

AFAD Çalışanlarının Sessiz İstifa Tutumları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Ayşe Sarı¹, Bahar Türkmenoğlu²

Öz

Afet ve acil durumlar, yalnızca fiziksel değil aynı zamanda psikososyal boyutlarıyla da ele alınması gereken karmaşık süreçlerdir. Bu süreçlerde görev alan profesyoneller, yüksek düzeyde stres, belirsizlik ve yoğun çalışma temposu nedeniyle tükenmişlik riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu çalışma, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile sessiz istifa eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemini, çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden toplam 137 AFAD çalışanı oluşturmaktadır. Veriler, Demografik Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Envanteri (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı) ve Sessiz İstifa Ölçeği (kişisel düşünce, olumlu tutum, mobbing algısı) kullanılarak toplanmıştır. Analizler, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin sessiz istifa eğilimleriyle anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Öte yandan, düşük kişisel başarı algısının bu eğilimle anlamlı bir ilişki göstermediği tespit edilmiştir. Ayrıca, olumlu tutum ile duygusal tükenme arasında zayıf düzeyde negatif bir ilişki belirlenmiştir. Araştırma bulguları, afet alanında görev yapan personelin tükenmişlik düzeylerinin, işten içsel olarak uzaklaşma biçimlerinden biri olan sessiz istifa ile yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: AFAD, AFAD Çalışanı, Duyarsızlaşma, Sessiz İstifa, Tükenmişlik

Investigation of the Relationship Between Silent Resignation Attitudes and Burnout Levels of AFAD Employees

Abstract

Disasters and emergencies are complex processes that must be addressed not only from a physical perspective but also through their psychosocial dimensions. Professionals working in these settings are often exposed to high levels of stress, uncertainty, and intense workloads, placing them at significant risk for burnout. This study aims to examine the relationship between burnout levels and quiet quitting tendencies among employees of the Disaster and Emergency Management Authority (AFAD) in Türkiye. The sample of the study consists of 137 AFAD employees who voluntarily agreed to participate. Data were collected using a Demographic Information Form, the Maslach Burnout Inventory (emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment), and the Quiet Quitting Scale (personal reflection, positive attitude, and perception of mobbing). The analyses revealed that emotional exhaustion and depersonalization levels are significantly correlated with silent resignation tendencies. On the other hand, low perceived personal accomplishment was found not to have a significant relationship with this tendency. In addition, a weak negative correlation was found between positive attitude and emotional exhaustion. The findings suggest that burnout levels among professionals working in disaster contexts are closely associated

¹ PhD Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi Onkoloji Merkezi, Sivas

İlgili yazar e-posta/Corresponding author e-mail: asari@cumhuriyet.edu.tr ORCID No: 0000-0003-0621-4838

² PhD, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Hafik Kamer Örnek Meslek Yüksek Okulu, Çocuk Gelişimi Bölümü, Sivas

e-posta/ e-mail: baharturkmenoglu@cuhuriyet.edu.tr ORCID No: 0000-0001-5631-3215

Bu makaleye atıf yapmak için / To cite this article

Sarı, A. ve Türkmenoğlu, B., (2025). AFAD Çalışanlarının Sessiz İstifa Tutumları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Afet ve Risk Dergisi*, 8(2), 530-542.

with quiet quitting, a form of psychological disengagement from work, and underscore the need for organizational interventions.

Keywords: AFAD, AFAD Employee, Burnout, Desensitization, Quiet Silent

1. GİRİŞ

Türkiye, hem doğa kaynaklı afetlerin sıklıkla meydana geldiği bir coğrafyada yer alması hem de jeopolitik konumundan dolayı insan kaynaklı afetlerle mücadele eden bir ülke konumundadır. Bu mücadelede en önemli rolü üstlenen kamu kurumlarından biri, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı'dır (AFAD) (Pala vd., 2019). AFAD, afetlerin önlenmesi, zararlarının en aza indirilmesi, etkili müdahale edilmesi ve sonrasında iyileştirme çalışmalarının hızlı bir şekilde tamamlanması amacıyla kamu ve sivil toplum kuruluşları arasında iş birliğini sağlayan bir kurumdur. Kaynakları verimli kullanmayı hedefleyen AFAD, iş merkezli, esnek ve dinamik bir yapıya sahiptir ve diğer kurumlarla koordineli, planlı ve etkin bir şekilde sürekli ve 24 saat hizmet sunmaktadır (AFAD, 2021). Afetlerin yol açtığı yıkımlara tanıklık etmek ya da bizzat afetzede olmak birçok kişi için olumsuz etkiler doğururken, bu yıkımların giderilmesinde aktif bir rol üstlenmek, acil durum çalışanları için önemli bir tatmin kaynağıdır. Bununla birlikte, AFAD personelinin üstlendiği bu hayati görev; yoğun çalışma temposunu, uzun mesai saatlerini, ağır iş yükünü ve stres altında çalışma koşullarını da beraberinde getirmektedir (Pala vd., 2019). Ayrıca, artan teknolojik ve ekonomik dönüşümler de çalışanların kişisel gelişimlerini desteklerken, iş yükünü önemli ölçüde artırmaktadır (Van Wingerden vd., 2017). Bu bağlamda, AFAD çalışanlarının yoğun çalışma temposu, ağır iş yükü ve belirsiz roller nedeniyle fiziksel ve psikolojik olarak yıprandığı, bu durumun tükenmişlik sendromuna neden olabileceği literatürde sıklıkla vurgulanmaktadır (Aksoy, 2022; Keskin vd., 2021; Vural, 2016).

Tükenmişlik, bireyin aşırı iş yükünün oluşturduğu yoğun stresin yol açtığı enerji kaybı, çaresizlik, umutsuzluk ve düşük kişisel başarı hissi gibi duygusal tükenme belirtileri göstermesiyle karakterize edilen bir durumdur (Maslach ve Leiter, 2005). AFAD çalışanlarının tükenmişliği, yalnızca bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını değil, aynı zamanda afet yönetim süreçlerindeki etkinliği de olumsuz yönde etkilemektedir (Karacaoğlu ve Çetin, 2015). Bu bağlamda, tükenmişliğin iş tatmini, motivasyon ve örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkisinin olduğu, dolayısıyla örgütsel verimliliği azalttığı belirtilmiştir (Pala vd., 2019). Çalışanların bu olumsuzluklarla başa çıkma yöntemleri ve iş-yaşam dengesi arayışları, iş dünyasında yeni tartışma konularını gündeme getirmiştir. Son yıllarda "sessiz istifa" (quiet quitting) kavramı, iş dünyasında önemli bir tartışma konusu haline gelmiştir. Sessiz istifa, çalışanların iş tanımları dışında kalan sorumlulukları reddetmeleri ve yalnızca asgari gereklilikleri yerine getirmeleri olarak tanımlanmaktadır (Çimen ve Yılmaz, 2023).

Sessiz istifa, çalışanların somut olarak işten ayrılmasıyla değil, iş süreçlerinde minimum çaba ve performans sergileyerek iş yaşamını sürdürmesiyle ilişkilendirilen bir kavramdır (Formica ve Sfodera, 2022; Yıkılmaz, 2022). Bu durum, iş görenlerin fazladan gösterecekleri çabanın karşılık bulmayacağına dair bir algıya sahip olmasından kaynaklanabilir (Özer, 2022). Sessiz istifanın temelinde, çalışanların işine gerektiği kadar odaklanmaması, işiyle duygusal bir bağ kurmaması ve performans artırma çabası gütmemesi yatmaktadır. İş yerinde asgari düzeyde çaba gösteren çalışan, verimli olma ya da üstün performans sergileme gibi hedefler taşımadan, iş yaşamını bir tür başkaldırı olarak değerlendirmektedir (Youthall, 2022). Sessiz istifanın temel bileşenlerinden biri, çalışanların uzun çalışma saatleri, ücret yetersizliği ve haksızlıklar gibi nedenlerle tükenmişlik yaşamalarıdır. Bu çerçevede sessiz istifa, çalışanların iş-yaşam dengesini koruma ve tükenmişlikle başa çıkma stratejisi olarak da değerlendirilmektedir (Boy ve Sürmeli, 2023). Sessiz istifa, tükenmişlik ile yakından ilişkilidir. Çalışanların iş yükü ve psikolojik stres nedeniyle duygusal olarak tükenmesi, iş yerindeki bağlılıklarını azaltarak sessiz istifa davranışlarına zemin hazırlayabilmektedir (Maslach ve Leiter, 2005). Özellikle AFAD çalışanlarının yoğun ve stresli

çalışma ortamında tükenmişlik sendromu yaşama olasılığının yüksek olması, sessiz istifa eğilimlerini tetikleyebilecek bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Literatürde, tükenmişlik ve sessiz istifanın iş performansı, örgütsel kültür ve çalışan memnuniyeti üzerindeki etkileri ele alınsa da bu iki olgu arasındaki ilişkiye dair sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Karacaoğlu ve Çetin, 2015; Çimen ve Yılmaz, 2023).

Bu çalışmanın amacı, AFAD çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile sessiz istifa eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma, bu ilişkinin AFAD personeli üzerindeki etkilerini ortaya koyarak literatüre önemli bir katkı sunmaktadır. Sessiz istifa kavramının afet ve acil durum çalışanları bağlamında ele alınması, çalışmaya özgünlük katmakta ve psikososyal müdahalelerin geliştirilmesine yönelik uygulayıcılar için yol gösterici nitelikte olmaktadır. Elde edilen bulgular ışığında, çalışanların iş tatmini ve bağlılığını artırmaya yönelik somut öneriler de sunulacaktır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, AFAD çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile sessiz istifa eğilimleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik, mevcut durumu betimleyen tanımlayıcı türde bir çalışmadır.

2.2. Evren ve Örneklem

Çalışma, İç Anadolu Bölgesi'nde yer alan bir il merkezindeki İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü'nde Ağustos 2024 ile Ekim 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü'nde (AFAD) görev yapan toplam 196 çalışan oluşturmaktadır. Örneklem G*Power analizi kullanılarak etki büyüklüğü 0.3, %95 güven düzeyi, istatistiksel güç 0.950 ve ± 5 sapma değeri dikkate alınarak 122 kişi olarak belirlenmiş, ancak çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden toplam 137 AFAD çalışanı araştırmanın örneklemi oluşturmuştur.

3. VERİLER

3.1. Veri Toplama Araçları

Demografik Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından literatür taranarak demografik bilgileri (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi, meslekte çalışma yılı, kurumda çalıştığı birim ve idari görevin varlığı) toplamak amacıyla oluşturulan formda sekiz soru yer almaktadır.

Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE): Christina Maslach ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve tükenmişlik düzeyini ölçen bu envanter, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarını içermektedir (Maslach ve Jackson, 1981). MTE'nin Türkçe'ye uyarlanması Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Ölçekte duygusal tükenme (9), duyarsızlaşma (5) ve kişisel başarı hissinde azalma (8) olmak üzere toplam 22 madde bulunmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). Duygusal tükenme alt boyutuna örnek olarak "Yaptığım işin beni yıprattığını hissediyorum", duyarsızlaşma boyutuna "İş yerindeki bazı insanlara karşı daha soğuk davranmaya başladım" ve kişisel başarı boyutuna "İnsanlara etkili bir biçimde yardım ettiğimi hissediyorum" maddeleri örnek verilebilir. Ölçekte ters kodlanan 8 madde bulunmakta ve ölçek, 5'li Likert (1= Hiçbir zaman, 2= Yılda birkaç kez, 3= Ayda birkaç kez, 4= Haftada birkaç kez, 5= Her gün) özelliklidir. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,857, alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları; Duygusal Tükenme 0,884, Duyarsızlaşma 0,748 ve Düşük Kişisel Başarı 0,782 olarak hesaplanmıştır.

Sessiz İstifa Ölçeği: Sağlık çalışanlarının sessiz istifa tutumlarını ölçmek amacıyla Karaşin ve Öztırak (2023) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte kişisel düşünce (24), olumlu tutum (5) ve mobing algısını (5) ölçen üç boyut ve toplam 34 madde bulunmaktadır. Ölçek, 5'li Likert

(1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) özelliktedir. Ölçekte ters kodlanan bir madde bulunmaktadır. Sessiz İstifa Ölçeğinin genel Cronbach's Alpha katsayısı 0,938 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenirlik katsayılar; Kişisel Düşünce Faktörü 0,954, Olumlu Tutum Faktörü 0,823, Mobbing Algısı Faktörü 0,648'dir.

3.2. Verilerin Toplanması

Araştırmanın uygulanabilmesi için ilgili üniversitenin Tıp Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 2024/07-34 sayılı etik kurul onayı alınmış ve çalışma, Helsinki Bildirgesi ilkelerine uygun olarak yürütülmüştür. Katılımcılara araştırmanın amacı açıklanmış, gönüllülük esasına dayalı yazılı onam alınmış ve verilerin gizliliği korunmuştur. Veriler, hem çevrim içi hem de yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Çevrim içi veri toplama süreci, katılımcılara Google Form aracılığıyla ulaşılarak gerçekleştirilmiştir. Katılım oranını artırmak ve daha geniş bir örnekleme ulaşmak amacıyla bazı katılımcılarla yüz yüze anket uygulanmıştır. Her iki yöntemle de gönüllülük esas alınmış ve katılımcıların gizliliği korunmuştur.

3.3. Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin analizi bilgisayar ortamında SPSS v.23.0 paket program kullanılarak değerlendirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde yüzde ve ortalamalar alınmıştır. İstatistiksel değerlendirmede $p < 0.05$ düzeyi anlamlı kabul edilmiştir. Mevcut çalışmada ilk önce tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Daha sonra dağılımların normal dağılıma uygun olup olmadığı araştırılmıştır. Normal dağılım göstermeyen değişkenler için, ikili grup karşılaştırmalarında non-parametrik bir test olan Mann-Whitney U testi, ikiden fazla grup karşılaştırmalarında ise Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Bu testler ile değişkenlerin çeşitli gruplamalara göre farklılaşp farklılaşmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Nitel değişkenlerin birbirleriyle karşılaştırılmasında ki-kare testi kullanılmıştır. Daha sonra değerlerin birbirleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR

AFAD çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1'e göre AFAD çalışanların %37,2'si 41 yaş ve üzerindeyken, %50,3'ü 18-40 yaş aralığında yer almaktadır. Cinsiyet dağılımında erkekler %70,8, kadınlar %29,2 oranındadır. Katılımcıların %54'ü evli, %46'sı bekâr olup, %75,4'ü yükseköğretim mezunudur. Gelir düzeyinde %49,6'sı orta gelir grubundadır. Mesleki deneyim açısından, %45,3'ü 2 yıl ve altında, %43,1'i 10 yıl ve üzeri çalışmıştır. Çalışanların sadece %11,7'si yönetici olarak görev yapmakta ve çoğunluğu (%48,2'si) ise Arama Kurtarma Birlik Müdürlüğü'nde görev yapmaktadır. AFAD çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2'ye göre AFAD çalışanlarının duygusal tükenme düzeyinin ortalama değeri $12,37 \pm 8,06$ olarak belirlenmiş ve bu değer katılımcıların genel olarak orta derecede bir duygusal tükenme yaşadıklarını göstermektedir. Duyarsızlaşma düzeyi ortalama değeri $4,85 \pm 4,13$ olarak bulunmuş olup, bu sonuç katılımcıların büyük çoğunluğunun duyarsızlaşma düzeyinin düşük ile orta düzey arasında olduğunu ifade etmektedir. Düşük kişisel başarı ortalama değerinin $22,53 \pm 6,00$ olması, AFAD çalışanlarında düşük kişisel başarı algısının yaygın olduğunu ve çalışanların kendilerini yeterince başarılı hissetmediklerini göstermektedir. AFAD çalışanlarının sessiz istifa eğilimlerine ilişkin alt boyutları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 1. AFAD Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleri (n:137)

		n	%
Yaş	18-25	28	20,4
	26-30	41	29,9
	31-40	17	12,4
	41 ve üstü	51	37,2
Cinsiyet	Kadın	40	29,2
	Erkek	97	70,8
Medeni Durum	Evli	74	54,0
	Bekâr	63	46,0
Eğitim Durumu	Lise	20	14,6
	Ön Lisans	54	39,4
	Lisans	49	35,8
	Lisansüstü	14	10,2
Aylık Gelir Düzeyi	35.000 ve altı	12	8,8
	35.001- 45.000	68	49,6
	45.001 ve üstü	57	41,6
Mesleki Çalışma Süresi	2 yıl ve altı	62	45,3
	3-9 yıl	16	11,6
	10 yıl üzeri	59	43,1
Kurumda Yönetici Olarak Görev Alma	Evet	16	11,7
	Hayır	121	88,3
Çalışılan Birim	Arama Kurtarma Birlik Müdürlüğü	66	48,2
	Afet Yönetim Şube Müdürlüğü	31	22,6
	Yönetim Hizmetleri	11	8,0
	Bilgi İşlem	9	6,5
	Eğitim Şube	7	5,1
	Planlama ve Zarar Azaltma Şube	7	5,1
	İyileştirme Şube	6	4,3

Tablo 2. AFAD Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri

Değişkenler	Min.	Max.	Ort.	Ss.
Duygusal Tükenme	0,00	36,00	12,37	8,06
Duyarsızlaşma	0,00	17,00	4,85	4,13
Düşük Kişisel Başarı	4,00	32,00	22,53	6,00

Tablo 3. AFAD Çalışanlarının Sessiz İstifa Eğilimleri

Değişkenler	Min.	Max.	Ort.	Ss.
Kişisel Düşünce	1,00	4,71	2,57	0,92
Olumlu Tutum	1,00	5,00	2,83	0,76
Mobbing Algısı	1,00	5,00	3,27	0,82

Kişisel düşünce değişkeninin ortalama değeri $2,57 \pm 0,92$ olması çalışanların iş ortamına yönelik düşüncelerinin genel olarak tarafsız veya hafif olumsuz olduğunu göstermektedir. Olumlu tutum değişkeninin ortalama değeri $2,83 \pm 0,76$ 'dır ve yine bu değer de çalışanların iş ortamına karşı genel olarak tarafsız ya da hafif olumlu bir tutum sergilediğini göstermektedir. Ancak ortalama değerlerin düşük olması, çalışanların iş motivasyonlarının zayıf olabileceğini ve yalnızca temel sorumluluklarına odaklandıklarını düşündürmektedir. Mobbing algısı değişkeninin ortalama değeri $3,27 \pm 0,82$ olup diğer değişkenlerden daha yüksek görülmekte ve çalışanların iş yerinde

mobbing algısının orta-üst düzeyde olduğunu göstermektedir. AFAD çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile sessiz istifa eğilimleri arasındaki korelasyonları Tablo 4’de gösterilmektedir.

Tablo 4. AFAD Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Sessiz İstifa Eğilimleri Arasındaki Korelasyon

		Kişisel Düşünce	Olumlu Tutum	Mobbing Algısı	Duygusal Tükenme	Sessiz İstifa Genel
Kişisel Düşünce	r	--				
	p değeri					
Olumlu Tutum	r	-,169*	--			
	p değeri	0,049				
Mobbing Algısı	r	,689**	-0,010	--		
	p değeri	0,000	0,908			
Duygusal Tükenme	r	,654**	-,188*	,455**	--	
	p değeri	0,000	0,028	0,000		
Sessiz İstifa Genel	r	,982**	-0,043	,763**	,637**	--
	p değeri	0,000	0,620	0,000	0,000	
Maslach Tükenmişlik Envanteri	r	,477**	-,182*	,238**	,825**	,456**
	p değeri	0,000	0,034	0,005	0,000	0,000
	n	137	137	137	137	137

Tablo 4’e göre olumlu tutum ile kişisel düşünce arasında zayıf, ancak anlamlı negatif bir ilişki ($p<0,05$) tespit edilmiştir ve bu durum olumlu tutum sergileyen bireylerin işten ayrılma veya sessiz istifa eğilimlerinin daha düşük olduğunu göstermektedir. Mobbing algısı ile kişisel düşünce arasında güçlü ve anlamlı pozitif bir ilişki ($p<0,05$) bulunmaktadır ki mobbing algısının artması, çalışanların işten ayrılma düşüncelerini ve sessiz istifa eğilimlerini artırmaktadır. Duygusal tükenme ile kişisel düşünce arasında güçlü ve anlamlı pozitif bir ilişki ($p < 0,05$) bulunmaktadır. Duygusal olarak tükenmiş çalışanların işten ayrılma düşüncelerinin daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Duygusal tükenme ile olumlu tutum arasında anlamlı negative bir ilişki ($p<0,05$) vardır. Bu, olumlu tutumun duygusal tükenmeyi bir ölçüde azalttığını göstermektedir. Duygusal tükenme ile mobbing algısı arasında anlamlı pozitif bir ilişki ($p<0,05$) bulunmaktadır. Mobbing algısının artması, çalışanların duygusal tükenme düzeylerini artırmaktadır. Duyarsızlaşma ile kişisel düşünce arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiş ($p<0,05$) olup, bu durum duyarsızlaşmanın işten ayrılma eğilimini artırabileceğini göstermektedir. Duyarsızlaşma ile duygusal tükenme arasında güçlü ve anlamlı bir pozitif ilişki ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Duygusal tükenme arttıkça duyarsızlaşma da artmaktadır. Düşük kişisel başarı algısı ile duyarsızlaşma arasında anlamlı negatif bir ilişki ($p<0,05$) bulunmuştur. Sonuç olarak tükenmişlik düzeyleri ile sessiz istifa eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı korelasyon bulunmaktadır ($p < 0,05$). AFAD Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Tükenmişlik ve Sessiz İstifa Eğilimleri Tablo 5’de gösterilmektedir.

Tablo 5’e göre, yaş grupları ile kişisel düşünce, mobbing algısı, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, yaşı 41 ve üstü olanların kişisel düşünce boyutu ortalamalarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu; yaşı 31-40 arası olanların mobbing algısı boyutu ortalamalarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu; yaşı 18-25 arası olanların duyarsızlaşma boyutu puanının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu; yaşı 18-25 arası olanların ise düşük kişisel başarı boyutu puanının diğer gruplara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Meslekte çalışma süresi ile kişisel düşünce, mobbing algısı ve duyarsızlaşma boyutları arasında anlamlı bir istatistiksel fark olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Diğer boyutlar açısından ise anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Buna göre, mesleki çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olanların kişisel düşünce boyutu ortalamalarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu; mesleki çalışma süresi 3-9 yıl arası olanların mobbing algısı boyutu ve duyarsızlaşma boyutu ortalamalarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Kurumda yönetici pozisyonunda bulunanlar ile düşük kişisel başarı boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($p<0,05$) bulunmuştur. Ancak, diğer boyutlar açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Elde edilen sonuçlar,

AFAD Çalışanlarının Sessiz İstifa Tutumları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

yönetici pozisyonundaki bireylerin düşük kişisel başarı puanlarının diğer gruplara kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 5. AFAD Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Tükenmişlik ve Sessiz İstifa Eğilimleri

Yaş		n	Sıra Ort.	KW	p değeri
Kişisel Düşünce	18-25	28	63,71	13,603	0,003**
	26-30	41	52,74		
	31-40	17	79,59		
	41 ve üstü	51	81,44		
Olumlu Tutum	18-25	28	64,36	1,889	0,596
	26-30	41	68,83		
	31-40	17	80,56		
	41 ve üstü	51	67,83		
Mobbing Algısı	18-25	28	50,71	12,195	0,007**
	26-30	41	66,3		
	31-40	17	90,91		
	41 ve üstü	51	73,9		
Duygusal tükenme	18-25	28	75,23	7,734	0,052
	26-30	41	56,48		
	31-40	17	85,38		
	41 ve üstü	51	70,19		
Duyarsızlaşma	18-25	28	85,86	8,097	0,044**
	26-30	41	65,77		
	31-40	17	74,59		
	41 ve üstü	51	60,48		
Düşük Kişisel başarı	18-25	28	51,3	7,87	0,049**
	26-30	41	70		
	31-40	17	70,94		
	41 ve üstü	51	77,26		
Mesleki çalışma süresi		n	Sıra Ort.	KW	p değeri
Kişisel Düşünce	2 yıl ve altı	62	58,05	8,628	0,013**
	3-9 yıl	16	77,91		
	10 yıl üzeri	59	78,09		
Olumlu Tutum	2 yıl ve altı	62	69,27	0,115	0,944
	3-9 yıl	16	71,69		
	10 yıl üzeri	59	67,99		
Mobbing Algısı	2 yıl ve altı	62	59,69	6,605	0,037**
	3-9 yıl	16	81,69		
	10 yıl üzeri	59	75,34		
Duygusal tükenme	2 yıl ve altı	62	65,06	1,396	0,497
	3-9 yıl	16	76,88		
	10 yıl üzeri	59	71,01		
Duyarsızlaşma	2 yıl ve altı	62	72,87	9,254	0,010**
	3-9 yıl	16	90,81		
	10 yıl üzeri	59	59,02		
Düşük Kişisel başarı	2 yıl ve altı	62	62,31	5,817	0,055
	3-9 yıl	16	60,41		
	10 yıl üzeri	59	78,36		
Kurumda yönetici olarak göreviniz var mı?		n	Sıra Ort.	U	p değeri
Kişisel Düşünce	Evet	16	63,91	886,5	0,585
	Hayır	121	69,67		
Olumlu Tutum	Evet	16	66,88	934	0,819
	Hayır	121	69,28		
Mobbing Algısı	Evet	16	69,78	955,5	0,933
	Hayır	121	68,9		
Duygusal Tükenme	Evet	16	63,84	885,5	0,58
	Hayır	121	69,68		
Duyarsızlaşma	Evet	16	59,31	813	0,296
	Hayır	121	70,28		
Düşük Kişisel Başarı	Evet	16	87,47	672,5	0,047**
	Hayır	121	66,56		

*Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis testi, **p<0,05

*Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis testi, **p<0,05

5. TARTIŞMA

Bu çalışmada, afet ve acil durumlarda görev yapan AFAD personelinin tükenmişlik düzeyleri ile sessiz istifa eğilimleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu amaçla, çalışmaya gönüllü olarak katılan 137 personelden elde edilen veriler, Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Sessiz İstifa Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. AFAD çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri, Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin üç alt boyutu olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı çerçevesinde ve sessiz istifa eğilimleri ise, Sessiz İstifa Ölçeğinin üç alt boyutu olan kişisel düşünce, olumlu tutum ve mobbing algısı çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Mevcut çalışmaya göre AFAD çalışanlarının duyarsızlaşma puanları ortalama 4,85 ile düşük-orta düzeyde bir tükenmişliği işaret etmektedir. Bununla birlikte, mevcut çalışmada bazı çalışanlarda duyarsızlaşmada maksimum puanlara ulaşılması, belirli bireyler için duyarsızlaşmanın ciddi bir sorun olduğunu göstermektedir. AFAD çalışanlarının yoğun duygusal taleplerle başa çıkmak için bir başa çıkma stratejisi olarak duyarsızlaşma geliştirdiği düşünülmektedir. Ayrıca AFAD çalışanlarının düşük kişisel başarı alt boyutunda ortalama 22,53 puanla yüksek bir düzeye sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, çalışanların kendilerini yetersiz ve işlerinde başarısız hissettiklerini ortaya koymaktadır. Sürekli olarak acil durumlarla başa çıkan AFAD çalışanları, alınan kararların sonuçları ve afet sonrası süreçlerin zorlukları nedeniyle yetersizlik duygusuna kapılabilmektedir. Joseph ve Smith (2014)'in afet ve acil durumlarda görev yapan ilk müdahale ekipleri (güvenlik, sağlık, arama ve kurtarma personeli) üzerine yaptığı araştırmaya göre, bu personelin duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik düzeylerinde yüksek, kişisel başarı tükenmişliği düzeyinde ise orta derecede tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir. Çat (2014)'in Gümüşhane ilinde çalışan afet personeline yönelik yaptığı araştırmada ise, bu çalışanların tükenmişliğin her üç alt boyutunda da orta düzeyde tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir. Karacaoğlu ve Çetin (2015)'in AFAD personeli üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, iş yükünün tükenmişlik üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Bowling vd. (2015) yaptığı çalışma, aşırı iş yükünün tükenmişliği artırdığını ortaya koymaktadır. Maslach vd. (2001)'nin çalışmasında; iş yükü, kontrol eksikliği, ödüllerin adil dağıtılmaması, aidiyet eksikliği ve adalet algısındaki yetersizlikleri, iş yerinde tükenmişliği artıran temel faktörler olarak tanımlamıştır. Ayrıca, işle ilgili olarak özellikle ağır iş yükü, uzun günlük çalışma saatleri ve olumsuz algılanan çalışma koşulları, tükenmişlik düzeyini önemli ölçüde etkilemektedir (Berns, 1984). AFAD çalışanlarının tükenmişlik alt boyutlarında ortaya çıkan bulgular, yüksek stresli ve zorlu çalışma koşullarının tükenmişliğin tüm boyutlarına etkisi olduğunu göstermektedir. Duygusal tükenme ve düşük kişisel başarı hissini diğer boyutlara göre daha belirgin olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, AFAD çalışanlarının iş yükü, rol belirsizliği ve stres yönetimi konularında desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Ödüllendirme sistemleri, düzenli geri bildirim mekanizmaları ve mesleki gelişim programlarının uygulanması, tükenmişliğin azaltılmasında etkili olabilmektedir.

AFAD çalışanlarının sessiz istifa eğilimlerinde, çalışanların kişisel düşünceleri, olumlu tutumları ve mobbing algıları arasındaki ilişkilerin, iş ortamındaki motivasyon düzeylerini ve bağlılıklarını şekillendirdiğini göstermektedir. Mevcut çalışmada AFAD personellerinin kişisel düşünce ve olumlu tutum değişkenlerinde düşük-orta düzeyde bir eğilim görülürken, mobbing algısının göreceli olarak daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Yapılan literatür taramasında AFAD çalışanlarının sessiz istifa eğilimleri ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Bununla birlikte, diğer sektörlerde yapılan araştırmalar sessiz istifanın, çalışanların iş ortamında yaşadıkları psikolojik ve sosyal zorluklarla bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır (Öztürk vd., 2023). Liderlik stratejilerinin geliştirilmesi, çalışanların motivasyonlarının artırılması ve iş-yaşam dengesinin sağlanması bu bağlamda öne çıkan önerilerdir. Sessiz istifayı önlemek adına örgütlerin, çalışanların iş tatmini ve bağlılıklarını artıracak politikalar geliştirmesi, tükenmişlik seviyelerini azaltacak destek mekanizmaları sağlaması gerekmektedir. Bu yaklaşım, sadece bireysel performansı değil, aynı zamanda örgütsel verimliliği ve başarıyı da artıracaktır. Sessiz

istifa eğilimlerinin azaltılabilmesi için AFAD gibi stresli çalışma koşullarına sahip kurumlarda, çalışanların iş tatminini artıracak ve kuruma bağlılıklarını güçlendirecek politikalar uygulanması önemlidir. Özellikle mobbing algısının azaltılması, çalışanların sessiz istifa yerine daha aktif bir kurumsal katılım sergilemelerine katkı sağlayabilir. Bu bağlamda, AFAD yönetiminin, çalışanların taleplerine duyarlı bir liderlik anlayışı geliştirmesi ve iş yerinde psikolojik güvenliğin artırılmasına yönelik adımlar atması gerekmektedir.

Bu çalışma, AFAD çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile sessiz istifa eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemekte ve tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı gibi unsurların, sessiz istifa eğilimlerini farklı derecelerde etkilediğini ortaya koymaktadır. Kişisel düşünce değişkeni ile tükenmişlik boyutları arasındaki güçlü ilişkiler dikkat çekicidir. Kişisel düşünce ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu durum, duygusal olarak tükenmiş veya duyarsızlaşmış çalışanların, işten ayrılma düşüncelerine daha yatkın olduklarını göstermektedir. Ayrıca, düşük kişisel başarı algısı ile kişisel düşünce arasında anlamlı bir ilişki bulunmaması, tükenmişlik algısının bu boyutunun sessiz istifa eğilimlerini doğrudan etkilemediğini göstermektedir.

Olumlu tutum ile tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkiler nispeten zayıf ve sınırlıdır. Olumlu tutumun duygusal tükenme ile negatif yönlü bir ilişkisi bulunurken, diğer tükenmişlik boyutları ile anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Bu bulgu, olumlu tutum sergileyen çalışanların duygusal tükenme düzeylerinin daha düşük olduğunu göstermektedir. Ancak, bu ilişkinin gücünün zayıf olması, olumlu tutumun tek başına tükenmişliği azaltmada yeterli bir unsur olmadığını işaret etmektedir.

Mobbing algısı, tükenmişlik boyutları ile anlamlı ilişkiler sergilemiştir. Özellikle duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, düşük kişisel başarı algısı ile mobbing algısı arasında da anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Bu bulgular, iş yerinde mobbing algısının çalışanların tükenmişlik düzeylerini artırdığını ve dolayısıyla sessiz istifa eğilimlerini tetikleyebileceğini göstermektedir.

Literatüre bakıldığında Gökkaya (2024) tarafından yapılan bir çalışmada, sağlık çalışanları üzerinde işe bağlı duygusal tükenmişliğin sessiz istifa üzerindeki etkisi incelenmiştir. Gökkaya (2024)'nın yaptığı çalışma, tükenmişliğin sessiz istifa ile pozitif bir ilişkisi olduğunu ve çalışma yaşam kalitesinin bu ilişkide aracı rol oynadığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde Srivastava vd. (2024), duygusal tükenmişlik ile sessiz istifa arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmaya göre özellikle yüksek stres altında çalışan bireylerin, sessiz istifayı bir başa çıkma mekanizması olarak benimsediklerini göstermektedir (Srivastava vd., 2024). Galanis vd. (2023)'nin yaptığı bir çalışmada, sessiz istifayı etkileyen en önemli faktörlerden birinin çalışma alanına ilişkin yaşam kalitesi olduğu belirlenmiştir. Araştırma, iş yerinde yüksek yaşam kalitesinin, çalışanların tükenmişlik ve sessiz istifa eğilimlerini azalttığını ortaya koymaktadır (Galanis vd., 2023). Mevcut çalışma AFAD çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile sessiz istifa eğilimleri arasındaki korelasyonlar, çalışanların iş ortamındaki motivasyon düzeyleri ve kurumsal bağlılıkları açısından önemli ipuçları sunmaktadır. Duygusal tükenme ve mobbing algısının, kişisel düşünce boyutundaki sessiz istifa eğilimleriyle en güçlü ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu durum, AFAD gibi yüksek stresli çalışma ortamlarında, tükenmişlik ve mobbing algısının sessiz istifayı doğrudan etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, AFAD çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini azaltmak ve sessiz istifa eğilimlerini önlemek için, kurumsal politikaların çalışanların fiziksel, duygusal ve sosyal gereksinimlerine duyarlı bir şekilde tasarlanması gerekmektedir. Bu tür bir yaklaşım, kurumsal bağlılığı artırarak AFAD' ın hedeflerine ulaşmasını kolaylaştıracaktır.

Mevcut çalışmada yaş grupları arasında kişisel düşünce açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Özellikle 31-40 yaş grubu ve 41 yaş ve üstü grup daha yüksek ortalamalara

sahiptir. Bu durum, yaşın ilerlemesiyle kişisel düşüncelerin daha fazla şekillendiğini ve işten ayrılma eğiliminin azaldığını göstermektedir. Mobbing algısı yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir. AFAD çalışanlarında 31-40 yaş grubu mobbing algısında en yüksek sırayı almıştır. Bu bulgu, bu yaş grubundaki çalışanların mobbing durumlarına daha duyarlı olabileceğini düşündürmektedir. Yaş grupları arasında duyarsızlaşma açısından anlamlı bir fark bulunmuştur. 18-25 yaş grubu duyarsızlaşma açısından en yüksek ortalamaoya sahiptir. Bu durum, genç çalışanların işlerine duygusal bağlanmada daha fazla zorluk yaşadığını göstermektedir. Ayrıca yaş grupları arasında düşük kişisel başarı algısı anlamlı bir fark göstermiştir. 41 yaş ve üstü grup en yüksek ortalamaoya sahiptir. Bu sonuç, yaş ilerledikçe kişisel başarı hissiyatının azalabileceğini göstermektedir.

Mesleki çalışma süresi, kişisel düşünce üzerinde anlamlı bir fark yaratmaktadır. 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip çalışanların kişisel düşünce düzeyleri daha yüksektir. Bu bulgu, deneyimin çalışanların işten ayrılma eğilimlerini azaltabileceğini göstermektedir. Mobbing algısı, mesleki çalışma süresi ile anlamlı bir ilişki göstermektedir. AFAD'ta 3-9 yıl arasında çalışanların mobbing algısının ve duyarsızlaşmanın daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç, orta kariyer dönemindeki çalışanların işlerine duygusal bağlanmada zorluk yaşadığını gösterebilir.

Yöneticilik pozisyonunda bulunmanın kişisel düşünce, olumlu tutum, mobbing algısı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı görülmektedir. Ancak, düşük kişisel başarı algısı açısından anlamlı bir fark bulunmuştur. Yöneticilik pozisyonunda bulunan çalışanlar, düşük kişisel başarı algısında daha yüksek ortalamaoya sahiptir. Bu durum, yöneticilik pozisyonunda bulunan çalışanların üzerlerindeki sorumluluklardan kaynaklı olarak başarı hissiyatında düşüş yaşayabileceğini göstermektedir. Mevcut çalışma sonuçları, yaş, mesleki deneyim ve yöneticilik durumunun AFAD çalışanlarının iş tutumları ve algıları üzerinde belirgin etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Yaş ve mesleki çalışma süresi arttıkça, kişisel düşünce düzeyi yükselmekte ve mobbing algısı ile duyarsızlaşma gibi negatif durumlar farklı gruplarda değişiklik göstermektedir. Bu sonuçlar, çalışan bağlılığını ve motivasyonunu artırmak için yaş ve deneyim farklarını dikkate alan daha özel yönetim stratejilerinin geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Literatürde Gökkaya (2024), mesleğini önermeyen çalışanların sessiz istifa düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte, yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi diğer demografik değişkenler açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır (Gökkaya, 2024). Deniz vd. (2023), sessiz istifa algısı ile cinsiyet, medeni durum, deneyim ve eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, sessiz istifa eğilimlerinin bireylerin mesleki ve sosyal özelliklerine göre değişebileceğini işaret etmektedir. Sessiz istifanın önemli nedenlerinden biri, iş yerindeki yetersiz liderlik ve yönetim desteğidir. Çimen ve Yılmaz (2023), sessiz istifa eğilimlerinin azaltılması için liderlik yaklaşımlarının önemine dikkat çekmiştir. Araştırma, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlayacak liderlik tarzlarının, iş tatmini ve bağlılığı artırabileceğini ifade etmiştir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma, yalnızca belirli bir bölgedeki AFAD çalışanlarından oluşan bir örnekleme ve kesitsel bir tasarımla yürütülmüştür. Bu durum, elde edilen bulguların genellenebilirliğini sınırlamakta ve neden-sonuç ilişkisi kurmaya olanak vermemektedir. Gelecek çalışmalarda, farklı bölgelerden daha geniş ve çeşitlendirilmiş örneklemelerle, ayrıca uzunlamasına araştırma desenleri kullanılarak yapılacak çalışmalar, elde edilen sonuçların geçerliliğini ve karşılaştırılabilirliğini artıracaktır.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Bu çalışmada, AFAD çalışanlarının tükenmişlik seviyeleri ve sessiz istifa eğilimleri üzerinde etkili olan faktörler analiz edilmiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin alt boyutları olan duygusal

tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı ile çalışanların iş ortamında deneyimledikleri stres, mobbing algısı ve bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bağlantılar tespit edilmiştir.

- *Duygusal Tükenme:* AFAD çalışanlarında orta düzeyde bir duygusal tükenme tespit edilmiştir. Yoğun stresli afet ortamlarında çalışan personelin iş yükü ve duygusal talepler karşısında fiziksel ve psikolojik yorgunluk yaşadığı görülmüştür.
- *Duyarsızlaşma:* Araştırma sonuçlarına göre, duyarsızlaşma puanları düşük-orta düzeyde bulunmuş, ancak bazı çalışanlarda maksimum puanlara ulaşılmıştır. Bu, bazı bireylerde duyarsızlaşmanın ciddi bir sorun olabileceğini göstermektedir.
- *Düşük Kişisel Başarı:* AFAD çalışanlarının düşük kişisel başarı algısında yüksek puanlara sahip olduğu gözlenmiştir. Bu durum, personelin kendini yetersiz ve işinde başarısız hissettiğini ortaya koymaktadır.
- *Sessiz İstifa Eğilimleri:* Sessiz istifa, iş tatmini düşük olan çalışanlarda tükenmişlik boyutları ile ilişkilendirilmiştir. Özellikle duygusal tükenme ve mobbing algısı, sessiz istifa eğilimlerini artıran temel faktörler olarak öne çıkmaktadır.
- *Yaş ve Mesleki Deneyim Farklılıkları:* Yaş ve mesleki çalışma süresine bağlı olarak, kişisel düşünce ve mobbing algısı gibi değişkenlerde anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Yaşın ilerlemesiyle birlikte kişisel düşünce olumlu yönde gelişirken, mobbing algısı ve duyarsızlaşma seviyelerinde artışlar dikkat çekmiştir.

6.2. Öneriler

Mevcut çalışma sonuçları doğrultusunda, AFAD çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini azaltmak ve sessiz istifa eğilimlerini önlemek için aşağıdaki öneriler sunulmaktadır:

- *Mobbing Algısını Azaltma:* İş yerinde mobbing algısını azaltmak için etkili politika ve prosedürler uygulanmalıdır. Mobbinge mücadele kapsamında düzenli denetimler, farkındalık eğitimleri ve çalışanların güvenli bir şekilde şikâyetle bulunabileceği mekanizmalar oluşturulmalıdır.
- *Duygusal Tükenmeyi Azaltıcı Destekler:* Çalışanlara duygusal ve psikolojik destek sağlamak amacıyla danışmanlık hizmetleri sunulmalı ve stres yönetimi eğitimleri düzenlenmelidir. Afet ortamlarının yarattığı duygusal yükleri hafifletmek için dinlenme süreleri artırılmalı ve ekipman desteği sağlanmalıdır.
- *Duyarsızlaşma ile Mücadele:* Çalışanların işlerine olan ilgisini artırmak için motivasyonel ödüller, iş tatmini odaklı geri bildirim mekanizmaları ve mesleki gelişim fırsatları sunulmalıdır.
- *Liderlik ve Yönetim Yaklaşımları:* Yöneticiler, çalışanlarla açık iletişim kurarak onların taleplerine duyarlı olmalıdır. Etkili liderlik, çalışanların kendilerini değerli hissetmesini sağlayarak iş tatmini ve bağlılığı artırabilir.
- *Eğitim ve Gelişim Programları:* Çalışanlara afet ve acil durum yönetimi konusunda düzenli eğitimler verilerek işlerine olan güvenleri artırılabilir. Mesleki başarı hissini geliştirmek için kariyer planlama destekleri sunulabilir.
- *Sessiz İstifa ile Mücadele:* Sessiz istifa eğilimlerini önlemek amacıyla iş-yaşam dengesini teşvik eden politikalar uygulanmalıdır. Çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve fazla mesailerin sınırlandırılması, çalışanların tükenmişlik düzeylerini düşürebilir.
- *Motivasyon Artırıcı Ödüllendirme Sistemleri:* Çalışanların motivasyonunu artırmak ve bağlılıklarını güçlendirmek için ödüllendirme sistemleri yeniden yapılandırılmalıdır. Bu, hem bireysel performansı hem de kurumsal verimliliği artırabilir.

KAYNAKLAR

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı. (2021). AFAD hakkında. AFAD. <https://www.afad.gov.tr/afad-hakkinda> Erişim Tarihi: 02.01.2025.

Aksoy, B. (2022). Afet ve acil durumlarda görev alan personelde öz yeterlilik ve tükenmişliğin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Berns SS (1984). Job Satisfaction and Conflict Management, Third Edition, Toronto: The Mosby Company.

Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B., & Hartman, M. J. (2015). A meta-analytic review of potential relationships and consequences of workload. *Work and Stress*, 29(2), 95-113. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1033037>

Boy, Y., & Sürmeli, M. (2023). Quiet quitting: A significant risk for global healthcare. *J Global Health*, 13, 1-4. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36995298/>

Çat, S. (2014). Acil yardım, kurtarma ve müdahale çalışanlarının ruhsal zeka ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi üzerine bir çalışma: Gümüşhane ili örneği (Yüksek lisans tezi). Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çimen, A. İ. ve Yılmaz, T. (2023). Sessiz istifa ne kadar sessiz. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 27-33. <https://doi.org/10.47542/sauied.1256798>

Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The great resignation and quiet quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31, 899-907. <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2106341>

Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Katsoulas, T., ... & Kaitelidou, D. (2023). The influence of job burnout on quiet quitting among nurses: The mediating effect of job satisfaction. *Research Square*, 1-14. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2543010/v1>

Gökkaya, D. (2024). İşe bağlı duygusal tükenmişliğin sessiz istifa üzerine etkisinde çalışma yaşam kalitesinin aracılık rolü: Sağlık çalışanlarında bir araştırma. (2024). *Business & Management Studies: An International Journal*, 12(3), 644-662. <https://doi.org/10.15295/bmij.v12i3.2414>.

Joseph L, Smith JR. (2014). A Study of First Responders and Burnout As Governed by The Occupational Safety and Health Act of 1970 in Metropolitan. Ph. D. Atlanta University, Georgia.

Karacaoğlu, K., ve Çetin, İ. (2015). İş yükü ve rol belirsizliğinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: AFAD örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sbe Dergisi*, 5 (1), 46-69.

Karaşin, Y., ve Öztürk, M. (2023). Sessiz istifa tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 1443-1460. <https://doi.org/10.18074/ckuibfd.1311522>

Keskin, A., Zengin, G., Kaya Evsen, S., ve Kayıhan, H. (2021). "AFAD Ekiplerinin Sosyal Katılımları ile Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi," II. Uluslararası Katılımlı Ergoterapi ve Rehabilitasyon & IV. Ulusal Ergoterapi Öğrenci Kongresi, vol.9, Turkey, 2021

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2005). Stress and burnout: The critical research. *Handbook of Stress Medicine and Health*, 2, 155-172.

Özer, Y. (2022). "Gürültülü sessizlik". *Dünya*. <https://www.yaprakozar.com/gurultulu-sessizlik/>

Öztürk, E., Arıkan, Ö. U., ve Ocak, M. (2023). Understanding quiet quitting: Triggers, antecedents, and consequences. *International Journal of Behavior, Sustainability and Management*, 10(18), 57-79. <https://doi.org/10.54709-jobesam.1299018-3151014>

Pala, İ. T., Topal, M. H., & Demirbağ, O. (2021). İş Doyumunun Tükenmişlik Düzeyine Etkisinde Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü: TRC1 AFAD Çalışanları Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(2), 292-306. <https://doi.org/10.37989/gumussagbil.907868>

Srivastava, S., Saxena, A., Kapoor, V., & Qadir, A. (2024). Sailing through silence: Exploring how negative gossip leaves breeding grounds for quiet quitting in the workplace. *International Journal of Conflict Management*, 35(4), 733-755. <https://doi.org/10.1108/IJCM-12-2023-0321>

Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 164-174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.008>

Vural, C. (2016). Tükenmişlik sendromu ve başa çıkma stratejileri: AFAD Ankara Birlik Müdürlüğünde görev yapan sivil savunma arama ve kurtarma personeli üzerine bir analiz (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Yıkılmaz İ. (2022). Quiet Quitting: A Conceptual Investigation. Gürçay G, &Manafidizaji A, (Ed.). *Anadolu 10th International Conference on Social Sciences Proceedings Book*; Diyarbakir, Turkey. Academy Conferences Publishing House: 581-591.

Youthall, (2022). "Sessiz istifa nedir?". *Sessiz İstifa Araştırma Raporu*, 1, 2-5. 11 Nisan 2023, <https://www.youthall.com/tr/company/ebooks/sessiz-istifa#download>