

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

SESSİZ İSTİFA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN AHP YÖNTEMİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA BİR UYGULAMA

İbrahim GÜN¹

Öz

Sessiz istifa kavramı literatüre 2022'nin son diliminde bir sosyal medya uygulaması üzerinden yayınlanan videonun tüm Dünya'da hızla yayılması ve araştırmacılar tarafından karşılık bulması ile beraber girmiştir. Hemen hemen tüm sektörlerde daha önce de görülen ancak net bir tanımlaması yapılmayan "sessiz istifa" kavramı özellikle sağlık çalışanlarında yaygın olarak görülen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. COVID-19'un yıkıcı etkilerinin azalmasıyla birlikte salgının bilançosu da ortaya çıkmaya başlamış ve bu durumdan en çok sağlık çalışanlarının etkilendiği anlaşılmıştır. Bu nedenle; sağlık çalışanlarının iş yaşam dengelerinin bozulduğu, iş hayatında pandemiden en çok etkilenen meslek grubu olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın amacı sağlık çalışanlarında sessiz istifa niyeti üzerine etkili olan faktörlerin öncelik sırasının Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) yöntemi kullanılarak belirlenmesidir. Araştırmada Saaty'nin 1-9 ölçeği kullanılarak, sessiz istifaya neden olan faktörlerin ikili kıyaslamaları yapılmıştır. Bu sayede en çok etkisi olan faktörler ortaya çıkartılarak bunların sıralanması amaçlanmıştır. Araştırmaya 50 sağlık profesyoneli katılmıştır. Katılımcılar arasında hekim, hemşire, ebe ve diğer sağlık profesyonelleri (sağlık teknikeri, teknisyen, anestezi uzmanı vb.) bulunmaktadır. Elde edilen bulgulara göre ekonomik faktörlerin ön önemli ana kriter olduğu, ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizliklerin ise en önemli ekonomik alt kriter olduğu tespit edilmiştir. Sessiz istifaya neden olan kriterler arasında en az etkili olan ana kriter ise yönetsel faktörler iken, bunlar arasında yöneticilerin liderlik becerileri en düşük orana sahip alt kriter olmuştur. Tüm kriterlerin değerlendirilmesi sonucunda sağlık profesyonellerinin sessiz istifa davranışı sergilemelerindeki en önemli kriter "Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler" olarak tespit edilmiştir. Ayrıca "işten ayrıldığında aynı geliri elde edemeyeceği düşüncesi" sağlık profesyonellerinin resmi olarak istifa etmemesinin ve sessiz istifa davranışı göstermesinin en önemli nedenlerinden birisi olarak tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Sessiz İstifa, Sağlık Çalışanları, Analitik Hiyerarşi Süreci.*

JEL Kodları: L32, M12, M54.

Başvuru: 16.12.2023 **Kabul:** 15.03.2024

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Batman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, ibrahim.gun@batman.edu.tr ya da ibrahimgun1@gmail.com, 0000-0002-1674-9097

EVALUATION OF FACTORS AFFECTING QUIET QUITTING INTENTION WITH AHP METHOD: AN APPLICATION IN HEALTHCARE WORKERS²

Abstract

The concept of quiet quitting took part in the literature in the last period of 2022, when a video published on a social media application. The media spread rapidly all over the world and was met with response from researchers. The concept of "quiet quitting", which has been seen before in almost all sectors but has not been clearly defined, is a common situation, especially in healthcare workers. The concept of quiet quitting took part in the literature in the last period of 2022 and refers that an employee does what is expected, works at the minimum level and does not make extra effort. With the mitigation of the devastating effects of COVID-19, the balance sheet of the pandemic has begun to emerge, revealing that it has most profoundly impacted healthcare workers. The aim of this study is to determine the priority order of factors affecting quiet quitting intention in healthcare workers using the Analytic Hierarchy Process (AHP) method. The aim of the research was to make pairwise comparisons of the factors that cause quiet quitting, using Saaty's 1-9 scale, and to rank them by revealing the factors that have the most impact. 50 health professionals participated in the research. Participants include physicians, nurses, midwives and other health professionals (health technicians, technicians, anesthesiologists, etc.). According to the findings, it has been determined that economic factors are the most important main criteria and inadequacies in wages and other personal rights are the most important economic sub-criteria. While the least effective main criterion among the criteria causing quiet quitting was managerial factors, among these, the leadership skills of managers were the sub-criteria with the lowest rate. After evaluating all criteria, it has been determined that the most significant criterion leading healthcare professionals to exhibit quiet quitting behavior is "Inadequacies in salary and other employment benefits." Additionally, the belief that they would not be able to attain the same income upon leaving the job has been identified as one of the primary reasons why healthcare professionals choose not to formally resign but instead engage in quiet quitting behavior.

Keywords: Quiet quitting, Healthcare workers, Analytic Hierarchy Process.

JEL Codes: L32, M12, M54.

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

² The Extended English Summary is located the end of the Article

1. GİRİŞ

Sessiz istifa kavramı 2022 yılının son diliminde COVID-19'un yıkıcı etkisinin azalması ile ortaya çıkan ve iş hayatını önemli derecede etkileyen bir kavramdır. Pandeminin işletmeler ve çalışanlar üzerine kurduğu baskılarının bir tezahürü olarak ortaya çıkan bu kavram, aslında çalışanların pandemi ile beraber ortaya çıkan davranış değişikliklerinin bir sonucudur. Sessiz istifa; özellikle sağlık sektörü için olumsuz sonuçları olan bir kavramdır. Emek yoğun bir sektör olan sağlıkta, en önemli kaynak insan kaynağıdır. Özverili bir şekilde çalışan insan kaynağı ile Türkiye'nin sağlık hizmetleri sürdürülmektedir çünkü insan kaynağı açısından sağlıkta eksiklikler bulunmaktadır. Pandeminin etkisi ile sağlık profesyonelleri tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de yorgun düşmüş ve sessiz istifa davranışını yaygınlaşmaya başlamıştır.

Ekonomist Mark Boldger, Çin'de işçilerin işlerinden kopmasını tanımlamak için ilk kez “sessiz istifa” kavramını kullanmıştır (Galanis, 2023). Buna rağmen bu kavram bir sosyal medya platformu olan TikTok üzerinden Zaid Khan (@zaidleppelin) isimli bir çalışanın paylaşmış olduğu video ile dünya gündemine oturmuştur. Konu tüm dünyada o kadar çok ilgi görmüştür ki birkaç hafta içerisinde 3.5 milyon görüntülenme ve neredeyse yarım milyon beğeni almıştır (Serenko, 2023). Paylaşılan videoda bahsi geçen konuşmalar şu şekildedir: *“Yakın zamanda, işinizi bırakmanın doğru olmadığı, ancak yukarıda ve öteye gitme fikrinden vazgeçtiğiniz, sessiz istifa adı verilen bu terimi öğrendim. Hâlâ görevlerinizi yerine getiriyorsunuz, ancak artık işin hayatınız olması gerektiğini söyleyen koşuşturmaca kültürü zihniyetine abone olmuyorsunuz. Gerçek şu ki öyle değil ve bir kişi olarak değeriniz emeğinizle tanımlanmıyor”*(Serenko, 2023).

Her ne kadar “sessiz istifa” fenomeni ilk olarak Mark Boldger (Buscaglia, 2022) tarafından çalışanların işlerine olan asgari bağlılığını tanımlamak için resmileştirilmiş olsa da, yine de uzun süredir ortalıkta olan bir davranışın yeni adı olduğu da söylenebilir (Mahand ve Caldwell, 2023). Sessiz istifa aynı zamanda iş ihmali olarak bilinen, işyerindeki görevlere katılımın azaltılmasını ve “çabanın durdurulmasını” içeren daha eski bir olguya da benzer (Zhang ve Rodrigue, 2023). Kont (2022) bu kavramı: *“Sessiz istifa en genel haliyle belirlenen iş saatlerinde sadece tanımlanan işi yapmak şeklinde tanımlanabilir. Ücrete göre hareket etmek, iş-yaşam dengesini korumak, kendine zaman ayırmak, yoğun iş temposunu yavaşlatmak, iş dışındaki anlamlı bir hayatı kaçırmamak, işten uzaklaşmak, sadece verilen görevleri yapmak ve iş çıkışı kişisel bakım yapmak isteyen insanların koşuşturmaca kültürüne ve tükenmişliğine bir tepkidir”* şeklinde ifade etmiştir (Savaş ve Turan, 2023).

Kavramın ortaya çıkışı ile beraber hızlı bir şekilde Harvard Business Review, Forbes, Dünya Ekonomik Forumu, Wall Street Journal ve New York Times gibi yayın organları sessiz istifa hakkında çeşitli makaleler yayımlamıştır (Aydin ve Azizoğlu, 2022). Sessiz istifa kavramı, çalışanların kendilerine verilen görevleri yerine getirme konusundaki sınırlı taahhütlerini ve görev tanımlarında belirtilmeyen herhangi bir görevi yerine getirmekten uzaklaşmalarını ifade etmektedir. Sessiz istifacılar işten kopuktur ve görev alanlarının ötesine geçme niyetinde değildir (Formica ve Sfodera, 2022). “Sessiz İstifa”, kişinin işine tam anlamıyla bağlı kalmaktan vazgeçmesini ve

yalnızca iş tanımının gerekliliklerini karşılayacak kadar şey yapmasını tanımlayan güncel terimdir (Mahand ve Caldwell, 2023). Bu nedenle, sessiz istifa niyeti olanlar çalışmaya devam eder, ancak artık ekstra görevleri yerine getirmek veya işle ilgili faaliyetlerde bulunmak (örneğin işe erken gelmek, işte geç saate kadar kalmak ve toplantılara aktif olarak katılmak gibi) konusunda gönüllü olmazlar (Anand vd., 2023).

Sessiz istifanın işveren, çalışan ve toplum açısından ortaya çıkardığı sonuçlar incelendiğinde, işveren açısından bu durumun tehlikeli olduğu ve çeşitli zorluklara yol açtığı görülebilir. İşverenler için, sessiz istifa risk taşıyan bir durum olarak değerlendirilebilir. Bu durum, rekabette geri kalmalarına neden olabilir ve örgütün sürdürülebilirliğini tehlikeye atabilir. Çalışanların işlerine duydukları bağlılığın azalması, verimlilik düşüşüne ve kalifiye çalışan kaybına yol açabilir (Karaşin ve Öztürk, 2023). Uzun yıllar düzenli bir iş-yaşam döngüsüne alışmış bireylerin, pandeminin getirdiği değişimlerle birlikte mesai saatlerindeki esneklik, geleneksel iş modellerinin evden çalışma şekillerine dönüşmesi gibi unsurlar, iş ve özel yaşamlarının birbirine karışmasına ve belirsizlik içinde geçmesine neden olmuştur. Bu durum, fizyolojik ve psikolojik sorunların ortaya çıkmasına yol açmıştır (Çalışkan, 2023). İş dünyasında iş ve ücret eşitsizlikleri, artan iş yükü ve rol çatışmaları da sıklıkla ortaya çıkmaktadır. Bu da çalışanların iş tutumlarını, alışkanlıklarını ve davranışlarını değiştirip bozarak tükenmişliğe, işten ayrılma niyetine ve işten ayrılmaya neden olmaktadır (Boy ve Sürmeli, 2023). Sessiz istifa, bir işten duygusal ya da fiziksel yorgunluk ve bitkinlik anlamına gelen işten ayrılma niyetinden farklı olarak, sorumlulukları yerine getirmek için sadece temel işi yapma ve bunu asla aşmama düşüncesini teşvik eden yeni bir kavramdır. Bu nedenle COVID-19'un çalışanlar üzerinde artırdığı baskı ile birlikte, onların yaşam tarzlarını ve çalışma şekillerini yeniden değerlendirmeleri ortaya çıkmıştır (Lu vd., 2023a). Sessiz istifanın bireyde yol açtığı duygular ve mesleki bağlılıkla ilişkili etkileri yanında, aynı zamanda örgüte yansıyacak maliyetleri de göz ardı edilmemelidir. Bireyin işine olan bağlılığının azalması ve sadece işin gerektirdiği ölçüde performans sergilemesi, örgütün gelişimi açısından zayıflamasına neden olabilir (Çalışkan, 2023).

Yakın tarihli bir Wall Street Journal makalesine göre, günümüz işgücünün %50'si işlerine bağlılıklarını sınırlamayı seçmiştir (Mahand ve Caldwell, 2023). Pandemideki kapanmaların ve uzaktan çalışma kültürünün yaygınlaşması ile birlikte 2020 baharında yüz milyonlarca çalışan o yılın çoğunu evde, uzaktan çalışarak veya neredeyse hiç çalışmadan geçirmiştir. İşletme profesörü Anthony Klotz'a atfedilen Büyük İstifa, bir yıl sonra, 2021 baharında, çalışanlardan işe geri dönmeleri istendiğinde ve çoğu bunu yapmadığında başlamıştır. 2021'in sonunda 47 milyondan fazla Amerikan vatandaşının gönüllü olarak işini bıraktığı görülmüştür (Formica ve Sfodera, 2022). İşini emeklilikte alınan ücretlerin düşük olması, mevcut portföylerinin kısıtlı olması düşük ücretler, zorlu çalışma vardiyaları ve uzun çalışma saatleri gibi çeşitli nedenlerden dolayı bırakamayanlar ise sessiz istifayı bir tercih olarak kullanmaya başlamıştır (Formica ve Sfodera, 2022; Zuzelo, 2023). Ünlü araştırma şirketi Gallup tarafından kolayda örneklem yöntemi ile 18 yaş üzeri yaklaşık 15000 çalışan üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmadan elde edilen bulgulara göre

Amerika'da çalışanların yarısının sessiz istifa davranışları sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır (Zuzelo, 2023).

Sessiz istifa davranışları yetişkinlere kıyasla genç Y kuşağı ve Z kuşağında daha fazla görülmektedir. İş hayatında uzun zaman geçirmemiş ve yeni iş hayatına girmiş olan bu çalışanlar sessiz istifayı, sözleşmeye bağlı olarak yapmak zorunda olduklarından daha fazla iş yapmamak olarak ifade etmektedir (Richardson, 2023).

COVID-19 aynı zamanda iş hayatında önemli değişikliklere sebep olmuştur. Pandeminin yıkıcı etkilerinin azalmasıyla uzaktan çalışma kültüründen yavaş yavaş vazgeçilmesi ve çalışanların işlerine geri dönüşlerinin beklenmesi "büyük istifa" adı verilen bir akımı da beraberinde getirmiştir (Anand vd., 2023; Aydın ve Azizoglu, 2022; Scheyett, 2023).

Sağlık çalışanları yüksek düzeyde iş tükenmişliği, iş tatminsizliği, işten ayrılma ve işten ayrılma niyeti yaşamaktadır (Galanis, Katsiroumpa, Vraha, Siskou, vd., 2023; Lu vd., 2023b; Pevec, 2023). Üstelik COVID-19 salgını, sağlık çalışanlarının fiziksel ve ruhsal sağlıklarında kaygı, depresyon, stres, uykusuzluk, yorgunluk, travma sonrası stres bozukluğu gibi büyük değişikliklere neden olmuştur (Galanis, 2023). Sağlık çalışanları arasında COVID-19'dan en çok etkilenen grupların başında hemşireler gelmektedir. Durum o kadar kritik düzeydedir ki, ABD'de yapılan bir araştırmada sağlık çalışanlarının yüzde 47'sinin 2025 yılına kadar işten ayrılmayı planladığı, hemşirelerde ise bu oranın yüzde 90 olduğu belirtilmektedir. (Galanis, Katsiroumpa, vd., 2023a). Çeşitli nedenlerle istifa edemeyenler ise davranış değişiklikleri göstermektedir. Bunlardan birisi de sessiz istifa niyetidir. Sessiz istifa, bir çalışanın ekstra performans gösterme konusundaki isteksizliği olarak ortaya çıkar ve bu, tipik olarak bir kuruluşun çalışanlarıyla anlamlı bir ilişki kuramamasından kaynaklanmaktadır (Mahand ve Caldwell, 2023). Sessiz istifa niyeti taşıyan çalışanlar, görev tanımları dahilinde kendisine verilen görevleri ekstra çaba harcamadan ve özveri göstermeden yerine getirmektedir. Temel yükümlülüklerini aşma niyetinde değildir ve mesai saatleri dışında çalışmak istememektedir (Boy ve Sürmeli, 2023). Sessiz istifa davranışı sergileyenler, işyerindeki beklentileri karşılama veya "her şeylerini verme" motivasyonunu kaymetkete ve ödül teşviki olmadan ek projeler üzerinde çalışmaktan kaçınma eğilimi göstermektedir (Zhang ve Rodrigue, 2023).

Literatürde sessiz istifa üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde 2022 sonunda bu konunun bilimsel olarak ele alındığı görülmektedir (Formica ve Sfodera, 2022; Galanis vd., 2024; Hamouche vd., 2023; Scheyett, 2023). Yapılan çalışmalarla birlikte sessiz istifa literatürü büyümektedir. Sessiz istifa fenomeni yeni yeni görünürlüğü artan bir olgu olduğu için, akademisyenler bunu istifa, işten ayrılma niyeti, iş tatmini, iş tükenmişliği ve aşırı iş yükü gibi işle ilgili diğer değişkenlerde olduğu gibi derinlemesine araştırmamıştır (Galanis, 2023). Literatürde bu konuda yapılan kısıtlı sayıda çalışmaları incelendiğinde çalışan memnuniyetsizliği ve işten ayrılmanın sessiz istifanın nedenleri olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca çalışanların işten ayrılma niyetini de etkiledikleri kabul edilmektedir (Anand vd., 2023). Diğer yandan mesleki

tükenmişlik de sessiz istifa üzerine etkisi olan unsurlardandır. Literatürde yine benzer şekilde yapılmış olan çok kısıtlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Lu vd., 2023a; Xueyun vd., 2023). Sessiz istifayı etkileyen bir diğer değişken de personel güçlendirme olarak kaşımıza çıkmaktadır. Lu vd. (2023a) tarafından yapılan çalışmada personel güçlendirmenin sessiz istifayı yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Xueyun vd. (2023) yaptıkları çalışmada iş koşulları, iş güvenliği, algılanan kariyer gelişimi, algılanan örgütsel destek ve duygusal örgütsel bağlılığın sessiz istifa üzerine etkisini incelemiş ve bu ilişkide tükenmişliğin aracılık rolü olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Sağlık profesyonelleri özellikle Türkiye’de yüksek özveri ile çalışan meslek gruplarının başında gelmektedir. Sağlık çalışanlarının davranışlarında meydana gelen ya da gelebilecek bir değişiklik sağlık hizmetlerinin sunumu ve kalitesi üzerinde önemli etkilere sebep olabilmektedir. Sağlık profesyonellerinin sessiz istifa davranışı sergilemelerinde ya da sessiz istifa davranışına neden olacak faktörlerin ortaya konulmasında yeterli sayıda çalışma bulunmamaktadır. Gerçekleştirilen bu çalışma sağlık çalışanlarında sessiz istifa davranışı üzerine yapılmış ilk çalışmalar arasındadır ve sonraki çalışmalara referans olabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarında sessiz istifa davranışı etkileyen unsurların önem derecelerinin sıralanması amaçlanmıştır. Yapılan incelemede Türkiye’de sessiz istifa konusunda sağlık çalışanları üzerinde henüz yapılmış bir çalışma bulunmadığı görülmüştür. Dolayısıyla gerçekleştirilen bu çalışmanın literatüre önemli katkılar sunacağı ve daha sonra yapılacak olan çalışmalara öncülük edeceği düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

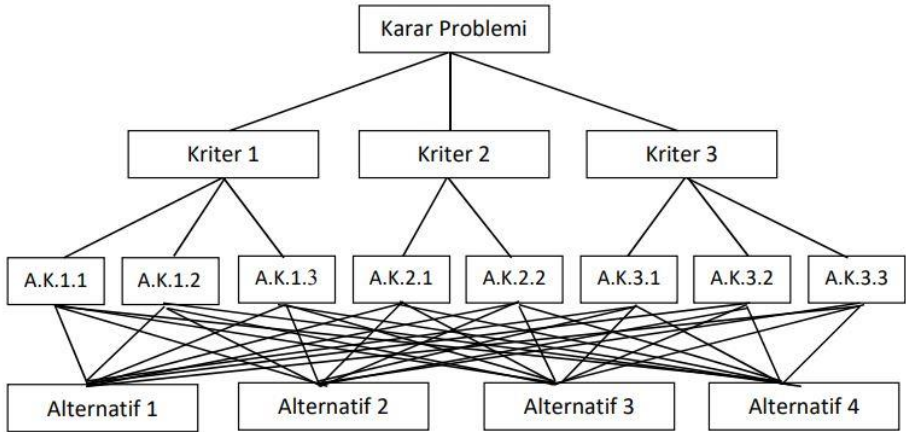
1.1. Analitik Hiyerarşi Süreci

Araştırmada literatür tarama ve Analitik Hiyerarşi Süreci (AHP) kullanılarak sessiz istifayı etkileyen faktörlerin sağlık çalışanları tarafından önem derecelerinin belirlenmesi ve sıralanması gerçekleştirilmiştir. AHP karmaşık problemlerin çözümünde hiyerarşik yapıda modelleme olanağı sunan önemli bir tekniktir (Pehlivan ve Önder, 2020). Bu tekniğin sağladığı fayda ile beraber sağlık çalışanlarında sessiz istifa üzerine etki eden faktörlerden hangilerinin en önemliler olduğu sonucuna kolaylıkla ulaşılabilmektedir. Saaty (2008) günlük hayatta karşılaşılan problemlerin çözümünde sayısal değerlerden yararlanmanın getirmiş olduğu avantajlara vurgu yapmış ve AHP’nin bu aşamada araştırmacılar için oldukça yararlı olduğunu ifade etmiştir. Pehlivan ve Önder (2020) ise; AHP’yi şu şekilde tanımlamıştır: “*AHP tekniği, birden fazla kalitatif ve/veya kantitatif kritere sahip karmaşık problemleri çözmek için tasarlanmıştır. Bu yöntem, problemin önceden tanımlanan kriterlerinin karar verici (uzman) tarafından göreceli önemlerinin belirlenmesine ve daha sonra her bir kritere göre karar alternatifleri arasından seçim yapılabilmesine olanak tanımaktadır. Kullanımı son derece kolay olan tekniğin en önemli avantajı, sayısal olarak belirlenebilecek objektif yargular ile sübjektif nitelikli yarguları bir arada bulundurulabilmesidir*” (Pehlivan ve Önder, 2020).

1970'lerde analitik düşüncenin ilkeleri niceliksel analiz için kullanışlı bir modelin geliştirilmesine yol açmıştır. Analitik Hiyerarşi Süreci olarak da bilinen çok kriterli karar verme (ÇKKV) problemlerinin çözümü Amerikalı Profesör Thomas Saaty tarafından yapılmıştır. Saaty'nin geliştirmiş olduğu bu yöntem, problemin hiyerarşik yapısını oluşturan kısmi bileşenlere ayrıştırılmasından oluşmaktadır (Siekelova vd., 2021). Karşılaştırma yapabilmek için, karşılaştırıldıkları kriterlere veya özelliğe göre bir unsurun diğerine göre kaç kat daha önemli veya baskın olduğunu gösteren bir sayı skalasına ihtiyacımız vardır (Vargas, 1990). Bu skala Tablo 1'de ifade edilmiştir.

Sezgisel bir çözüm sürecine sahip olan ve bu sayede karar vericiler için uygulama kolaylığı sunan AHP'nin temel mantığını içeren yöntem analitik olması ve belirli bir hiyerarşik çözüm aşamalarını içermesidir (Demirci, 2019). AHP süreci Şekil 1'de sunulmuştur. Buna göre her bir kriter kendine ait alt kriterlere sahip olup, her bir alt kriter kendi içerisinde ikili karşılaştırmalar yapılmak üzere bir araya getirilmiştir. Dolayısı ile ikili karşılaştırma sayısı belirlenirken kriter sayısı, bir eksiği ile çarpılır ve ikiye bölünür.

Şekil 1: Analitik Hiyerarşi Süreci



Kaynak: (Demirci, 2019, p. 48)

İkili kriterler birbirleri ile Saaty tarafından geliştirilen ölçekte 1-9 arası değerlere göre karşılaştırma yapılmaktadır. İki değer birbirine eşit olması durumunda katılımcılar "1"i, en büyük değer olarak ise "9"u tercih etmektedir (Pehlivan ve Önder, 2020). Saaty tarafından ikili karşılaştırmalarda kullanılmak üzere tasarlanan 1-9 skalasındaki rakamların temsil ettikleri değer Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. İkili karşılaştırmalarda kullanılan önem dereceleri

| Önem Derecesi | Tanım | Açıklama |
|---------------|----------------------|--|
| 1 | Eşit önemde | İki faktör eşit derecede önemlidir. |
| 3 | Orta düzeyde önemli | Bir faktör diğerine göre biraz daha önemlidir. |
| 5 | Güçlü düzeyde önemli | Bir faktör diğerine göre güçlü bir şekilde daha önemlidir. |
| 7 | Çok düzeyde önemli | Bir faktör diğerine göre oldukça güçlü bir şekilde daha önemlidir. |
| 9 | Aşırı düzeyde önemli | Bir faktör diğerine göre en yüksek düzeyde daha önemlidir. |
| 2,4,6,8 | | Ara değerler |

Kaynak: (Pehlivan ve Önder, 2020, p. 835)

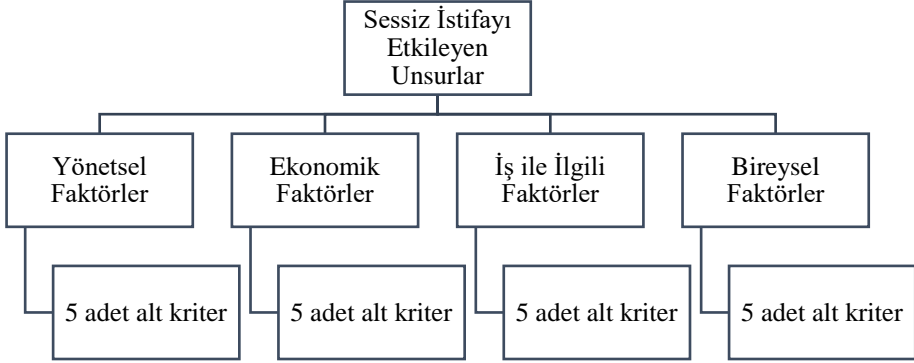
AHP'nin sonraki aşamalarında elde edilen bulgular, bir matrise dönüştürülerek ağırlıklandırma işlemi gerçekleştirilir. Daha sonra her bir sütun normalize edilir. Normalize edilmesinin ardından nihai ağırlıklar tespit edilir. Bir sonraki aşamada tutarlılık indeksi (RI) ve tutarlılık oranı (CR) hesaplanır. Bu işlemlerin ardından son karar aşamasına geçilmiş olur (Pehlivan ve Önder, 2020).

2.1. Uygulama ve Materyal

Araştırmanın uygulama aşamasında Saaty'nin 1-9 ölçeği kullanılarak, 4 ana kriter ve her bir kriter için 5 alt kriter belirlenmiştir. Ana kriterler Şekil 2'de sunulmuştur. Araştırmada kullanılan maddeler kapsamlı bir literatür taraması (Anand vd., 2023; Aydın ve Azizoğlu, 2022; Boy ve Sürmeli, 2023; Formica ve Sfodera, 2022; Galanis, Katsiroumpa, vd., 2023b; Güngör vd., 2022; Hamouche vd., 2023; Johnson, 2023; Lu vd., 2023a; Mahand ve Caldwell, 2023; Richardson, 2023; Scheyett, 2023; Serenko, 2023; Zhang ve Rodrigue, 2023; Zuzelo, 2023), uluslararası literatürde kısıtlı sayıda geliştirilmiş olan sessiz istifa ölçekleri ve sağlık yönetimi alanında doçent unvanına sahip 3 akademisyenin uzman görüşlerine dayanarak oluşturulmuştur.

Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan etik kurul izni Batman Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 08.11.2023 tarihinde 2023/06 karar numarası ile alınmış olup, araştırma Helsinki Deklarasyonuna uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

Şekil 2: Model Hiyerarşisi



Araştırmada kullanılan alt kriterler ise şu şekildedir:

Yönetmel Faktörler:

- Yönetim tarafından desteklenmeme
- Personel güçlendirme konusundaki eksiklikler
- Örgütsel güven ve adalet algısı
- Yöneticilerin liderlik becerileri
- Çalışan başarısının takdir edilmemesi

Ekonomik Faktörler:

- Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler
- Yurtdışında sunulan daha iyi çalışma koşulları
- Yurtiçinde başka kurumlarda sunulan daha iyi çalışma koşulları
- İşten ayrıldığında aynı geliri elde edemeyeceği düşüncesi
- Tüm Dünya'yı etkileyen ekonomik krizle beraber yaşam kalitesindeki düşüş

İş ile İlgili Faktörler

- Personel eksikliği sonucu iş yükünün fazla olması
- Herhangi bir hastalığa maruziyet riskinin yüksek olması
- Uzun mesai saatleri
- Sağlık profesyonellerine uygulanan fiziksel ve sözlü şiddet
- Yeterli ekipman/teçhizata sahip olmamak

Bireysel Faktörler:

- Motivasyon eksikliği
- Özel hayatla iş hayatının iç içe geçmesi (iş yaşam dengesinin bozulması)
- İş yerinde yalnız (soyutlanmış, izole) hissetme
- İşten ayrılma niyeti
- İşin bir anlam ifade etmemesi

3. BULGULAR

Araştırmaya 50 sağlık profesyoneli katılım göstermiştir. Araştırmaya destek veren sağlık profesyonellerinin sosyodemografik özellikleri incelendiğinde 15'i hekim (%29,2), 24'ü hemşire (%48) ve 11 (%22)'i diğer (teknisyen, tekniker, sağlık memuru, ebe, anestezi sorumlusu, acil tıp teknisyeni) sağlık profesyonellerinden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş ortalamaları 30,46'dır. Medyan yaş ise 29 olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya destek veren sağlık profesyonellerinin %48'i evli olduklarını beyan etmişlerdir. Katılımcıların kurumda ortalama çalışma süreleri 4,97 yıl iken toplam mesleki çalışma süreleri 7,27 yıl olarak tespit edilmiştir.

3.1. Ana Kriterlere Ait Bulgular

Bu çalışmada sağlık profesyonellerinin sessiz istifa davranışında bulunmalarına sebep olan kriterler Analitik Hiyerarşi Prosesi ile analiz edilmiş ve kriterlerin önem dereceleri tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre en önemli kriterin “ekonomik faktörler” (0,39) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer kriterlerin önem dereceleri sırası ile “iş ile ilgili faktörler” (0,24), “bireysel faktörler” (0,20) ve “yönetmel faktörler” (0,17) olarak tespit edilmiştir. Sağlık profesyonellerinin sessiz istifa davranışı göstermelerinde ekonomik faktörlerin etkisinin diğerlerine kıyasla yüksek derecede fazla çıkması dikkate değer bir sonuçtur. Yönetmel faktörler ise diğer faktörlere kıyasla oldukça düşük bir orana sahiptir. Böylece, sessiz istifa davranışında en az etkiye sahip ana faktör olarak değerlendirilmiştir. Ana kriterlerin ağırlıkları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Ana Kriterlere Ait Değerler

| Kriter | Lokal Ağırlıklar | λ_{max} , CI ve RI | CR |
|-------------------------|------------------|----------------------------|-------|
| Yönetmel faktörler | 0,17 | | |
| Ekonomik faktörler | 0,39 | $\lambda_{max}=4,009$ | |
| İş ile ilgili faktörler | 0,24 | CI=0,003 | 0,003 |
| Bireysel faktörler | 0,20 | RI= 0,900 | |

CR = 0,003 <0,10 (sonuçların tutarlı olduğunu ifade etmektedir)

3.2. Alt Kriterlere Ait Bulgular

Ana kriterlerin dağılımları sessiz istifa davranışına sebep olan ana kriterleri belirlemek için analiz edilmiştir. Bununla beraber her bir alt kriter maddelerinin de alt kriterler arasında lokal ağırlıklarının belirlenmesi sessiz istifa davranışına neden olan faktörlerin daha iyi anlaşılabilmesi adına oldukça önemlidir. Böylece her bir alt kriterin ilgili olduğu ana kritere ne kadar etki ettiği ya da diğer bir ifade ile o kriterin içerisindeki ağırlığının ne kadar orana sahip olduğunu görülebilmektedir.

Yönetmel faktörlere ait alt kriterler incelendiğinde en yüksek orana sahip olan kriterin “Personel güçlendirme konusundaki eksiklikler” (0,224) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kriteri sırası ile “Örgütsel güven ve adalet algısı” (0,208), “Yönetim

tarafından desteklenmeme” (0,207), “Çalışan başarısının takdir edilmemesi” (0,195) ve en az etkileyen kriter olarak da “Yöneticilerin liderlik becerileri” (0,166) olmuştur (Tablo 3).

Tablo 3. Yönetimsel Faktörler Alt Kriterlerine Ait Değerler

| Kriter | Lokal Ağırlıklar | λ_{max} , CI ve RI | CR |
|--|------------------|----------------------------|-------|
| Yönetim tarafından desteklenmeme | 0,207 | | |
| Personel güçlendirme konusundaki eksiklikler | 0,224 | $\lambda_{max}=5,12$ 4 | 0,028 |
| Örgütsel güven ve adalet algısı | 0,208 | CI=0,031 RI= 1,120 | |
| Yöneticilerin liderlik becerileri | 0,166 | | |
| Çalışan başarısının takdir edilmemesi | 0,195 | | |

CR = 0,028 < 0,10 (sonuçların tutarlı olduğunu ifade etmektedir)

Sessiz istifa davranışının sergilenmesinde ekonomik faktörler ana kriterler arasında en yüksek olan kriter olduğu tespit edilmiştir. Ekonomik faktörlere ait kriterler arasında en yüksek orana sahip olan kriterin “Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler” (0,237) olduğu elde edilen bulgulardan tespit edilmiştir. Bu kriter yakın bir değere sahip olan “İşten ayrıldığında aynı geliri elde edemeyeceği düşüncesi” (0,217) de ikinci en yüksek oran olarak karşımıza çıkmaktadır. “Yurtdışında sunulan daha iyi çalışma koşulları” (0,196) üçüncü sıradaki en önemli kriter olarak değerlendirilirken “Tüm Dünya’yı etkileyen ekonomik krizle beraber yaşam kalitesindeki düşüş” (0,191) dördüncü en önemli kriter olmuştur. “Yurtiçinde başka kurumlarda sunulan daha iyi çalışma koşulları” (0,159) kriteri ise ekonomik faktörler arasında en düşük orana sahip olan kriterdir. Ekonomik faktörlere ait oranlar ya da bir başka ifade ile lokal ağırlıklar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Ekonomik Faktörler Alt Kriterlerine Ait Değerler

| Kriter | Lokal Ağırlıklar | λ_{max} , CI ve RI | CR |
|---|------------------|-----------------------------------|-------|
| Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler | 0,237 | | |
| Yurtdışında sunulan daha iyi çalışma koşulları | 0,196 | $\lambda_{max}=5,029$ CI=0,007 | 0,007 |
| Yurtiçinde başka kurumlarda sunulan daha iyi çalışma koşulları | 0,159 | RI= 1,120 | |
| İşten ayrıldığında aynı geliri elde edemeyeceği düşüncesi | 0,217 | | |
| Tüm dünyayı etkileyen ekonomik krizle beraber yaşam kalitesindeki düşüş | 0,191 | | |

CR = 0,007 < 0,10 (sonuçların tutarlı olduğunu ifade etmektedir)

İş ile ilgili faktörler arasında “Sağlık profesyonellerine uygulanan fiziksel ve sözlü şiddet” (0,320) açık ara en önde olan sessiz istifa nedeni arasında görülmektedir. En düşük öneme sahip kriter ise “Yeterli ekipman/teçhizata sahip olmamak” (0,137) olarak tespit edilmiştir. Diğer kriterlere ait oranlar büyükten küçüğe doğru: “Uzun mesai saatleri” (0,196) “Personel eksikliği sonucu iş yükünün fazla olması” (0,195) “Herhangi bir hastalığa maruziyet riskinin yüksek olması” (0,152) olarak tespit edilmiştir. Tablo 5’te iş ile ilgili faktörler alt kriterlerine dair diğer tüm veriler sunulmuştur.

Tablo 5. İşle İlgili Faktörler Alt Kriterlerine Ait Değerler

| Kriter | Lokal Ağırlıklar | λ_{max} , CI ve RI | CR |
|---|------------------|-----------------------------------|-------|
| Personel eksikliği sonucu iş yükünün fazla olması | 0,195 | | |
| Herhangi bir hastalığa maruziyet riskinin yüksek olması | 0,152 | $\lambda_{max}=5,033$ CI=0,008 | 0,007 |
| Uzun mesai saatleri | 0,196 | RI= 1,120 | |
| Sağlık profesyonellerine uygulanan fiziksel ve sözlü şiddet | 0,320 | | |
| Yeterli ekipman/teçhizata sahip olmamak | 0,137 | | |

CR = 0,007 <0,10 (sonuçların tutarlı olduğunu ifade etmektedir)

Katılımcılar bireysel faktörler arasında kriterlerden sessiz istifaya neden olan en önemli kriteri “Özel hayatla iş hayatının iç içe geçmesi (iş yaşam dengesinin bozulması)” (0,271) olarak belirlemiştir. Bunu sırası ile “İşten ayrılma niyeti” (0,222), “Motivasyon eksikliği” (0,188), “İş yerinde yalnız (soyutlanmış, izole) hissetme” (180) ve “İşin bir anlam ifade etmemesi” (0,140) izlemiştir. Bireysel faktörlere ait değerler Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Bireysel Faktörler Alt Kriterlerine Ait Değerler

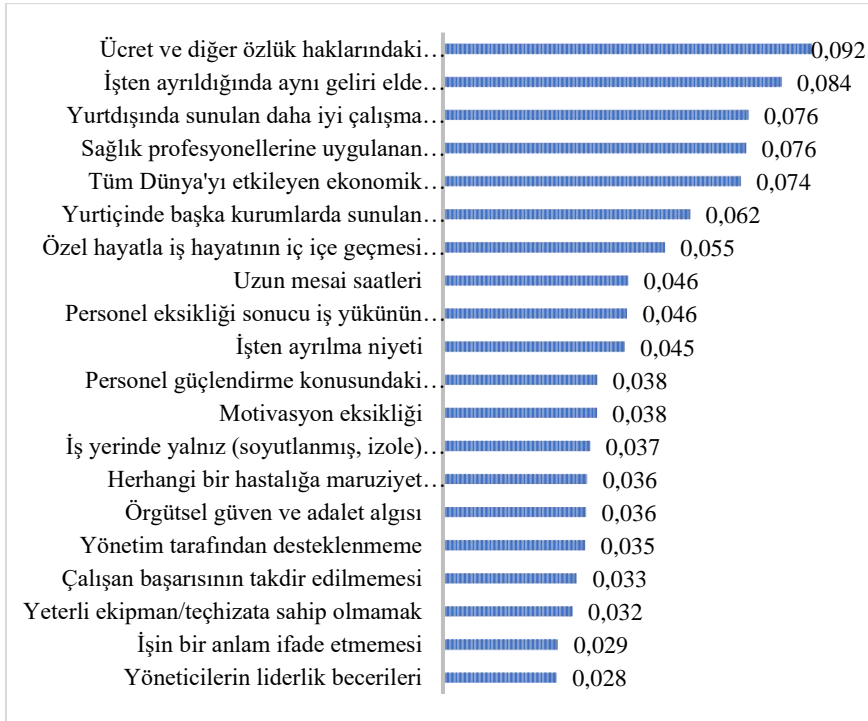
| Kriter | Lokal Ağırlıklar | λ_{max} , CI ve RI | CR |
|--|------------------|-----------------------------------|-------|
| Motivasyon eksikliği | 0,188 | | |
| Özel hayatla iş hayatının iç içe geçmesi (iş yaşam dengesinin bozulması) | 0,271 | $\lambda_{max}=5,064$ CI=0,016 | 0,014 |
| İş yerinde yalnız (soyutlanmış, izole) hissetme | 0,180 | RI= 1,120 | |
| İşten ayrılma niyeti | 0,222 | | |
| İşin bir anlam ifade etmemesi | 0,140 | | |

CR = 0,014 <0,10 (sonuçların tutarlı olduğunu ifade etmektedir)

3.3. Genel Ağırlıklandırma Bulguları

Alt kriterlerin ağırlıklarının tüm kriterler arasındaki oranı alt kriter oranı ile ana kriterler oranı çarpılarak AHP yöntemi ile tespit edilebilmektedir. Örneğin ekonomik faktörler ana kriteri 0,39 oranına sahiptir. Ekonomik faktörlerden “Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler” alt kriterinin ağırlığı 0,23 olarak tespit edilmiştir. Bu iki oran çarpıldığında “Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler” alt kriterinin tüm kriterler dikkate alındığında yaklaşık 0,09 oranına sahip olduğu görülmektedir. Bu şekilde tüm alt kriterlerin ağırlıkları hesaplanmış ve Grafik 1’de kriterlere ait oranlar sunulmuştur. Buna göre sağlık profesyonellerinin sessiz istifa davranışı sergilemelerindeki en önemli kriter “Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler” olarak tespit edilirken, en düşük ağırlığa sahip olan kriter “Yöneticilerin liderlik becerileri” olduğu görülmüştür. Bunun yanında “işten ayrıldığında aynı geliri elde edemeyeceği düşüncesi” sağlık profesyonellerinin resmi olarak istifa etmesinin önündeki en büyük engellerden biri olarak görülmektedir. Ayrıca “yurtdışındaki daha iyi çalışma koşulları” ve “sağlık profesyonellerinin karşılaştığı fiziksel ve sözlü şiddet” sessiz istifa davranışında önemli roller oynamaktadır.

Grafik 1: Genel Ağırlık Değerleri



4. TARTIŞMA

Örgütsel hedef ve amaçların gerçekleştirilmesinde önemli bir unsur da çalışanlardır. İşletmelerin, çalışanlarını sadece birer nesne değil, aynı zamanda birer özne olarak doğru bir şekilde anlamaları, gelecekte varlıklarını sürdürebilmeleri açısından kritiktir (Boz vd., 2023). Sağlık sektöründe de amaçlara ulaşmada en kritik role sahip kaynak insan kaynağıdır. Sağlık kuruluşları, multidisipliner bir çalışma gerektiren yerlerdir. Sağlık kuruluşlarında birbirleriyle etkileşimde bulunan, iletişim kuran, görüş alışverişinde bulunan hekim, hemşire ve çeşitli meslek grupları beraber çalışmaktadır. Sessiz istifa bir meslek bünyesinde gerçekleşirse, diğer meslek gruplarına da sıçraması mümkün olabilir (Kang vd., 2023). Gallup'un araştırmasına göre ABD işgücünün 2022 yılı sonu itibarıyla en az yarısının sessiz istifa davranışı sergileyenlerden oluştuğu ifade edilmiştir (Formica ve Sfodera, 2022). Benzer şekilde sağlık sektöründe de sessiz istifanın yaygın olduğunu ortaya koyan uluslararası çalışmalar mevcuttur (Kumar, 2023). Durum o derece ciddidir ki Galanis vd. (2024)'nin çalışmasında sağlık çalışanlarının yarısından fazlasının sessiz istifa davranışı sergilediği ifade edilmiştir.

Bu çalışmada sağlık profesyonellerinin sessiz istifa davranışında bulunmalarına sebep olan kriterler Analitik Hiyerarşi Süreci ile analiz edilmiş ve kriterlerin önem dereceleri tespit edilerek belirlenen kriterler sıralanmıştır. Elde edilen bulgulara göre en önemli kriterin "ekonomik faktörler" (0,39) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer kriterlerin önem dereceleri sırası ile "iş ile ilgili faktörler" (0,24), "bireysel faktörler" (0,20) ve "yönelimsel faktörler" (0,17) olarak tespit edilmiştir. Yönelimsel faktörler arasında en yüksek değere sahip olan kriter "Personel güçlendirme konusundaki eksiklikler" olmuştur. Ekonomik faktörlere ait kriterler arasında en yüksek orana sahip olan kriter "Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler" iken iş ile ilgili faktörler arasında en önemli kriter "Sağlık profesyonellerine uygulanan fiziksel ve sözlü şiddet" (0,320) olarak tespit edilmiştir. Katılımcılar bireysel faktörler arasında yer alan kriterlerden sessiz istifaya neden olan en önemli kriteri "Özel hayatla iş hayatının iç içe geçmesi (iş yaşam dengesinin bozulması)" olarak belirtmişlerdir. Tüm kriterlerin değerlendirilmesi sonucunda sağlık profesyonellerinin sessiz istifa davranışı sergilemelerindeki en önemli kriter "Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler" olarak tespit edilmiştir. Ayrıca "işten ayrıldığında aynı geliri elde edemeyeceği düşüncesi" sağlık profesyonellerinin resmi olarak istifa etmemesinin ve sessiz istifa davranışı göstermesinin en önemli nedenlerinden biri olarak tespit edilmiştir.

Yapılan değerlendirmeler sonucunda ekonomik faktörlerin sağlık profesyonellerinin sessiz istifa davranışı göstermelerindeki en önemli kriterler olduğu anlaşılmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde ücretin diğer örgütsel davranış değişkenleri üzerinde de etkili olduğu görülmektedir. Örneğin Kim vd. (2023) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada ücretin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gerçekleştirilen bu çalışmada da sessiz istifa davranışı üzerinde en önemli faktörün ücret ve ücretle ilgili olan faktörler olduğu görülmektedir. Son yıllarda küresel çapta tüm çalışanları etkileyen ekonomik krizin bunda payının yüksek olduğu düşünülmektedir.

Gerçekleştirilen çalışmada, sağlık profesyonellerinin sessiz istifa niyetleri üzerinde en etkili olan kriterin “Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. En düşük ağırlığa sahip kriter ise “Yöneticilerin liderlik becerileri” olduğu görülmüştür. COVID-19’un getirmiş olduğu ekonomik kriz tüm ülkeler gibi Türkiye’yi de etkilemektedir. Sağlık profesyonelleri nezdinde ekonomik koşulların etkisi yönetsel faktörleri kriz sebebi ile geride bırakmıştır. Diğer yandan ağırlığı yüksek olan kriter incelendiğinde, “işten ayrıldığında aynı geliri elde edemeyeceği düşüncesi” sağlık profesyonellerinin resmi olarak istifa etmesinin önündeki en büyük engellerden biri olarak görülmektedir. Ayrıca “yurtdışındaki daha iyi çalışma koşulları” ve “sağlık profesyonellerinin karşılaştığı fiziksel ve sözlü şiddet” sessiz istifa davranışında önemli roller oynamaktadır. Sessiz istifanın nedenleri üzerine yapılan araştırmalarda tükenmişlik, aşırı iş yükü ve çalışan refahının istatistiksel olarak anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir (Lu vd., 2023a). (Galanis vd., 2024) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada sağlık profesyonellerinin yarım fazlasının sessiz istifa davranışı sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık profesyonelleri arasında en çok sessiz istifa davranışının görüldüğü meslek grubu da hemşireler olarak tespit edilmiştir. Sağlık profesyonellerinde sessiz istifa davranışının yaygınlaşması beraberinde önemli sorunları da getirmesi kaçınılmazdır. Özellikle etik ihlallere varabilecek son derece tehlikeleri unsurları bünyesinde barındıran sessiz istifa davranışı hızla önlem alınması gereken önemli örgütsel davranış konularının başında gelmektedir. Hemşireler üzerinde gerçekleştirilen bir diğer sessiz istifa çalışmasında ise tükenmişliğin sessiz istifa niyeti üzerine etkisinde iş tatminin aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Galanis, Katsiroumpa, Vraka, Siskou, vd., 2023). Sessiz istifa kavramı literatürde oldukça yeni bir kavram olduğundan dolayı gerçekleştirilen çalışma sayısı kısıtlıdır ve bu konu üzerinde daha çok çalışma yapılmasına ihtiyaç vardır. Elde edilen bulguların sessiz istifa niyeti üzerine etkili olan faktörlerin ortaya çıkarılmasında önemli bulguları ileri sürdüğü ve yapılacak diğer çalışmalar için öncülük edeceği düşünülmektedir.

SONUÇ

Örgütlerdeki çalışan davranışlarına dair gözlemler, sessiz istifanın giderek daha belirgin bir olgu haline geldiğini göstermektedir. Ancak bu durum, çalışanların örgütsel yaşantılarındaki sessizlik metaforlarının sadece bir yüzüdür. Sessiz istifanın altında yatan temel sebep, çalışanların işlerine olan ilgisini ve bağlılığını kaybetmeleridir. Bununla birlikte, örgütsel sessizlik, örgütsel yabancılaşma, sessiz protesto, sessiz gözlemci, sessiz anlaşma, sessiz kriz ve sessiz geri çekilme gibi diğer sessizlik metaforları da benzer, hatta bazen daha karmaşık sorunlara işaret edebilir (Demirkaya vd., 2023).

Pandemi sebebiyle değişen çalışma koşulları, çalışanların değersiz hissettiği iş ortamı, küresel çaptaki ekonomik kriz ve Z kuşağının istihdamdaki payının artması gibi faktörlerle birlikte ortaya çıkan “Sessiz İstifa”, göz ardı edilmeyecek bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum hem çalışanlara hem de işverenlere önemli bir mesaj niteliği taşımaktadır (Çalışkan, 2023). Sessiz istifa kavramının, zaman içinde üretimin azalması, ekonomik problemlerin ortaya çıkması gibi durumlar nedeniyle toplum

açısından endişe verici sonuçları bulunmaktadır. Özellikle ekonomik belirsizlik süreçlerinden geçilen bölgelerde, çalışanlarda sessiz istifa davranışının daha yüksek seviyede olduğunu söylemek mümkündür (Karaşin ve Öztürk, 2023). Sessiz istifaya sebep olan hayal kırıklıkları, sadece bir üretkenlik düşüşü sorunu değildir. Bu hayal kırıklıkları, yöneticilerin ve kuruluşların farkında olması gereken bir gerçektir ve bu durum, giderek artan bir şekilde mental sağlık sorunlarına dönüşmektedir (Boz vd., 2023).

Politika yapıcılar, yöneticiler ve kuruluşlar, sağlık çalışanlarının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamak için sessiz istifa eğilimini daha iyi anlaması gerekmektedir. Bu eğilim, sağlık hizmetlerinin sunumunda meydana gelebilecek aksaklıklar nedeniyle kuruluşlara zarar verebilir. Çalışanlar bu eğilim ile birlikte örgütsel vatandaşlık davranışlarından kopuk görünmekte ve maksimum kapasitelerini göstermemektedirler (Galanis, 2023). Dolayısı ile bu kavramın nedenlerinin anlaşılması, sessiz istifa düzeylerinin ölçülmesi ve bununla başa çıkmak için çeşitli stratejiler geliştirilmesi sağlık hizmetlerinin sunumu açısından faydalı olacaktır.

Mahand ve Caldwell (2023)'e göre sessiz istifa davranışı genç kuşakta daha fazla görülmektedir. Üst yönetim ekiplerinin gelecek nesil çalışanların değerleri hakkındaki varsayımlarını yeniden değerlendirmeleri ve bu grupları daha doğru bir anlayış ile yansıtan programlar, politikalar ve uygulamalar geliştirmeleri sessiz istifa davranışı açısından oldukça faydalı olacaktır. Ayrıca destekleyici yönetsel uygulamalar, temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmasını kolaylaştıracağı ve dolayısıyla çalışanların işe bağlılığını güçlendireceği için sessizce işten ayrılmanın önlenmesinde bir çözüm olabilir (Aydın ve Azizoglu, 2022). Araştırma sonucunda iş yaşam dengesinin bozulması da diğer kriterlerle kıyaslandığında önemli bir yere sahiptir. Sağlık çalışanlarında pandemi ile büyük bir bozulma gösteren iş-yaşam dengesine gereken önemi vermek, sağlık profesyonellerini bir nebze de olsun rahatlatacaktır (Zhang ve Rodrigue, 2023).

Çok kriterli karar verme yöntemleri arasında en sık kullanılan AHP ile Türkiye'de orta büyüklükte (büyükşehir olmayan bir ilde) ikamet eden 50 sağlık profesyoneli tarafından yapılan ikili karşılaştırmada bu davranışa en çok etki eden ana kriterin "ekonomik faktörler" olduğu tespit edilmiştir. Daha sonra "iş ile ilgili faktörler" gelmekle beraber en az etkisi olan faktörün "yönetsel faktörler" olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda araştırmadan elde edilen bulgular neticesinde sağlık profesyonelleri için yapılacak kapsayıcı bir ücret reformununun sessiz istifa davranışının önüne bir nebze de olsa geçilebileceği düşünülmektedir.

Sessiz istifa kavramı literatürde yeni bir kavram olması nedeniyle daha fazla araştırma yapılması gereken bir konudur. Sağlık hizmet sunumu kalitesine etkisi yüksek olan bu kavram üzerine yapılacak olan gelecek çalışmalarda daha büyük örnekleme ve büyük şehirlerde gerçekleştirilecek olması sessiz istifaya etki eden faktörlerin daha iyi anlaşılmasını sağlayacağı düşünülmektedir. "Sessiz istifa hareketi, iş gücünü derinlemesine etkileyip şekillendirme potansiyeline sahip olarak görülmektedir. Bu nedenle, bu konuda derinlemesine bir inceleme yapılmalı ve bu konudaki çalışmalar artırılmalıdır (Hamouche vd., 2023).

Kısıtlılıklar ve Diğer araştırmacılara Öneriler

Her araştırmada olduğu gibi mevcut çalışmanın da kısıtlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak, 50 sağlık profesyoneli ile gerçekleştirilmiş olması tüm evreni yansıtmak konusunda yeterli olmayabilir. Gelecek çalışmalarda daha büyük bir örneklem grubu ile çalışma yapılması farklı sonuçlar ortaya konulmasına ve literatürün ulusal anlamda zenginleşmesine katkı sağlayabilir. İkinci kısıtlılık, mevcut çalışma çok kriterli karar vermek yöntemlerinden Analitik Hiyerarşi Süreci kullanılarak gerçekleştirildiği için sosyodemografik değişkenlere göre sessiz istifa davranışının farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmemiştir. Gelecek çalışmalarda sessiz istifa ölçeği geçerlilik güvenilirlik çalışmaları yapılarak sessiz istifa davranışını ölçen aracın geliştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Özellikle sağlık çalışanları özelinde geliştirilecek bir ölçek, konunun daha iyi anlaşılmasına olanak sağlayabilir. Son olarak, araştırma tasarımı gereği, sessiz istifanın diğer değişkenlerle ilişkisi incelenmemiştir. Gelecek çalışmalarda sessiz istifa ile farklı değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi önerilmektedir.

EVALUATION OF FACTORS AFFECTING QUIET QUITTING INTENTION WITH AHP METHOD: AN APPLICATION IN HEALTHCARE WORKERS

1. INTRODUCTION

The concept of quiet quitting emerged as a social media application in 2022 and quickly became popular. Although this concept, which has found a rapid response in business life, is new, it is also discussed as the new name given to previously existing behaviors. Those who has quiet quitting intention put forth the minimum effort required in their work and avoid doing extra work. Thus, many problems arise, especially for professionals providing health services. Especially in Turkey, healthcare professionals work with great devotion, and human resource gaps in healthcare are filled with high-level efforts. When healthcare professionals give up their best efforts, the consequences are reflected directly on patients. For this purpose, this study was carried out to reveal the importance of the factors affecting the quiet quitting behavior of employees.

2. METHODS

This study was conducted with 50 health professionals using the 1-9 scale developed by Saaty and the analytic hierarchy process was used. This method which is a multi-criteria decision-making tool helps to decision makers to solve complex problems. In this context, the main factors and sub-factors affecting quiet quitting were determined by consulting experts on the subject. Health professionals were then asked to evaluate these criteria with pairwise comparisons. Based on expert point of view, 4 main criteria and 5 sub-criteria for each main criterion were determined. The main criteria were economic, managerial, individual and business factors.

3. RESULTS

The criteria that cause quiet quitting behaviors of health professionals were determined by 4 main and 20 sub-criteria. According to the findings, the most important factor among the main criteria was determined to be economic factors. When the sub-criteria of managerial factors were examined, it was concluded that the criterion with the highest rate was "Deficiencies in personnel empowerment" (0.224). It was determined from the findings that the criterion with the highest rate among the criteria related to economic factors was "Inadequacy in wages and other personal rights" (0.237). Among work-related factors, "Physical and verbal violence against healthcare professionals" (0.320) is by far the leading reason for quiet quitting. Among the individual factors, the participants determined that the most important criterion that caused quiet quitting was "Intertwining of private life and business life (disruption of work life balance)" (0.271). Overall scores were obtained by multiplying the loads of all sub-factors with the ratios of the main factors they belong to. According to the results obtained, the most important criteria were determined as inadequacies in wages and personal rights, the idea that one would not be able to earn the same income when leaving the job, and better working conditions offered abroad. The criteria with the lowest weight are; The leadership skills of managers are expressed as not having any meaning in the job and not having enough equipment.

4. DISCUSSION

Previous studies indicated that salary had an impact on other variables as commitment, turnover intention, job satisfaction and etc. In this conducted study, it is also evident that the most crucial factor influencing quiet quitting intention behavior is related to salary and salary-related factors. Research on the causes of quiet quitting has identified statistically significant effects of burnout, excessive workload, and employee well-being. In a study conducted on nurses regarding quiet quitting, it founded that burnout plays a mediating role in the impact of job satisfaction on the intention to silently resign. Quiet quitting is a new term in the literature and it needs to be identified.

CONCLUSION

The shortage of health professionals is becoming more evident every day. Given current circumstances, organizations need to take on the problem of quiet quitting and view the workplace as a place in need of changes that increase employees' sense of value and belonging, while encouraging mutual respect, opportunities for genuine participation, and citizenship through reasonable, negotiated workload and workplace policies (Zuzelo, 2023). As a result, the most important reason for quiet quitting was determined to be economic factors. Among the economic factors, the most important criterion was found to be inadequacies in wages and other personal rights. A wage reform among healthcare workers will also reduce their quiet quitting behavior.

KAYNAKÇA

- Anand, A., Doll, J. ve Ray, P. (2023). Drowning in silence: a scale development and validation of quiet quitting and quiet firing. *International Journal of Organizational Analysis*, ahead-of-print. doi:10.1108/IJOA-01-2023-3600
- Aydin, E. ve Azizoğlu, Ö. (2022). *A new term for an existing concept: Quiet Quitting- A self-determination perspective*. Paper presented at the V.Uluslararası Sosyal Bilimlerde Kritik Tartışmalar Kongresi, İzmir Demokrasi Üniversitesi, Balıkesir. 87.
- Boy, Y. ve Sürmeli, M. (2023). Quiet quitting: A significant risk for global healthcare. *Journal of global health*, 13. doi:10.7189/jogh.13.03014
- Boz, D., Duran, C., Karayaman, S. ve Deniz, A. (2023). Sessiz İstifa Ölçeği. İçinde C. Duran (Ed.), *Sessiz İstifa*. İstanbul: Eğitim Yayınevi.
- Çalışkan, K. (2023). Sessiz İstifa: Sonun Başlangıcı mı Yeniden Diriliş mi? *Journal of Organizational Behavior Review*, 5(2), 190-204.
- Demirci, A. (2019). Kuruluş yeri seçiminde analitik hiyerarşik süreç yöntemi: sağlık kurumlarında bir uygulama. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 39-55.
- Demirkaya, H., Yıldız, B., Özalçın, S. E. ve Öztürk, H. (2023). İnsan Kaynaklarında Sessizliğin Yankıları: Örgütlerde Sessiz İstifa Fenomeninin Anatomisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 2(2), 69-88.
- 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 & Management*, 31(8), 899-907.
- Galanis, P. (2023). Quiet Quitting: A Significant Threat for Healthcare Industry or an Inevitable Reaction of the Healthcare Workers? *International Journal of Caring Sciences*, 16(2), 512-513.
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., Gallos, P., vd. (2023a). Quiet quitting among employees: a proposed cut-off score for the “Quiet Quitting” Scale. . ahead-of-print. doi:10.21203/rs.3.rs-3076541/v1
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., Gallos, P., vd. (2023b). Quiet quitting among employees: a proposed cut-off score for the “Quiet Quitting” Scale. . ahead-of-print, 1-13. doi:10.21203/rs.3.rs-3076541/v1
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Katsoulas, T., vd. (2023). The influence of job burnout on quiet quitting among nurses: The mediating effect of job satisfaction. Preprint.
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Katsoulas, T., vd. (2024). Nurses quietly quit their job more often than other healthcare workers: An alarming issue for healthcare services. *International Nursing Review*.
- Güngör, Ö. B., Söyük, S. ve Yılmaz, S. (2022). Content Analysis of Studies on Presenteeism in Healthcare Workers. *International Journal of Business and Management Invention*, 11(2), 1-12. doi:10.35629/8028-1102010112

- 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. doi:10.1108/IJCHM-11-2022-1362
- Johnson, J. R. (2023). What's New About Quiet Quitting (and What's Not). *The Transdisciplinary Journal of Management*. Retrieved from <https://tjm.scholasticahq.com/article/72079-what-s-new-about-quiet-quitting-and-what-s-not>
- Kang, J., Kim, H. ve Cho, O.-H. (2023). Quiet quitting among healthcare professionals in hospital environments: a concept analysis and scoping review protocol. *BMJ open*, 13(11), e077811.
- Karaşin, Y. ve Öztırak, M. (2023). Sessiz İstifa Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 1443-1460.
- Kim, Y. H., Shin, S. I., Kim, H.-K., Jun, M. ve Wreen, M. (2023). Advanced Practice Nurses' Organization Commitment: Impact of Job Environment, Job Satisfaction, and Person-Organization Fit. *Asian Nursing Research*, 17(2), 91-101. doi:10.1016/j.anr.2023.03.002
- Kumar, S. (2023). Quiet quitting and its relevance to the medical profession (Vol. 10, pp. 1-2): Medknow.
- Lu, M., Al Mamun, A., Chen, X., Yang, Q. ve Masukujjaman, M. (2023a). Quiet quitting during COVID-19: the role of psychological empowerment. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1-16. doi:10.1057/s41599-023-02012-2
- Lu, M., Al Mamun, A., Chen, X., Yang, Q. ve Masukujjaman, M. (2023b). Quiet quitting during COVID-19: The role of psychological empowerment. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1).
- Mahand, T. ve Caldwell, C. (2023). Quiet Quitting—Causes and Opportunities. *Business and Management Researches*, 12(1), 9-18.
- Pehlivan, R. ve Önder, E. (2020). Öğretmen mesleki yeterlilik değerlendirme kriterlerinin analitik hiyerarşi prosesi (AHP) ile Analizi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(3), 831-845.
- Pevce, N. (2023). The concept of identifying factors of quiet quitting in organizations: an integrative literature review. *Challenges of the Future*, 2, 128-147.
- Richardson, S. D. (2023). Reimagining quiet quitting *Making the Entrepreneurial Transition: Understanding the Challenges of Women Entre-Employees* (pp. 105-117): Springer.
- Saaty, T. L. (2008). Decision making with the analytic hierarchy process. *International journal of services sciences*, 1(1), 83-98.
- Savaş, B. Ç. ve Turan, M. (2023). Sessiz istifa ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Online Journal of Recreation and Sports*, 12(3), 442-453.
- Scheyett, A. (2023). Quiet quitting (Vol. 68, pp. 5-7): Oxford University Press.
- Serenko, A. (2023). The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management*. doi:10.1108/JKM-10-2022-0792

- Siekelova, A., Podhorska, I. ve Imppola, J. J. (2021). *Analytic hierarchy process in multiple-criteria decision-making: a model example*. Paper presented at the SHS Web Conf 90:01019.
- Vargas, L. G. (1990). An overview of the analytic hierarchy process and its applications. *European journal of operational research*, 48(1), 2-8.
- Xueyun, Z., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Rahman, M. K., Gao, J. ve Yang, Q. (2023). Modelling the significance of organizational conditions on quiet quitting intention among Gen Z workforce in an emerging economy. *Scientific Reports*, 13(1), 15438. doi:10.1038/s41598-023-42591-3
- Zhang, T. ve Rodrigue, C. (2023). What if moms quiet quit? The role of maternity leave policy in working mothers' quiet quitting behaviors. *Merits*, 3(1), 186-205. doi:10.3390/merits3010012
- Zuzelo, P. R. (2023). Discouraging Quiet Quitting: Potential Strategies for Nurses. *Holistic Nursing Practice*, 37(3), 174-175. doi:10.1097/HNP.0000000000000583

| KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE | AÇIKLAMA / EXPLANATION | KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS |
|---|---|--|
| Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i> | Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i> | İbrahim GÜN |
| Tasarım / <i>Design</i> | Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i> | İbrahim GÜN |
| Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i> | Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i> | İbrahim GÜN |
| Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i> | Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i> | İbrahim GÜN |
| Literatür Taraması / <i>Literature Review</i> | Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i> | İbrahim GÜN |