdam edilen çalışanların kişilik özellikleri ve psikolojik sermaye düzeylerinin, sessiz istifa ile ilişkilerini derinlemesine incelemektir. Bu doğrultuda, beş büyük kişilik özelliği ile psikolojik sermaye boyutlarının, çalışanların duygusal ve zihinsel bağlılıkları üzerindeki etkilerini belirlemek ve bu değişkenlerin sessiz istifa boyutları ile ilişkilerini ortaya koymak hedeflenmiştir. Araştırmanın evreni turizm çalışanları olup, örneklem Bodrum/Yalıkavak bölgesinde 5 yıldızlı otel çalışanları olarak belirlenmiştir. Araştırmada nicel yöntem benimsenmiş ve veriler çevrimiçi anket aracılığıyla toplanmıştır. Bu kapsamda 29.08.2024-01.10.2024 tarihleri arasında anket verileri toplanmış ve SPSS 26 programında korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda; kişilik alt boyutları ile sessiz istifa alt boyutları arasında pozitif bir ilişki bulunmasına rağmen bu ilişkilerin genellikle zayıf ve sınırlı düzeyde olduğu görülmüştür. Özellikle dışadönüklük ve yumuşak başlılık gibi kişilik özelliklerinin sessiz istifa alt boyutlarıyla düşük düzeyde ilişki gösterdiği gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra psikolojik sermaye alt boyutları ile sessiz istifa arasında negatif bir ilişki görülmüştür.

Anahtar kelimeler: *Kişilik, Psikolojik sermaye, Sessiz istifa, Turizm çalışanları, Bodrum.*

RELATIONSHIP ANALYSIS OF PERSONALITY TRAITS AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL WITH QUIET QUITTING

Abstract

The aim of the research is to deeply examine the relationships between the personality traits and psychological capital levels of employees employed in the tourism sector and silent resignation. In this direction, it was aimed to determine the effects of the big five personality traits and psychological capital dimensions on the emotional and mental commitment of employees and to reveal the relationships of these variables with silent resignation dimensions. The universe of the research is tourism employees, and the sample was determined as 5-star hotel employees in the Bodrum/Yalıkavak region. The quantitative method was adopted in the research, and data were collected through an online survey. In this context, survey data were collected between 29.08.2024 and 01.10.2024, and correlation analysis was conducted in the SPSS 26 program. As a result of the research, although there was a positive relationship between the personality sub-dimensions and silent resignation sub-dimensions, it was seen that these relationships were generally weak and limited. It was observed that personality traits such as extraversion and agreeableness in particular showed a low level of relationship with silent resignation sub-dimensions. In addition, a negative relationship was observed between psychological capital sub-dimensions and silent resignation.

Keywords: *Personality, Psychological capital, Quiet quitting, Tourism employees, Bodrum.*

*Bu çalışma, "Kişilik ve Psikolojik Sermayenin Sessiz İstifa Üzerindeki Etkisi" başlıklı özet bildiri olarak 15. Uluslararası Kültür, Turizm ve Medeniyet Kongresi'nde (18-20 Ekim 2024) sunulmuştur.

**Dr. Öğr. Üyesi, Sinop Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Rekreasyon Yöntemi Bölümü, SİNOP.

e-posta: kerem_kaptangil@hotmail.com, (<https://orcid.org/0000-0002-2319-2661>)

***Öğr. Gör., Bitlis Eren Üniversitesi, İhtisaslaşma Koordinatörlüğü, BİTLİS.

e-posta:okorkmaz@beu.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0002-1508-3326>)

1.GİRİŞ

Günümüzde çalışanların iş yerindeki davranışları, tutumları ve performansları, işletmelerin sürdürülebilir başarısı ve rekabet gücü açısından temel belirleyiciler arasında yer almaktadır. Çalışanların motivasyonu, iş tatmini ve verimlilik düzeylerini şekillendiren çeşitli faktörler arasında kişilik özellikleri ve psikolojik sermaye önemli bir yere sahiptir. Kişilik, bireyin çevresiyle kurduğu ilişkileri ve diğer bireylerden ayırt edici yönlerini ifade eden bir yapı olup (Cüceloğlu, 2002; Luthans, 1992), örgütsel davranışların anlaşılmasında açıklayıcı bir değişken olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda McCrae ve Costa (1989) tarafından geliştirilen Beş Faktör Kişilik Modeli, bireylerin örgüt içindeki davranışlarını analiz etmek amacıyla yaygın şekilde kullanılmaktadır (Hammond, 2001; Ongore, 2014; Yıldırım vd., 2016). Psikolojik sermaye ise bireylerin iş yaşamındaki zorluklara karşı pozitif bir tutum geliştirmesini sağlayan, umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarından oluşan bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2007). Literatürde, psikolojik sermayenin çalışan performansı, bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi çıktılar üzerinde pozitif etkiler yarattığı belirtilmiştir (Avey vd., 2011; Büyükbeşe ve Aslan, 2019).

Son dönemlerde iş dünyasında dikkat çeken kavramlardan biri de “sessiz istifa”dır. Sessiz istifa, çalışanların rollerini yalnızca görev tanımı kapsamında yerine getirmeleri, ekstra sorumluluk almaktan kaçınmaları ve duygusal bağlılıklarının azalması şeklinde tanımlanmaktadır (Zenger ve Folkman, 2022; Scheyett, 2023). Bu davranış biçimi, çalışan verimliliğinde düşüşe, iş birliğinin zayıflamasına ve hizmet kalitesinde gerilemeye yol açarak, örgütsel düzeyde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Walker, 2022; Hetler, 2022). Turizm sektörü, yüksek düzeyde duygusal emek gerektirmesi, düşük ücret ve yoğun iş temposu gibi koşullarla sessiz istifaya zemin hazırlayan sektörlerden biri olarak öne çıkmaktadır (Díaz-Carrión vd., 2020; Mohsin vd., 2022). Bu bağlamda, çalışanların kişilik özellikleri ve psikolojik sermayelerinin, sessiz istifa davranışlarıyla nasıl ilişkili olduğu konusu önem kazanmaktadır. Alan yazında turizm çalışanları özelinde bu değişkenlerin sessiz istifa ile ele alındığı bütüncül çalışmaların olmadığı görülmektedir. Bu araştırma, bireysel özelliklerin örgütsel bağlılık ve verimlilik üzerindeki yansımalarını turizm sektörü özelinde anlamaya yönelik özgün bir katkı sunmayı amaçlamaktadır. Sessiz istifa gibi güncel ve giderek yaygınlaşan bir olgunun, psikolojik ve kişilik temelli faktörlerle ilişkisini ortaya koymak, hem alan yazında mevcut boşluğu doldurmak hem de sektör yöneticilerine çalışan bağlılığını artırmaya yönelik uygulamalı çıkarımlar sunmak açısından önem taşımaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Kişilik

Latince “persona” kelimesinden gelen kişilik, bireyin toplumdaki rolünü anlamak ve ifade etmek için kullanılmaktadır (Luthans, 1992). Alan yazına bakıldığında kişilik kavramına ilişkin birçok tanım yapıldığı görülmektedir. Cüceloğlu’na (2002) göre kişilik kavramı; bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, onu diğer bireylerden ayıran, tutarlı ve yapılandırılmış bir ilişki biçimi olarak tanımlanmıştır. Kişilik kavramı, iç ve dış uyarcıların sürekli etkisi altında, bireyin biyolojik, kalıtsal, psikolojik ve sonradan edinilmiş duygularını, yeteneklerini, isteklerini, güdülerini, alışkanlıklarını ve diğer tüm davranışlarını içermekte (Yıldırım vd., 2016) ve bu kavram kişinin toplumdaki rolünü ifade etmek için kullanılmaktadır (Luthans, 1992). McCrae ve Costa (1989), kişilik kavramını bireyin farklı durumlarda sergilediği davranışları açıklayan, süreklilik gösteren, kişiler arası, motivasyonel, duygusal ve deneyim temelli bir etkileşim olarak tanımlamış; doğuştan gelen ve yaşam boyunca kazanılan, bireyi diğerlerinden ayıran tüm özellikleri ‘Beş Faktör Kişilik Modeli’ çerçevesinde açıklamışlardır. Beş faktör kişilik modeli, kişiliğin sabit eylem, duygu ve düşünce kalıplarından oluştuğunu ve kişilik özelliklerinin bu kalıpların temel psikolojik eğilimleri temsil ettiğini savunmakta (McCrae ve Costa, 2008) ve dışadönüklük, yumuşak başlılık, özdenetimlik, nevrozizm ve deneyime açıklık alt boyutlarından oluşmaktadır.

Beş faktör kişilik özelliklerinin boyutlarından *dışadönüklük*; sosyal, girişken, enerjik, heyecanlı, iddialı, aktif, baskın, konuşkan ve yönlendirici olma gibi özelliklerden oluşmaktadır. Dışa dönüklük özelliği yüksek olan bireyler diğerleriyle kolay iletişim kurmakta, insanlarla bir arada olmayı istemekte, iş birliğine yatkın olmakta, sempatik kişiler olarak görülmekte ve bu özelliğe sahip olanlar iş dünyasında pozitif bireyler olarak bilinmektedir. Diğer bir taraftan, dışadönüklük düzeyi düşük olan bireyler ise içine kapanık, tutuk, utangaç ve genellikle sessiz kalmaya eğilimli kişiler olarak görülmektedir. Kişinin dışadönüklük özelliği baskın olduğunda daha mutlu bir yaşam sürdürdüğü bilinmektedir (Hammond, 2001; Blumer ve Döring, 2012; Gardner vd., 2012; Ongore, 2014). Özdenetimlik;

çalışkan, dakik, planlı, dikkatli ve sistematik gibi özelliklerden oluşmaktadır. Yüksek özdenetime sahip olan bireyler işine düşkün, hedeflerine ulaşma konusunda kararlı, başarıya ulaşma konusunda istekli ve çalışkan kişiler olurken, düşük özdenetime sahip olan kişiler dağınık, sorumsuz, dikkatsiz, görevlerini erteleme eğilimi yüksek ve dürtüsel davranışlarda bulunmaya eğilimli kişiler olarak bilinmektedir (Costa ve McCrae, 1995; Blumer ve Döring, 2012; Gardner vd., 2012). *Yumuşak başlılık*; yardımseverlik, nazik, hoşgörülü, uyumlu, neşeli, iş birliğine yatkın ve bağışlayıcılık olarak ifade edilmektedir. Yumuşak başlılık özelliği yüksek olan kişiler diğer insanlarla kolay iletişim kurma konusuna daha yatkın ve merhametli olurken, yumuşak başlılığı düşük olan kişiler ise kindar, inatçı, rekabetçi, uzlaşılması zor ve geçimsiz olarak bilinmektedir (Blumer ve Döring, 2012; Gardner vd., 2012; Akgündüz vd., 2015). *Nevrotizm*; sinirlilik, huysuzluk, sıkıntı, öfke, anksiyete ve depresyon gibi özellikleri içermektedir. Nevrotik özelliği yüksek olan bireyler, yaşam koşullarından dolayı mutsuz hissetme eğilimi göstermekte ve diğer bireylere göre kişilik bozuklukları gibi ruh sağlığı sorunları yaşama olasılıkları daha fazla olmaktadır (McCrae ve Costa, 2008). Diğer bir taraftan bu özellik bazı durumlarda olumlu bir şekilde adlandırılmakta ve stresle başa çıkma yeteneğini yansıtan duygusal istikrar olarak adlandırılmaktadır (Gardner vd., 2012). Nevrotiklik özelliği düşük olan bireyler ise duygusal olarak dengeli, rahat, kolay öfkelenmeyen, stresli durumlarda sakin kalan ve kendine güvenleri yüksek bireyler olarak bilinmektedir (Costa ve McCrae, 1995). *Deneyime açıklık*; yeniliklere açık olma, meraklı, bağımsızlık, hayal gücü geniş, keşfetmeye istekli ve yaratıcılık gibi özelliklerden oluşmaktadır. Deneyime açıklık özelliği yüksek olan kişiler, zeki ve açık fikirli, meraklı ve sanata karşı ilgili, üretken bireyler olarak bilinirken, bu özelliği düşük olan kişiler, geleneksel, tutucu, yeniliklere kapalı ve sabit fikirli olarak bilinmektedir (Costa ve McCrae, 1995; McCrae ve Costa, 2008; Blumer ve Döring, 2012).

Hogan (2009)'a göre, tüm işletmelerin başarısı ya da başarısızlıkları, işletmelerin işleyişinde yer alan çalışanların kişiliklerine bağlı olmaktadır. Çalışanların fiziksel özellikleri genel olarak benzerlik gösterse de iş ortamında sergiledikleri davranışların farklılık gösterdiği gözlemlenmektedir. Bu farklı davranışların en önemli sebeplerinden birinin bireylerin kişilik özellikleri olduğu bilinmektedir. Çalışanların kişilikleri, iş ile ilgili tutum ve davranışlarını belirlemede, bu durum ise işletmeler ve müşterilerle ilgili çıktıları etkilemektedir (Kuşluvan vd., 2010). Bu araştırmada ise beş faktörlü kişilik özellikleri üzerinden turizm çalışanlarının kişilik özellikleri incelenerek, çalışanların kişilik özelliklerinin sessiz istifa ile olan ilişkisi ortaya konulmaktadır.

2.2. Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye, bireylerin olumlu psikolojik kaynaklarını temel alan ve bu kaynakların geliştirilmesine odaklanan bir kavram olarak örgütsel davranış literatüründe önemli bir yer edinmiştir. Kavram ilk olarak Luthans (2002)'ın çalışmalarıyla pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikoloji alanlarının kesişiminde tanımlanmış olup, bireylerin güçlü yönlerine ve gelişime açık olumlu niteliklerine vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda psikolojik sermaye, yalnızca bireyin sahip olduğu potansiyeli değil, aynı zamanda bu potansiyelin nasıl geliştirilebileceğini de kapsayan dinamik bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Avey vd., 2011). Luthans ve Youssef (2007) psikolojik sermaye kavramını; bireylerin zorlu görevleri başarma konusunda gerekli olan tüm çabaları sarf etme noktasında kendilerine güvenmesi (öz yeterlilik), başarılı olmak için pozitif bir tutuma sahip olma (iyimserlik), belirlenen hedeflere inançlı bir şekilde yaklaşma ve başarılı olma konusunda hedefe giden yolları yeniden şekillendirme (umut), problemler ve zorluklar karşısında aynı kararlılıkla devam etme ve gerektiğinde başarıya ulaşmak için yeniden ayağa kalkma (dayanıklılık) olarak ifade etmişlerdir. Bu bileşenler bireylerin hem iş yaşamında hem de özel hayatlarında karşılaştıkları sorunlara karşı daha dirençli ve üretken olmalarını sağlamaktadır (Norman vd., 2010; Newman vd., 2018). Benzer şekilde Sweetman vd. (2011), psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve çalışan performansı ile pozitif ilişkili olduğunu belirtmiştir. Rego vd. (2012) ise çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamada önemli bir gösterge olduğunu vurgulamıştır. Youssef-Morgan ve Luthans (2013), psikolojik sermayenin bireylerin hem kişisel gelişimi hem de örgütsel başarıya katkısı açısından stratejik bir insan kaynağı yatırımı olduğunu savunmaktadır. Bu doğrultuda, psikolojik sermaye, geleneksel sermaye türlerinden (ekonomik, sosyal ve beşerî sermaye) farklı olarak bireylerin sahip olduğu olumlu psikolojik kapasiteleri temsil etmektedir (Luthans vd., 2004). Kişilik özelliklerinden farklı olarak değiştirilebilir ve geliştirilebilir oluşu ise onu yönetsel uygulamalar açısından daha değerli kılmaktadır (Okun, 2017; Avey vd., 2011). Bu yönüyle psikolojik sermaye hem bireysel refahın hem de örgütsel başarının sürdürülebilir şekilde artırılmasında temel bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Alan yazında bu durumu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Nguyen vd. (2024) tarafından yapılan çalışma, psikolojik sermaye kavramının son yıllarda örgütsel davranış araştırmalarında önemli bir yükseliş gösterdiğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, Sumalrot

vd. (2023) tarafından covid-19 sürecinde turizm çalışanlarıyla gerçekleştirilen deneysel çalışmada, çevrimiçi psikolojik sermaye müdahalesinin çalışanların zihinsel iyi oluşlarını anlamlı biçimde artırdığı görülmüştür. Son olarak, Mao vd. (2021), turizm sektöründeki kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri üzerinde olumlu etkiler yarattığını ve bu etkinin özellikle kriz dönemlerinde çalışan dayanıklılığı ve iyimserliğiyle doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Psikolojik sermaye boyutlarından özyeterlilik; bireylerin zorlukların üstesinden gelebilmek için motivasyonunu, içgüdüsünü ve bilişsel kaynaklarını kontrol ederek organize edebilmesi ve bu zorlukları çözebileceğine dair kendine duymuş olduğu inancı olarak bilinmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998). Özyeterlilik, bireylerin güçlü yönlerinin en önemlisi ve başarıya ulaşılması için gerekli bir özellik olarak bilinmektedir. Diğer bir taraftan özyeterlilik, becerilerin ne kadar fazla olduğu değil bu becerilere ne kadar inancın olduğuyla ilgili bir özelliktir. Özyeterliliği yüksek olan bireyler, işlerinde mücadele gerektiren hedefleri belirlemekte, işi yapabilmek inancını yüksek tutmakta, zorlu görevlerle başa çıkmak ve hedeflerine ulaşmak için farklı yollar geliştirebilmektedir (Caprara ve Daniel, 2003). İyimserlik; bireylerin şu an ve gelecekte başarılı olacağına dair sahip oldukları tutumu ifade etmekte ve bireylerin bu süreçte yaşanacak olumlu/olumsuz olayların sebebini anlamaya çalışması olarak bilinmektedir (Luthans vd., 2007). İyimserlik özelliği yüksek olan bireyler çalışma hayatında daha çok çalışmakta, tatminkâr, fiziksel ve duygusal açıdan daha canlı olmaktadır (Keleş, 2011). *Umut*; bireylerin başarılı olmak için sahip olduğu enerjiyi, belirledikleri amaçlara ulaşmak için azimli olmayı ve karşısına çıkacak engellerin üstesinden gelebilme inancını ifade etmektedir (Snyder, 2000). Diğer bir deyişle umut, bireylerin başarıya giden yollarını belirlemesi, netleştirmesi ve devamlılığını sağlayacak niyetleri ifade etmektedir (Akçay, 2011). Umut düzeyleri yüksek olan bireyler belirledikleri amaçlara ulaşmak için çok sayıda plan oluşturmakta ve bu amacı başarıya taşıma noktasında yüksek motivasyona sahip olmaktadır (Avey vd., 2008). *Dayanıklılık*; bireylerin zorluklar ve risklerle karşılaştığında olumlu bir davranış sergileyebilmesi ve bu zorluklarla başa çıkması olarak tanımlanmaktadır (Masten ve Reed, 2002). Diğer bir ifadeyle bireylerin karşılaştıkları tüm zorluklara dayanma gücünü, uyumunu, esnekliğini, tepkilerini ve var olan psikolojik baskılara karşı tutumlarını içermektedir (Keleş, 2011). Dayanıklılık özelliği yüksek olan bireyler, karşılarına çıkan zorluklara rağmen güçlenmekte, bu zorluklardan sonra daha iyi bir performans sergileyerek yaşamlarını anlamlı ve daha değerli bulmaktadır. Bu sebeple, bireyler dayanıklılıkları açısından çevresel ve bireysel anlamla koruma mekanizmalarını iyileştirerek, kendini potansiyel risklere karşı koruyabilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004). Psikolojik sermayeyi oluşturan bu boyutların hepsi birbirinden bağımsız olarak görülsede bir bütün halinde ele alınarak iş yaşamında daha geniş ve etkili motivasyon yaratacağı bilinmektedir. Diğer bir açıdan psikolojik sermaye stresli iş ortamlarında bireylerin performanslarının artırılması, organizasyonların varlıklarını sürdürebilmesi ve rekabet üstünlüğü sağlamak açısından önemlidir (Youssef ve Luthans, 2007). Bu araştırmada ise psikolojik sermayenin, turizm çalışanlarının sessiz istifa ile olan ilişkisi ortaya konulmaktadır.

2.3.Sessiz İstifa

Sessiz istifa kavramı, bir çalışanın iş için asgari düzeyde çaba sarf etmesi ve/veya ekstra bir çaba göstermemesi olarak tanımlanmaktadır (Christian, 2022). Formica ve Sfodera (2022) sessiz istifa kavramını, çalışanların kendilerine verilen görevleri yerine getirme noktasındaki sınırlı bağlılığını ve iş tanımlarında belirtilmeyen diğer görevlerden feragat etmeleri olarak ifade ederken, Scheyett (2023) çalışanların işlerini kelimenin tam anlamıyla bırakmadığı ancak iş tanımlarının ötesine geçmediği, verilen işi en asgari düzeyde yapmayı tercih ettikleri iş ile ilgili bir fenomen olarak ifade etmektedir. Bu tanımlardan yola çıkarak sessiz istifacıların kendilerini işlerine tamamen adanmadığı (Zenger ve Folkman, 2022) ve ödenmeyen/ödüllendirilmeyen ek işleri veya görevleri üstlenmediklerini söylemek mümkündür (Hart, 2022). Sessiz istifa kavramının ne zaman ve nerede ortaya çıktığı bilinmemekle birlikte, birçok kaynak kavramın başlangıcı olarak bir sosyal medya platformunu işaret etmektedir. Gen-X kariyer koçu Bryan Creely'nin Mart 2022 yılında yayınlanan sosyal medya videosuyla başlayan (Masterson, 2022) ve aynı yıl yaz aylarında genç bir yazılım mühendisi Zaid Khan'ın 17 saniyelik videosuyla sessiz istifa kavramı popülerlik kazanmaya başlamıştır (Nikolova, 2024). Kavramın sosyal medyada popüler hale gelmesiyle, Harvard, Business, Review, Forbes, Dünya Ekonomik Forumu, New York Times gibi birçok çevrimiçi platform ve dergide sessiz istifa kavramı hakkında çeşitli yazılar ve makaleler yayınlanmıştır. Bu sebeple sessiz istifa, iş karşıtı bir hareketin devamı olarak düşünülen Büyük istifa ile, ABD, Çin ve İngiltere gibi birçok ülkede yayılmaya başlamıştır (Aydın ve Azizoglu, 2022). Diğer bir taraftan bazı araştırmacılar, Covid-19 pandemi kısıtlamaları ile sessiz istifa arasında bir ilişki

olduğunu ifade etmiş olsa da bazı araştırmacılar bu değişimde kısıtlamaların bir etkisi olmadığını savunmaktadır (Formica ve Sfodera, 2022).

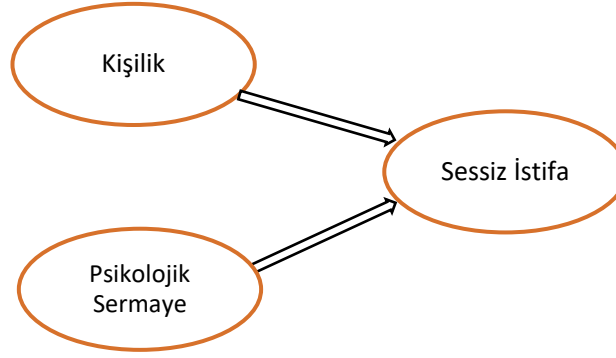
Sessiz istifanın başlıca nedenleri arasında iş-yaşam dengesi, toksik (kötü) iş yeri kültürü, düşük maaş ve yan haklar, verilen sözlerin yerine getirilmemesi olarak bilinmektedir (Desmet vd., 2022; Parker ve Horowitz, 2022; Bhatt vd., 2024). İş yaşam dengesi, iş ve çalışanların yaşamı arasındaki dengeli koşullar ve uyum ile ilgili bir durum olarak bilinmektedir. Kötü bir iş yaşam dengesine sahip olan çalışanların sağlığı, refahı ve organizasyon içerisindeki performansı olumsuz olarak etkilenmektedir. Diğer bir taraftan, çalışanların iş-yaşam dengesini iyileştirmeye yönelik stratejiler uygulamak, iş ve kişisel yaşam arasındaki çatışmayı azaltmaya yönelik çabaları içermektedir. Toksik iş yeri kültürü, sessiz istifanın en önemli nedenlerinden biri olarak ifade edilmekte (Formica ve Sfodera, 2022; Sull vd., 2022) ve saygısızlık, kapsayıcılık eksikliği, etik dışı uygulamalar, acımasız rekabet, güç ve otorite suistimali gibi organizasyon kültürü özelliklerine sahiptir (Garver, 2022). Çalışan değerlerinin organizasyon değerleriyle uyuşmaması, eşitliğin oluşmaması, çalışanların kendilerine saygısızlık yapıldığını düşünmesi ve etik olmayan davranışlarda bulunulması gibi durumlarda çalışanlar işletme ile uzun vadeli bir iş ilişkisi görememektedir. Düşük maaş ve diğer yan haklar açısından bakıldığında, maaşın iş motivasyonunu etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğu bilinmekte ve bu nedenle çalışanların nispeten düşük maaş aldıkları işletmelerden uzaklaşma eğilimleri olduğu bilinmektedir. Son olarak verilen sözlerin yerine getirilmemesi açısından bakıldığında, birçok yönetici, çalışanların sıkıntı belirtilerini görmezden gelmekte ve çalışanları bir meta olarak görmektedirler (Dutton ve Monica, 2017). Yöneticilerin istenmeyen davranışları, çalışanlarda önemli ölçüde olumsuz duygusal ve fizyolojik tepkiler oluşturma ve çalışan bağlılığını zayıflatma gibi sonuçlara sebep olmaktadır (Cooper, 2020). Tüm bunlar bir araya geldiğinde çalışanların bulundukları şirketlere olan aidiyet duyguları azalmakta ve sessiz istifaya eğilimli hale gelmektedirler. Gallup (2023) "Küresel İşyeri Durumu" raporu verilerine göre, dünya genelinde çalışanların sadece %23'ünün aktif olarak işlerine bağlı ve ilgili olduklarını, %59'unun sessiz istifa gerçekleştirdiği, %18'inin istifa ettiği/edeceği görülmüştür.

Sessiz istifa kavramıyla ilgili dikkat edilmesi gereken bir diğer önemli nokta ise, çalışanlar ve işletmeler üzerindeki etkileri olarak bilinmektedir. Pedriquez (2022), sessiz istifayı benimseyen çalışanlarda düşük iş verimliliği görülebileceğini ifade ederken, Walker (2022) ve Hetler (2022), sessiz istifayı benimseyen çalışanlarda düşük moral seviyeleri ve iş devamsızlıkları gözlemleneceğini ifade etmektedir. İşletmelerdeki iş verimliliğini ve moral seviyelerinin düşmesi ise mevcut işlerin yavaşlamasına, ürün ve projelerin teslim tarihinin uzamasına, işletme çıktılarının azalmasına, işletme maliyetlerinin artmasına, üretilen ürün ve hizmetlerin kalitesinin düşmesine, iş birliğinin bozularak çalışanların birlikte etkili bir şekilde çalışma olasılığını azalmasına ve verimliliği düşmesine sebep olmaktadır (Hafat ve Ali, 2022; Walker, 2022; Hetler, 2022). Sessiz istifanın gözlemlendiği işletmede önemli risklerden biri de düşük iş kalitesi olarak bilinmektedir. Harper (2023), işletmenin mal veya hizmet üretip üretmediğine bakılmaksızın sessiz istifanın düşük iş kalitesini tetiklediğini ve bu durumun müşteri memnuniyetini düşürdüğünü, işletmenin güvenilirliğini, marka değerini ve sadakatini azaltacağını ifade etmektedir (Robinson, 2022). Bu açıdan bakıldığında emek yoğun bir sektör olan, çalışan üzerinde verimli ve üretken olmaları için yüksek baskı uygulanan turizm sektöründe çalışanların sessiz istifa eğilimlerini anlamak önemlidir (Gordon ve Sayed, 2022). İşin hızlı ve tempolu doğası, turizm sektörüne özgü çalışma koşulları, çalışanların müşterilerin taleplerini karşılamak için rutin olarak görevlerinin ötelere geçmesi, yüksek duygusal emek seviyeleri, turizm işletmelerindeki düşük ücretler ve saygı eksikliği gibi sebepler sessiz istifanın turizm sektöründe yaygınlaşması için zemin hazırlamaktadır. (Díaz-Carrión vd., 2020; Mohsin vd., 2022; Wang vd., 2022; Kalargyrou vd., 2023). Diğer bir taraftan günümüzde organizasyonlarda sessiz istifa kavramının dikkat çekmeye başlamasına rağmen, birçok organizasyonun sessiz istifa konusunu ele alma noktasında isteksiz, hazırlıksız veya yetersiz olduğu görülmektedir (Mahand ve Caldwell, 2023).

3. YÖNTEM

Araştırmada, turizm sektöründe istihdam edilen çalışanların kişilik özellikleri ve psikolojik sermaye düzeylerinin, sessiz istifa ile ilişkilerini derinlemesine incelemek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, beş büyük kişilik özelliği (dışa dönüklük, yumuşak başlılık, öz denetimlilik, nörotiklik, deneyime açıklık) ile psikolojik sermaye bileşenlerinin (öz yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik), çalışanların duygusal ve zihinsel bağlılıkları üzerindeki etkilerini belirlemek ve bu değişkenlerin sessiz istifa eğilimlerini nasıl şekillendirdiğini ortaya koymak hedeflenmiştir. Araştırma, kişilik özellikleri ve psikolojik sermaye bileşenlerinin sessiz istifa ile ilişkilerini belirleyerek, işverenlerin çalışanlarının motivasyonlarını ve bağlılıklarını artırmaya yönelik daha etkili stratejiler geliştirmelerine olanak

sağlamaktadır. Bunun yanı sıra araştırma, turizm sektöründeki yüksek iş devir oranlarını azaltmak ve çalışanların iş tatminini yükseltmek için pratik ve uygulanabilir öneriler sunarak, sektörde sürdürülebilir bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkıda bulunmaktadır. Bu bağlamda, araştırma hem akademik literatüre katkı sağlayacak hem de turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin insan kaynakları yönetimine yönelik değerli bilgiler sunacaktır. Araştırma kapsamında 5 yıldızlı otellerde çalışan turizm çalışanları ele alınmış, Bodrum/Yalıkavak bölgesinde bulunan 5 yıldızlı otellerde görev yapan çalışanlarla araştırma sınırlandırılmıştır. Bodrum, Türkiye'nin önemli turizm destinasyonlarından biri olup, özellikle 5 yıldızlı oteller bölgedeki turizmin lokomotifidir. Bu otellerde çalışanlar, yüksek hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti sağlamak için genellikle yoğun tempoda, yüksek müşteri talepleriyle başa çıkmak durumunda kalmaktadırlar. Alan yazına bakıldığında, çalışanların yaşadığı bu zorluklar üzerine yoğunlaşarak turizm sektöründeki sessiz istifa eğilimleri üzerine kapsamlı bir analiz yapılmadığı görülmüştür. Bu bağlamda, Bodrum/Yalıkavak'ta bulunan 5 yıldızlı otellerin iş ortamı, çalışanların kişilik özellikleri, davranışları, dayanıklılıkları, motivasyonları, beklentileri ve stres faktörleri göz önünde bulundurulmuş, çalışanların bu koşullardaki sessiz istifa eğilimleri araştırmanın temelini oluşturmuştur. Tüm bunlar göz önüne alınarak yapılan literatür taraması ve araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen araştırma modeli Şekil 1'de gösterildiği gibidir.



Şekil 1: Araştırmanın Kavramsal Modeli

Araştırmanın kavramsal modeli doğrultusunda geliştirilen hipotezler;

H1: *Kişilik özellikleri ile sessiz istifa arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

H1a: *Dışadönüklülük ile sessiz istifa arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

H1b: *Yumuşakbaşlılık ile sessiz istifa arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

H1c: *Özdenetimlilik ile sessiz istifa arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

H1d: *Nörotiklik ile sessiz istifa arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

H1e: *Deneyime açıklık ile sessiz istifa arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

H2: *Psikolojik sermaye ile sessiz istifa arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

H2a: *Özyeterlilik ile sessiz istifa arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

H2b: *Umut ile sessiz istifa arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

H2c: *Dayanıklılık ile sessiz istifa arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

H2d: *İyimserlik ile sessiz istifa arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

Araştırmanın evrenini 5 yıldızlı otellerde faaliyet gösteren turizm çalışanları oluşturmakta olup, örneklem Bodrum/Yalıkavak 5 yıldızlı otellerdeki turizm çalışanlarıdır. Kültür ve Turizm Bakanlığı ve Bodrum Otelciler Birliği Derneği verilerine göre Yalıkavak'ta hizmet gösteren 5 yıldızlı otellerin sayısı 12 ve bu otellerde sürekli olarak (12 ay) çalışan sayısı toplamda 500 olarak bulunmuş, %95 güven aralığında ve 0,05 önem seviyesinde 217

örneklemin yeterli olacağı hesaplanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Araştırmaya isteyen herkesin katılabilmesi amacıyla, tesadüfi olmayan örnekleme modellerinden basit rasgele örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu bağlamda araştırmaya katkı sağlamayı kabul eden 233 kişi, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada nicel araştırma yöntemi benimsenmiş olup, veri toplama yöntemi olarak anket formundan faydalanılmıştır. Anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik toplam 6 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde çalışanların kişilik özelliklerinin sessiz istifa üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla Horzum vd., (2017) tarafından geliştirilen “Kişilik Ölçeği” kullanılmaktadır. Ölçek, Rammstedt ve John (2007) tarafından geliştirilen ve kişiliği beş alt boyutta (Dışadönüklük, Yumuşak başlılık, Özdenetimlilik, Nörotiklik ve Deneyime Açıklık) ölçeğin 10 maddelik Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin (BFKÖ) Türk kültürüne uyarlanmış bir ölçek. Üçüncü bölümde çalışanların psikolojik sermayesini ölçmek amacıyla Atila ve Dönmez (2022) tarafından geliştirilen “Psikolojik Sermaye Algıları Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçek dört boyut (öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik) ve 17 ifadeden oluşmaktadır. Son olarak dördüncü bölümde Boz vd., (2023) tarafından geliştirilen “Sessiz İstifa Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından geliştirilen bu ölçek, beş alt boyuttan (iletişimsizlik, aidiyet, değersizlik, tutarsızlık, güvensizlik) ve 25 ifadeden oluşan bir ölçek. Araştırmada kullanılan tüm ölçekler 5’li Likert formatında düzenlenmiş olup, katılımcılardan ifadeleri 1= Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir. Anketler, tamamen gönüllülük esasına dayanarak 29.08.2024-01.10.2024 tarihleri arasında çevrimiçi toplanmış ve araştırma için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu’ndan 04.07.2024 tarihli ve 2024/07 sayılı kararla “Etik Kurul Onayı” alınmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur. Ankete katılan toplam 233 katılımcının %38,2 ile çoğunluğu 25-31 yaş aralığındadır. Katılımcıların 51,9’u erkek, 48,1’i kadındır. Medeni duruma bakıldığında %57,9 ile bekarların oranı evlilere göre daha fazladır. Eğitim düzeyi en yüksek %63,5 ile lisans, en düşük %9,9 ile liseyi temsil etmektedir. Aylık ortalama gelire bakıldığında katılımcıların önemli bir çoğunluğunun (%33) 68001- 85000 TL gelire sahip olduğu görülmektedir. Son olarak katılımların %43,8 ile çoğunun 3- 5 yıl çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

	<i>Frekans (f)</i>	<i>Yüzde (%)</i>		<i>Frekans (f)</i>	<i>Yüzde (%)</i>
Yaş			Gelir		
25-31	89	38,2	17002- 34000 TL	12	5,2
32-38	38	16,3	34001- 51000 TL	45	19,3
39-45	44	18,8	51001- 68000 TL	56	24
46-51	34	14,6	68001- 85000 TL	77	33
52 ve üzeri	28	12,1	85001 TL ve üstü	43	18,5
Toplam	233	100	Toplam	233	100
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	112	48,1	Evli	98	42,1
Erkek	121	51,9	Bekar	135	57,9
Toplam	233	100	Toplam	233	100
Çalışma Süresi			Eğitim Durumunuz		
3 Yılden Az	43	18,5	Lise	23	9,9
3- 5 Yıl	102	43,8	Ön Lisans	34	14,6
6- 8 Yıl	56	24	Lisans	148	63,5
10 Yılden Fazla	32	13,7	Lisans Üstü	28	12
Toplam	233	100	Toplam	233	100

4.2.Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlikleri

Tablo 2’de verilen ölçeklerin güvenilirlik analizleri, Cronbach’s Alpha katsayıları üzerinden değerlendirilmiştir ve sosyal bilimler alanında yürütülen araştırmalar için uygun iç tutarlılık düzeylerine sahip oldukları görülmüştür. Kişilik ölçeği genel olarak 0.93 Cronbach’s Alpha değeri ile oldukça yüksek bir güvenilirlik sunmaktadır. Alt boyutlar arasında dışadönüklük (0.91) ve özdenetimlilik (0.90) yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir. Psikolojik sermaye ölçeği 0.91 Cronbach’s Alpha değeri ile yüksek bir güvenilirlik göstermekte olup, alt boyutları olan öz yeterlilik (0.86), iyimserlik (0.82) ve umut (0.80) boyutları yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir. Sessiz istifa ölçeği 0.89 güvenilirlik katsayısı ile yüksek bir iç tutarlılık sergilemekte, alt boyutları arasında iletişimsizlik (0.96), aidiyet (0.94), güvensizlik (0.93), ve değersizlik (0.92) boyutları yüksek güvenilirlik düzeylerine sahiptir. Sonuç olarak, değerlendirilen ölçekler ve alt boyutlarının sosyal bilimler araştırmaları için yeterli ve uygun bir güvenilirlik düzeyine sahip olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 2: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Düzeyleri

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach’s Alpha Değeri
Kişilik	10	.93
Dışadönüklük	2	.91
Yumuşak başlılık	2	.88
Özdenetimlilik	2	.90
Nörotiklik	2	.89
Deneyime Açıklık	2	.76
Psikolojik Sermaye	17	.91
Özyeterlilik	4	.86
Umut	4	.80
Dayanıklılık	5	.78
İyimserlik	4	.82
Sessiz İstifa	25	.89
Güvensizlik	7	.93
Aidiyet	5	.94
Değersizlik	4	.92
İletişimsizlik	5	.96
Tutarsızlık	4	.89

4.3.Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırma modelinde belirtilen değişkenler arasındaki ilişkiler, model ve hipotezlere uygun olarak test edilmiştir. Öncelikle “Kişiliğin sessiz istifa üzerinde pozitif etkisi vardır” şeklinde kurulan H1 hipotezinin alt hipotezleri test edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilere dair korelasyon analizi verileri Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3: Kişilik ve Sessiz İstifa Korelasyon Analizi

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Dışadönüklük	1									
2	Yumuşakbaşlılık	,253**	1								
3	Özdenetimlilik	,247**	,303**	1							
4	Nörotiklik	,181	,366**	,257**	1						
5	Deneyime Açıklık	,265**	,281**	,187*	,187*	1					
6	Güvensizlik	-,152	,141	-,007	,057	,009	1				
7	Aidiyet Eksikliği	-,076	,051	,064	,000	,069	,352**	1			
8	Değersizlik	-,044	,204*	,132	,128	,005	,555**	,126	1		
9	İletişimsizlik	-,121	-,066	-,021	-,035	-,039	,573**	,228*	,405**	1	
10	Tutarsızlık	,085	,058	,012	,093	,004	,375**	,420**	,161	,388**	1

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Tablo3'te değişkenler arasındaki korelasyon analizi gösterilmiştir. Kişilik alt boyutlarından yumuşak başlılık boyutunun sessiz istifa boyutlarından değersizlik boyutu ($r = ,204$, $p < 0,01$) ile pozitif ilişki bulunurken, sessiz istifa boyutlarından iletişimsizlik ($r = -,066$, $p < 0,01$) değişkeni ile negatif bir ilişkisi bulunmaktadır. Kişilik alt boyutlarından dışadönüklük değişkeninin sessiz istifa boyutlarından güvensizlik ($r = -,152$, $p < 0,01$), aidiyet eksikliği ($r = -,076$, $p < 0,01$), değersizlik ($r = -,044$, $p < 0,01$) ve iletişimsizlik ($r = -,121$, $p < 0,01$) değişkenleri ile negatif bir ilişkisi bulunmaktadır. Kişilik alt boyutlarından özdenetimlilik değişkeninin sessiz istifa boyutlarından güvensizlik ve iletişimsizlik değişkenleri ile negatif bir ilişkisi bulunmaktadır. Son olarak kişilik alt boyutlarından nörotiklik ve deneyime açıklık değişkenlerinin sessiz istifa boyutlarından iletişimsizlik değişkeni ($r = -,021$, $-,039$, $p < 0,01$) ile negatif bir ilişkisi bulunmaktadır.

Tablo 4'te ise "Psikolojik sermayenin sessiz istifa üzerinde pozitif etkisi vardır" şeklinde kurulan H2 hipotezinin alt hipotezleri test edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilere dair korelasyon analizi verileri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Psikolojik Sermaye ve Sessiz İstifa Korelasyon Analizi

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Özyeterlilik	1								
2	Umut	,789**	1							
3	Dayanıklılık	,717**	,723**	1						
4	İyimserlik	,476**	,622**	,686**	1					
5	Güvensizlik	-,340**	-,358**	-,304**	-,280**	1				
6	Aidiyet Eksikliği	-,068	-,101	,134	,189*	,352**	1			
7	Değersizlik	,004	-,109	-,126	-,209*	,555**	,126	1		
8	İletişimsizlik	-,320**	-,366**	-,252**	-,230*	,573**	,228*	,405**	1	
9	Tutarsızlık	-,153	-,110	-,036	,108	,375**	,420**	,161	,388**	1

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Tablo 4'te değişkenler arasındaki korelasyon analizi gösterilmiştir. Psikolojik sermaye alt boyutlarından iyimserlik değişkeninin, sessiz istifa alt boyutlarından aidiyet eksikliği ($r = ,189$, $p < 0,01$) ile pozitif bir ilişkisi bulunurken; güvensizlik ($r = -,280$, $p < 0,01$), değersizlik ($r = -,209$, $p < 0,01$) ve iletişimsizlik ($r = -,230$, $p < 0,01$) değişkenleri ile negatif bir ilişkisi görülmüştür. Psikolojik sermaye boyutlarından özyeterlilik değişkeninin, sessiz istifa boyutlarından güvensizlik ($r = -,340$, $p < 0,01$), aidiyet eksikliği ($r = -,068$, $p < 0,01$), iletişimsizlik ($r = -,320$, $p < 0,01$) ve tutarsızlık ($r = -,153$, $p < 0,01$) değişkenleri ile negatif bir ilişkisi bulunmaktadır. Psikolojik sermaye boyutlarından umut değişkeninin, sessiz istifa boyutlarından güvensizlik ($r = -,358$, $p < 0,01$), aidiyet eksikliği ($r = -,101$, $p < 0,01$), değersizlik ($r = -,109$, $p < 0,01$), iletişimsizlik ($r = -,366$, $p < 0,01$) ve tutarsızlık ($r = -,110$, $p < 0,01$) değişkenleri ile

negatif bir ilişkisi bulunmaktadır. Son olarak psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılık değişkeni ile sessiz istifa boyutlarından güvensizlik ($r=-,304$, $p < 0,01$), değersizlik ($r=-,126$, $p < 0,01$), iletişimsizlik ($r=-,252$, $p < 0,01$) ve tutarsızlık ($r=-,036$, $p < 0,01$) değişkenleri arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

Kişilik ve Psikolojik Sermayenin Sessiz istifa ile ilişkisi Tablo 5 'te korelasyon analizi ile gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde, kişiliğin psikolojik sermaye ile pozitif bir ilişkisi bulunurken ($r= ,682$, $p < 0,01$), sessiz istifa ile çok düşük düzeyde pozitif ilişkisi olduğu görülmüştür ($r= ,053$, $p < 0,01$). Diğer bir taraftan psikolojik sermayenin de sessiz istifa ile negatif bir ilişki içerisinde olduğu görülmüştür.

Tablo 5: Kişilik ve Psikolojik Sermaye ile Sessiz istifa Korelasyon Analizi

		1	2	3
1	Kişilik	1		
2	Psikolojik Sermaye	,682**	1	
3	Sessiz İstifa	,053	-,568**	1

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

5.SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın amacı, turizm sektöründe çalışan bireylerin kişilik özellikleri ve psikolojik sermaye düzeylerinin, son yıllarda iş dünyasında sıkça tartışılan “sessiz istifa” eğilimleri ile ilişkilerini derinlemesine incelemektir. Turizm sektörü, çalışanlardan yüksek düzeyde duygusal emek ve sürekli müşteri memnuniyeti sağlama gerekliliği talep eden bir sektör olduğundan, kişilik ve psikolojik sermaye gibi bireysel özelliklerin iş bağlılığı ve performansı üzerindeki rolü giderek önem kazanmaktadır. Bu doğrultuda araştırmada beş büyük kişilik özelliği (dışadönüklük, yumuşakbaşlılık, öz denetimlilik, nörotiklik) ile psikolojik sermaye bileşenleri (özyeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik) ele alınarak çalışanların iş ortamlarındaki davranışları ve işlerine olan bağlılıklarının sessiz istifa davranışları ile ilişkileri ortaya konulmuştur. Araştırmada kullanılan kişilik kavramı, bireylerin kendilerini ve çevrelerini algılama biçimleri, tutumları ve davranışlarını şekillendiren temel bir özellik olarak bilinmektedir. Çalışanların iş ortamlarında sergiledikleri davranışları analiz etmek amacıyla beş faktör kişilik modeli araştırmacılar tarafından tercih edilmekte ve sıklıkla kullanılmaktadır. Hammond (2001) tarafından bireylerin kariyer seçimlerinde ve mesleki gelişim süreçlerinde kişilik özelliklerinin etkisini değerlendirmek amacıyla yapılan çalışmada kişilik özelliklerinin kariyer seçimi ve başarısı üzerindeki etkisinin güçlü olduğu bulunmuştur. Bunun yanı sıra özellikle uyumluluk ve duygusal dengenin iş tatmini ve sürdürülebilir kariyer gelişiminde etkili olduğu görülmüştür. Ongore (2014) tarafından akademik ve idare personelin kişilik özelliklerinin işlerine olan fiziksel, duygusal ve bilişsel bağlılıklarına etkisini ortaya koymak amacıyla yapılan çalışmanın sonuçlarına göre, dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının iş bağlılığı ile pozitif bir ilişkisinin bulunduğu görülmüştür. Peltokorpi ve Sekiguchi'nin (2023) çalışmasında ise kişilik boyutlarının iş gömülmüşlüğü ve gönüllü işten ayrılma üzerindeki etkileri incelenmiş; dışadönüklük ve deneyime açıklığın düşük iş gömülmüşlük ile gönüllü ayrılma arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği, uyumluluk boyutunun ise bu ilişkiyi zayıflattığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada elde edilen bulgular, söz konusu alan yazın ile uyumludur. Katılımcıların bazı kişilik özelliklerinin, özellikle de nörotiklik ve düşük düzeyde öz denetimlilik gibi boyutların, sessiz istifa davranışlarını artırabileceği yönünde bulgular elde edilmiştir. Buna karşın dışadönüklük, yumuşakbaşlılık ve deneyime açıklık gibi pozitif özellikler, çalışanların işle kurduğu bağı güçlendirebileceği için sessiz istifaya karşı koruyucu bir işlev görmektedir. Bu durum, kişilik özelliklerinin sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda örgütsel bağlılık ve sadakat üzerinde de belirleyici olduğunu göstermektedir. Çalışmada geçen psikolojik sermaye ise, bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma kapasitelerini artıran ve olumlu iş tutumlarını destekleyen bir kavram olarak bilinmektedir. Psikolojik sermaye bileşenleri, çalışanların motivasyonlarını, özgüvenlerini ve dayanıklılıklarını geliştirmeye yönelik unsurlar sunduğundan, sessiz istifa davranışlarını önlemeye katkı sağlayabilecek bir potansiyele sahiptir. Luthans ve Jensen (2005) tarafından yapılan çalışmada, yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip bireylerin kurumsal misyona daha yüksek bağlılık gösterdiği ve organizasyonda kalma niyetlerinin arttığı ortaya konmuştur. Benzer şekilde, Büyükbeşe ve Aslan (2019) da psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki olumlu etkisini vurgulamıştır. Bu çalışmanın bulguları da söz konusu araştırmalarla örtüşmektedir. Araştırmaya katılan bireylerde, psikolojik sermaye düzeyi yükseldikçe sessiz istifa davranışının anlamlı biçimde azaldığı gözlemlenmiştir. Özellikle umut, dayanıklılık ve iyimserlik gibi

bileşenlerin, çalışanların iş ortamındaki stres kaynaklarına karşı daha dirençli olmalarını sağladığı ve böylelikle duygusal kopuşun önüne geçebildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda psikolojik sermaye, yalnızca bireysel bir güç kaynağı değil, aynı zamanda örgütler açısından sürdürülebilir insan kaynağını destekleyen stratejik bir unsur olarak değerlendirilebilmektedir.

Sessiz istifa kavramı, çalışanların işlerinde minimum çaba göstererek işten soyutlanma ve duygusal bağlılığın azalması gibi eğilimleri ifade etmektedir. Turizm sektöründe özellikle yoğun çalışma temposu, düşük ücretler ve zorlu iş koşulları sebebiyle sessiz istifanın çalışanlar arasında yaygınlaşabileceği düşünülmektedir. Avşar (2024) tarafından konaklama işletmelerinde yapılan araştırmada, çalışanların sessiz istifaya yönelme nedenleri arasında emeklerinin karşılığını alamama, stres, düşük maaş ve iletişim sorunlarının öne çıktığı görülmüştür. Hamouche vd. (2023) ise genç çalışanlar arasında yaygınlaşan bu eğilimin, örgütsel adalet, sinizm ve iş-yaşam dengesi gibi faktörlerle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmada elde edilen bulgular, sessiz istifa davranışının yalnızca örgütsel koşullardan değil, bireylerin psikolojik ve kişiliksel özelliklerinden de etkilendiğini göstermektedir. Bu bulgular, turizm sektörü gibi stresin ve yoğun müşteri ilişkilerinin ön planda olduğu alanlarda çalışan bağlılığını artırmaya yönelik uygulamalar geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. Özellikle çalışanların psikolojik sermayelerini destekleyici programlar (psikolojik dayanıklılık eğitimleri, umut odaklı mentorluk uygulamaları vb.) ve işe uygun kişilik profillerini dikkate alan insan kaynakları politikaları ile sessiz istifa eğilimlerinin azaltılabileceği düşünülmektedir. Sonuç olarak, bu çalışmanın bulguları hem bireysel faktörlerin hem de kurumsal müdahalelerin sessiz istifa ile mücadelede bütüncül olarak ele alınması gerektiğine işaret etmektedir. Elde edilen bulgular, önceki çalışmalarla genel olarak örtüşmektedir. Örneğin dışadönüklüğün sessiz istifa ile negatif ilişkisi, Ongore'nin (2014) dışadönük bireylerin iş bağlılığının daha yüksek olduğuna yönelik bulgularıyla uyumludur. Benzer şekilde, psikolojik sermaye bileşenlerinden umut, dayanıklılık ve özyeterliliğin sessiz istifa eğilimini azaltıcı etkisi, Luthans ve Jensen (2005) ile Büyükbeşe ve Aslan'ın (2019) psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı artırdığı yönündeki çalışmalarıyla paralellik göstermektedir. İyimserlik değişkeninin bazı boyutlarda beklenmeyen yönde ilişki göstermesi ise, psikolojik sermaye alt boyutlarının sessiz istifa üzerinde farklılaşan etkileri olabileceğine işaret etmektedir. Bu bulgular, literatürde sessiz istifa ile bireysel psikolojik özelliklerin ilişkisine dair sınırlı sayıda çalışmayı destekler nitelikte olup, bu alandaki ampirik boşluğa katkı sunmaktadır.

Genel olarak kişilik ve psikolojik sermaye ile sessiz istifa arasındaki ilişkilere bakıldığında, kişiliğin sessiz istifa ile çok düşük düzeyde pozitif bir ilişki gösterdiği, psikolojik sermayenin ise sessiz istifa ile güçlü bir negatif ilişki içinde olduğu görülmüştür. Bu bulgular, psikolojik sermayenin çalışanların iş bağlılığını ve motivasyonunu artırarak sessiz istifa eğilimlerini azaltmada önemli bir rol oynamadığını, kişilik özelliklerinin ise daha sınırlı bir ilişkisi olabileceğini ortaya koymaktadır. Araştırmanın sonuçlarına bağlı olarak turizm sektörü için geliştirilen ve gelecekteki çalışmalar açısından öneriler şu şekildedir;

- Çalışanların kişilik özellikleri ile uyumlu görevlerin belirlenmesi, iş tatminini ve bağlılığı artırabilir. Örneğin, dışadönük çalışanlar müşteri etkileşimleri gerektiren pozisyonlarda daha başarılı olabilirken, özdenetimliliği yüksek bireyler organizasyon ve yönetim görevlerinde daha etkili olabilir.

- Çalışanlar arasında açık ve güvene dayalı iletişim kanallarının kurulması ve duygusal destek mekanizmalarının oluşturulması, çalışanların aidiyet hissini artırarak sessiz istifayı önlemeye yardımcı olabilir.

- Esnek çalışma saatleri, iş-yaşam dengesini destekleyici uygulamalar ve çalışanların ihtiyaçlarına yönelik kişiselleştirilmiş çözümler, iş tatminini artırabilir ve sessiz istifa eğilimlerini azaltabilir.

- İşverenler, çalışanların başarılarını ve katkılarını tanıyan ve ödüllendiren programlar oluşturarak çalışan motivasyonunu artırabilir ve aidiyet hissini güçlendirebilir.

- Çalışanların iş tatminini ve bağlılığını artırmak için düzenli olarak geri bildirim mekanizmalarının oluşturulması önemlidir. Çalışanlara kendilerini geliştirme fırsatları sunulmalı ve kariyer yolları konusunda rehberlik sağlanmalıdır.

- Gelecek araştırmalar, turizm sektörünün ötesine geçerek sağlık, eğitim, finans gibi farklı sektörlerde çalışanların kişilik özellikleri ve psikolojik sermaye düzeylerinin sessiz istifa eğilimleri üzerindeki etkilerini inceleyebilir.

- Nicel bulguları desteklemek için nitel araştırmalar yapılarak çalışanların sessiz istifa eğilimlerini nasıl deneyimledikleri ve bu süreçte hangi faktörlerin etkili olduğu üzerine derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilebilir.

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).

KAYNAKÇA

- Akçay, H.V. (2011). "Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğünü Sağlamadaki Rolü", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13/1, 73-98.
- Akgündüz, Y., Dalgıç, A., Kale, A. ve Karakan, H. (2015). "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7/3, 51-65.
- Atila, F. ve Dönmez, B. (2022). "Psikolojik Sermaye Algıları Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması", *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23/1, 515-538.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2011). "Meta-analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance", *Human Resource Development Quarterly*, 22/2, 127-152.
- Avey, J. B., Wernsing T. S. ve Luthans F. (2008). "Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors", *Journal of Applied Behavioral Science*, 44/1, 48-70.
- Avşar, M. (2024). "Konaklama İşletmelerinde Çalışanların "Sessiz İstifa" Kavramına İlişkin Algılarının Metafor Analizi ile İncelenmesi", *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 14/1, 343-355.
- Aydın, E. ve Azizoğlu, Ö. (2022). "A New Term for an Existing Concept: Quiet Quitting—A Selfdetermination Perspective", *International Congress on Critical Debates in Social Sciences*, 285-295.
- Bhatt, M., Tevatia, R. ve Joshi, M. C. (2024). "The Whispered Farewell: Understanding the Phenomenon of Quiet Quitting and its Organizational Implication", *International Journal of Innovation Studies*, 8/1, 239-249.
- Blumer, T. ve Döring, N. (2012). "Are We the Same Online? The Expression of the Five Factor Personality Traits on the Computer and the Internet", *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 6/3, 5.
- Bodrum Turistik Otelciler, İşletmeciler ve Yatırımcılar Derneği (2024). <https://www.boder.org/> (ET: 12.09.2024).
- Boz, D., Duran, C., Karayaman, S. ve Deniz, A. (2023). "Sessiz İstifa Ölçeği" *İçinde Sessiz istifa (Ed:C. Duran), Konya: Eğitim Yayınevi.*
- Büyükbeşe, T. ve Aslan, H. (2019). "Psikolojik Sermaye ve Duygusal Emeğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11/2, 949-963.
- Caprara, G. V. ve Daniel C. (2003). "A Conception of Personality for a Psychology of Human Strengths: Personality as an Agentic, Self Regulating System", *İçinde: A Psychology of Human Strengths: Fundamental Questions and Future Directions for a Positive Psychology*, (Ed: L. G. Aspinwall ve U. M. Staudinger), *Washington: DC American Psychological Association.*
- Christian, A. (2022). Why 'Quiet Quitting' is Nothing New. <https://www.bbc.com/worklife/article/20220825-why-quiet-quitting-is-nothing-new> (ET: 03.09.2024).
- Cooper, C. (2020). *Stop Micromanaging: How to Release the Reins and Improve Your Culture*. Independently Published.
- Costa, P.T. ve McCrae, R.R. (1995). "Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised Neo Personality Inventory", *Journal of Personality Assessment*, 64 /1, 21-50.

- Cüceloğlu, D. (2002). *İnsan ve Davranışı*. Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Desmet, A., Dowling, B., Hancock, B. ve Schaninger, B. (2022). "The Great Attrition Is Making Hiring Harder. Are You Searching The Right Talent Pools", *McKinsey Quarterly*, 58, 1-13.
- Díaz-Carrion, R., Navajas-Romero, V. ve Casas-Rosal, J.C. (2020). "Comparing Working Conditions and Job Satisfaction in Hospitality Workers Across Europe", *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102631.
- Dutton, Jane E. ve C. Worline Monica. (2017). *Awakening Compassion at Work: The Quiet Power That Elevates People and Organizations*. Berrett-Koehler Publications.
- Formica, S. ve Sfodera, F. (2022). "The Great Resignation and Quiet Quitting Paradigm Shifts: An Overview of Current Situation and Future Research Directions", *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 31/8, 899-907.
- Gallup. (2023). State of the Global Workplace: 2023 Report. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx> (ET: 03.09.2024).
- Gardner, W. L., Reithel, B. J., Coglisier, C. C., Walumbwa, F. O. ve Foley, R. T. (2012). "Matching Personality and Organizational Culture: Effects of Recruitment Strategy and the Five-Factor Model on Subjective Person-Organization Fit", *Management Communication Quarterly*, 26/4, 585-622.
- Garver, K. (2022). 5 Attributes of a Toxic Culture, according to Glassdoor Reviews. <https://staffinghub.com/employee-experience/5-attributes-of-a-toxic-culture-according-to-glassdoor-reviews/> (ET: 03.09.2024).
- Gordon, R. ve Sayed, H. (2022). *A New Interpretation of Productivity Growth Dynamics in the Pre Pandemic and Pandemic Era U.S. Economy, 1950-2022*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Felsefe-Yöntem-Analiz*. Seçkin Yayınevi. Ankara.
- Hafat, S. D. ve Ali, H. (2022). "Literature Review Determination Of Work Quality And Work Productivity: Analysis Of Commitment And Work Culture", *Dinasti International Journal of Management Science*, 3/5, 877 887.
- Hammond, M. S. (2001). "The Use of the Five-Factor Model of Personality as a Therapeutic Tool in Career Counseling", *Journal of Career Development*, 27/3, 153-165.
- Hamouche, S., Koritos, C. ve Papastathopoulos, A. (2023). "Quiet Quitting: Relationship with Other Concepts and Implications for Tourism and Hospitality", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35/12, 4297-4312.
- Hart, H. (2022). Quiet Quitting—It's All In The Attitude. <https://www.forbes.com/sites/hannahart/2022/09/12/quiet-quitting-its-all-in-the-attitude/> (ET: 03.09.2024).
- Harper, C. (2023). Quiet Quitting and The Future of Work. <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/articles-of-heterodoxy/202212/quiet-quitting-and-the-future-of-work> (ET: 03.09.2024).
- Hetler, A. (2022). Quiet Quitting Explained: Everything You Need to Know. *Techtarget*, <https://www.techtarget.com/whatis/feature/Quiet-quitting-explained-Everything-you-need-to-know> (ET: 03.09.2024).
- Hogan, R. (2009). *Kişilik ve Kurumların Kaderi*. (Çev: Selen Y. Kölay). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Horzum, M. B., Ayas, T. ve Padır, M. A. (2017). "Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması", *Sakarya University Journal of Education*, 7/2, 398-408.
- Kalargyrou, V., Sundar, V. ve Jahani, S. (2023). "Managers' Attitudes toward Employees with Depression and Organizational Citizenship Behaviors in the Hospitality Industry: Assessing the Mediating Role of Personality", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35/2, 602-629.
- Keleş, H. N. (2011). "Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3/2, 343-350.
- Kuşluyan, S., Kuşluyan, Z., İlhan, İ. ve Buyruk, L. (2010). "The Human Dimension: A Review of Human Resources Management Issues in the Tourism and Hospitality Industry", *Cornell Hospitality Quarterly*, 51/2, 171-214.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı (2023). <https://is.kultur.gov.tr/hitit/home> (ET: 12.09.2024).
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*, 6.Ed., Mc Graw Hill Company: New York.

- Luthans, F. (2002). "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths", *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. ve Norman, S.M. (2007). "Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", *Digital Commons, University of Nebraska – Lincoln*.
- Luthans, K. ve Jensen, S. (2005). "The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses", *Jona*, 35/6, 304-310.
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital", *Business Horizons*, 47/1, 45-50.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). "Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage", *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2007). "Emerging Positive Organizational Behavior", *Journal of Management*, 33/3, 321-349.
- Mahand, T. ve Caldwell, C. (2023). "Quiet Quitting—Causes and Opportunities", *Business and Management Research*, 12/1, 9-19.
- Masten, A. S. ve Reed, M. G. J. (2002). Resilience in Development. In Handbook of positive psychology (Ed:C. R. Snyder ve S. Lopez), Oxford, U.K.: Oxford University Press.
- Masterson, V. (2022). What is Quiet Quitting? <https://www.weforum.org/agenda/2022/09/tiktok-quiet-quitting-explained/> (ET: 03.09.2024).
- Mao, Y., He, J., Morrison, A. M., ve Andres Coca-Stefaniak, J. (2021). "Effects of Tourism CSR on Employee Psychological Capital in the COVID-19 Crisis: From the Perspective of Conservation of Resources Theory", *Current Issues in Tourism*, 24(19), 2716-2734.
- McCrae, R.R. ve Costa, P.T. (1989). "Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator from the Perspective of the Five-Factor Model of Personality", *Journal of Personality*, 57, 17-40.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T., Jr. (2008). The Five-Factor Theory of Personality. In Handbook of Personality: Theory and Research (Ed:O. P. John, R. W. Robins, ve L. A. Pervin), The Guilford Press.
- Mohsin, A., Brochado, A. ve Rodrigues, H. (2022). "Mind the Gap: A Critical Reflection on Hotel Employee Turnover" *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35/7, 2481-2495.
- Newman, A., Nielsen, I., Smyth, R., ve Hirst, G. (2018). "Mediating Role of Psychological Capital in the Relationship between Social Support and Wellbeing of Refugees", *International Migration*, 56(2), 117-132.
- Nikolova, M. (2024). Loud or Quiet Quitting? The Influence of Work Orientations on Effort and Turnover. GLO Discussion Paper, 1429, Global Labor Organization (GLO), Essen. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4817554 (ET: 03.09.2024).
- Nguyen, T. D., Cao, T. H., Nguyen, T. M., & Nguyen, T. T. (2024). "Psychological Capital: A Literature Review and Research Trends", *Asian Journal of Economics and Banking*, 8(3), 412-429.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., ve Graber Pigeon, N. (2010). "The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 380-391.
- Okun, O. (2017). Psikolojik Sermayenin İş Gören Sesliliğine Etkisinde İyi Olma Halinin Aracı Rolü. Doktora Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Ongore, O. (2014). "A Study of Relationship between Personality Traits and Job Engagement", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 141, 1315-1319.
- Parker, K. ve Horowitz, J. M. (2022). Majority of Workers who Quit a Job in 2021 Cite Low Pay, No Opportunities for Advancement, Feeling Disrespected. *Pew Research Center*, 9.
- Pedriquez, D. (2022). The Impact of Quiet Quitting on the Economy [Statistics+Infographic]. <https://venngage.com/blog/quiet-quitting/> (ET: 03.09.2024).
- Peltokorpi, V. ve Sekiguchi, T. (2023). "The Interaction of the Five-Factor Personality Traits and Job Embeddedness in Explaining Voluntary Turnover: A Necessary-Condition Perspective" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32/5, 688-701.

- Rammstedt, B. ve John, O. P. (2007). "Measuring Personality in One Minute or Less: A 10-item Short Version of the Big Five Inventory in English and German", *Journal of research in Personality*, 41/1, 203-212.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., ve e Cunha, M. P. (2012). "Authentic Leadership Promoting Employees' Psychological Capital and Creativity", *Journal of business research*, 65(3), 429-437.
- Robinson, A. (2022, October 30). Quiet Quitting: How to Prevent & Combat it at Work. <https://teambuilding.com/blog/quiet-quitting> (ET: 03.09.2024).
- Scheyett, A. (2023). Quiet Quitting. *Social Work*, 68/1, 5-7.
- Snyder, C. Rick (2000), *Handbook of Hope*, San Diego: AcademicPress.
- Stajkovic, A. D. vr Luthans, F. (1998). "Social Cognitive Theory and Self-efficacy: Goin beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches", *Organizational Dynamics*, 26/4, 62-74.
- Sull, D., Charles S. ve Ben Z. (2022). Toxic Culture Is Driving the Great Resignation. MIT Sloan Management Review. <https://sloanreview.mit.edu/article/toxic-culture-is-driving-the-great-resignation/> (ET: 03.09.2024).
- Sumalrot, T., Suwanwong, C., Pimthong, S., Surakarn, A., Chiangkhong, A., ve Khunakorncharatphong, A. (2023). "The Development and Effectiveness Of Web-Based Psychological Capital Intervention on the Mental Well-Being of Tourism Workers during the COVID-19 Pandemic", *BMC psychology*, 11(1), 138.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., ve Luthans, B. C. (2011). "Relationship between Positive Psychological Capital and Creative Performance", *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 4-13.
- Wang, Y., Wang, T. ve Gui, C. (2022). "A Meta-Analysis of Customer Uncivil Behaviors in Hospitality Research" *Journal of Hospitality Marketing and Management, Routledge*, 31/3, 265-289.
- Walker, L. L. (2022). Why 'Quiet Quitting' Could Harm Ethics & Compliance Functions. *Corporatecomplianceinsights.com*. <https://www.corporatecomplianceinsights.com/quiet-quitting-compliance-wellbeing/> (ET: 03.09.2024).
- Yıldırım, B. I., Gülmez, M. ve Yıldırım, F. (2016). "The Relationship between the Five-Factor Personality Traits of Workers and Their Job Satisfaction: S Study on Five Star Hotels in Alanya", *Procedia Economics and Finance*, 39, 284-291.
- Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). "Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism and Resilience", *Journal of Management*, 33/5, 774-800.
- Youssef-Morgan, C. M., ve Luthans, F. (2013). Psychological Capital Theory: Toward a Positive Holistic Model. In *Advances in positive organizational psychology* (pp. 145-166). Emerald Group Publishing Limited.
- Zenger, J. ve Folkman, A. (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> (ET: 03.09.2024).