



SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ YAŞAM DENGESİ, SESSİZ İSTİFA VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ARAŞTIRILMASI

NİHAL BAKIR¹ , ALİ ÖZCAN² 

ÖZET

Günümüzde iş yerinde çalışan ilişkileri, salgın sonrası değişen yaşam biçimleri ile birlikte yönetilmesi daha karmaşık bir hale gelmiştir. Çalışanların iş yaşam dengesi sağlamalarında iş dışı unsurların etkisi artarken, sağlık çalışanlarının yaşam doyumu, tükenmişlik ve sessiz istifa düzeyleri önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir. Bu çalışma, vardiyalı ve uzun çalışma saatlerine sahip sağlık çalışanlarının iş yaşam dengesi, tükenmişlik ve sessiz istifa eğilimlerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, nicel yöntemler kullanılarak tasarlanmış ve veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Kavramsal çerçeveye birinci ve ikinci bölümlerde, araştırma modeli ve bulgulara ise son bölümde yer verilmiştir. Araştırma verileri SPSS kullanılarak analiz edilmiş ve ölçeklerden elde edilen puan ortalamaları korelasyon analiziyle değerlendirilmiştir. Sonuçlar, iş yaşam dengesi ile tükenmişlik ve sessiz istifa arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. İş yaşam dengesi, tükenmişlik ve sessiz istifa arasındaki ilişkiyi zayıflatan bir faktör olarak ortaya çıkmıştır. İş yaşam dengesi yüksek olan bireylerin, tükenmişlik yaşadıklarında bile sessiz istifa eğilimlerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, iş yaşam dengesinin çalışanların işten kopma riskini azaltmada kritik bir tampon mekanizması olduğunu göstermektedir. Tükenmişliğin sessiz istifa üzerindeki etkisinin şiddetinin, bireylerin iş yaşam dengesi düzeyine bağlı olarak değiştiği tespit edilmiştir. Bu çalışma, iş yaşam dengesi odaklı politikaların tükenmişlik düzeylerini azaltarak sessiz istifa eğilimlerini düşürebileceğini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Çalışanları, İş Yaşam Dengesi, Sessiz İstifa, Tükenmişlik

INVESTIGATION OF WORK LIFE BALANCE, SILENT RESIGNATION AND BURNOUT LEVELS OF HEALTHCARE PROFESSIONALS

ABSTRACT

In recent years, workplace relationships have become more complex to manage, especially with the changing lifestyles brought about by the post-pandemic era. As external factors increasingly influence employees' ability to maintain work-life balance, the levels of life satisfaction, burnout, and quiet quitting among healthcare workers have become significant topics of research. This study aims to examine the work-life balance, burnout, and quiet quitting tendencies of healthcare workers with long and irregular working hours. The research was designed using quantitative methods, and data were collected through surveys. The conceptual framework is presented in the first and second sections, while the research model and findings are discussed in the final section. The data were analyzed using SPSS, and the mean scores obtained from the scales were evaluated through correlation analysis. The results indicated significant relationships between work-life balance, burnout, and quiet quitting. Work-life balance was found to be a mitigating factor in the relationship between burnout and quiet quitting. Individuals with a high level of work-life balance showed lower tendencies for quiet quitting, even when experiencing burnout. This finding highlights that work-life balance serves as a critical buffer mechanism in reducing the risk of disengagement among employees. It was also determined that the strength of the relationship between burnout and quiet quitting varies depending on the individual's level of work-life balance. This study emphasizes that policies focused on improving work-life balance can reduce burnout levels and decrease the tendency for quiet quitting. Strategies that support the psychological resilience and job satisfaction of healthcare workers will provide benefits at both individual and organizational levels.

Keywords: Healthcare Professionals, Work Life Balance, Silent Resignation, Burnout

¹İSTANBUL ATLAS ÜNİVERSİTESİ, REKTÖRLÜK, İSTANBUL, TÜRKİYE
²NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ, ULUSLARARASI TİCARET VE LOJİSTİK, İKTİSADİ, İDARİ VE SOSYAL BİLİMLER FAKÜLTESİ, İSTANBUL, TÜRKİYE

BAKIR N, ÖZCAN A. SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ YAŞAM DENGESİ, SESSİZ İSTİFA VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ARAŞTIRILMASI. ATLJM. 2025;5(12):1-11.

Bu araştırma Nihal Bakır tarafından, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programında Dr. Öğr. Üyesi Ali Özcan danışmanlığında yürütülen "Sağlık Çalışanlarının İş Yaşam Dengesi, Sessiz İstifa ve Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Sorumlu Yazar: NİHAL BAKIR
İSTANBUL ATLAS ÜNİVERSİTESİ, REKTÖRLÜK, İSTANBUL, TÜRKİYE

Telefon: +904443439
E-mail: nihal.bakir@atlas.edu.tr

Gönderim Tarihi: 10 OCAK 2025
Kabul Tarihi: 30 OCAK 2025

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında, çalışanların motivasyonları, bağlılıkları ve iş tatminleri üzerine çeşitli değişim ve tartışmalar yaşanmaktadır. Bu tartışmalardan biri, son yıllarda sıklıkla duyduğumuz bir kavram olan "sessiz istifa" (quiet quitting) üzerine yoğunlaşmaktadır. Sessiz istifa, aslında bir terim olarak, çalışanın iş yerindeki sorumluluklarını en asgari düzeye indirmesi ve işine sadece görev tanımında belirtilen minimum düzeyde odaklanması anlamına gelir. Son yıllarda, sessiz istifa (quiet quitting) kavramı, özellikle yüksek stresli ve sürekli taleplere maruz kalan sağlık çalışanları arasında daha fazla gündeme gelmeye başlamıştır. Sessiz istifa, çalışanların işyerindeki görevlerini yerine getirme konusunda minimum düzeye inmesi, ancak işten tamamen ayrılmaması durumunu ifade etmektedir. Bu davranış, genellikle motivasyon kaybı, iş tatminsizliği ve tükenmişlik gibi unsurlarla ilişkilendirilmektedir. Sağlık sektöründe, çalışanlar çoğunlukla uzun çalışma saatleri, yüksek iş yükü, duygusal emek ve sürekli olarak yaşanan kriz durumları gibi zorluklarla karşı karşıya kalmayı ifade etmektedir. Bu durumlar, çalışanların hem psikolojik hem de fiziksel olarak tükenmelerine yol açmakta ve sağlık çalışanlarının işlerinden aldıkları tatmini ve motivasyonlarını azaltarak, sessiz istifa gibi davranışların ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Bu çalışma vardiyalı ve uzun çalışma saatlerinin olduğu sağlık çalışanlarının iş yaşam dengesi, tükenmişlik düzeyi ve sessiz istifa durumlarını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

İş yaşam dengesi, Sessiz İstifa ve Tükenmişlik Kavramı

Kavramsal olarak, "iş", bir değeri ortaya koymayı ya da bir emeği ifade eder iken; "denge", duygusal ve zihinsel uyum, istikrar olarak tanımlanmaktadır. İş yaşam dengesi açısından "iş", kariyer ve kişinin emek verdiği faaliyeti ifade ederken, yaşam ise, aile, mutluluk, sağlık ve boş zamanı temsil etmektedir (1). İş yaşam dengesi ise minimum rol çatışması ile iş ve iş dışı yaşamdan tatmin olarak tanımlanmaktadır. İş yaşam dengesi, iş ve iş dışındaki talepler arasındaki çatışmanın kabul edilemez düzeylerde olmaması şeklinde karakterize edilmektedir. En basit hali ile, iş yaşam dengesi; bireylerin işleri ile sosyal yaşamlarının etkin bir şekilde yönetilmesidir. Bir başka tanıma göre ise bu kavram, bireyin iş ve özel yaşam ile ilgili aktiviteler arasında denge kurarak iki alanda da doyuma ulaşabilmesidir (2). İş yaşam dengesi; aile, özel ve çalışma yaşamı arasındaki uyumu ifade etmektedir. İş yaşam dengesi aslında yaşamın farklı bölümleri arasındaki dengeyi ifade etmektedir. İş çevresinde yaşanan bu rekabet

baskısı bireysel birtakım problemlere yol açmaktadır. Bu problemlerden biri de iş ile yaşam arasındaki dengenin kurulamamasından kaynaklanmaktadır (3).

İş ve yaşam arasında sağlıklı bir denge kuramamak aşırı uzun çalışma saatleri, iş yoğunluğu ve sürekli iş stresi, kişinin iş dışındaki yaşamına yeterince zaman ayıramamasına neden olabilmektedir. Bunun yanı sıra esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma gibi esnek çalışma düzenleri olmaması, iş yaşam dengesini zorlaştırabilir. Aşırı iş yükü, kişinin iş dışındaki aktivitelere zaman ayıramamasına ve yaşam dengesizliğine neden olan başka bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İş yaşam dengesi sağlıklı bir şekilde korunamadığında, çalışanın hem işteki performansı hem de genel yaşam kalitesi olumsuz etkilenebilir (4).

Sessiz istifa, temelde bir iş yerinden ayrılmak anlamına gelmez. Ancak, çalışanlar "normalde" beklenen ekstra çaba, fazla mesai, inisiyatif alma ya da şirketin hedeflerine katkıda bulunma gibi unsurlardan uzak dururlar. Yani, işini sadece maaş karşılığında yerine getiren ve ekstra sorumluluk almayı reddeden bir yaklaşımı ifade eder. Bu kavram, bir çalışanın aslında iş yerinden duygusal ya da zihinsel olarak "ayrılmadığı", ancak "görünmeyen" bir şekilde geri çekildiği bir durumu tanımlar. Sessiz istifa sadece bu ruh haline bürünenleri değil bütün çalışanları etkilemektedir. Sessiz istifa davranışı gösteren birey bazı işleri yapmaktan kaçınarak ya da daha az iş yaparak beraber çalıştığı diğer kişilere daha çok iş yükü yüklemektedir (5).

Sessiz istifa kavramı "Sessiz bırakma", "sessiz vazgeçme", "sessiz çıkma" anlamlarına da gelen "Quiet Quitting" kavramı literatürde daha çok "sessiz istifa" olarak ifade edilmektedir. Sessiz istifa, pandemi döneminde ortaya çıkan popüler kavramlarından biridir (6). "Sessiz istifa" ve "işten ayrılma niyeti" kavramları benzer durumları ifade edebilir, ancak birbirinden farklı kavramlardır. İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın mevcut işinden ayrılmayı düşündüğünü ifade eder fakat sessiz istifa aslında çalışanın işini bırakmasını değil sadece üzerine düşen görevi yapmasını ifade eder (7).

Tükenmişlik, uzun süreli stres ve iş yükü ile ilişkilidir. Çalışanlar, aşırı iş yükü ve stres nedeniyle duygusal ve fiziksel olarak tükenebilirler. Bu tükenmişlik, onların işlerine karşı ilgisizleşmelerine ve yalnızca görevlerini yerine getirme eğiliminde olmalarına yol açmaktadır. Tükenmişlik, genellikle çalışanların motivasyon kaybı yaşamalarına ve işlerine olan bağlılıklarının azalmasına neden olur (8). Tükenmişlik, bireyin sürekli stres altında

olması nedeniyle fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme yaşadığı, aynı zamanda işine karşı ilgisizlik ve mesleki verimlilikte düşüşle karakterize edilen bir durumdur (9).

Literatür Taraması

Türkiye’de yapılan bu çalışmalar, tükenmişlik ile sessiz istifa arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuş ve bu durumun özellikle sağlık sektörü ve kamu kurumlarında daha belirgin olduğunu göstermiştir.

Serenko tarafından yapılan bir çalışmada sağlık sektöründe çalışanların sessiz istifa eğilimlerinin nedenlerini ve bu durumu önlemeye yönelik çözüm önerilerini araştırmaktadır. Çalışanların zayıf dışsal motivasyon, tükenmişlik ve yöneticilere karşı olumsuz duygular nedeniyle sessiz istifa eğilimi gösterdikleri tespit edilmiştir. Özellikle tükenmişlik, çalışanların işlerine olan ilgilerini kaybetmelerine ve sadece asgari düzeyde performans sergilemelerine yol açmaktadır (10).

Bal tarafından yapılan bir araştırma, imalat sektöründe çalışanların kişi-örgüt uyumu ile sessiz istifa eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Kişi-örgüt uyumu ile tükenmişlik arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Düşük uyum, çalışanların tükenmişlik yaşamalarına ve sessiz istifa eğilimlerine neden olmaktadır (11).

Demirkaya, Yıldız, Özalçın ve Öztürk tarafından yapılan çalışmada ise sessiz istifa ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alması da çalışanların işyerindeki tutum ve davranışlarındaki değişikliklerin iş-yaşam dengesi arayışıyla bağlantılı olabileceğini göstermektedir. Çalışma, sessiz istifanın örgütlerdeki etkilerinin üretkenlik kaybı, personel devir hızındaki artış ve zehirli bir çalışma ortamı oluşturma potansiyeli nedeniyle insan kaynakları profesyonelleri ve örgüt yöneticileri tarafından dikkatle izlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır (12).

Çimen ve Yılmaz’ın yaptığı çalışma, sessiz istifa kavramını detaylı bir şekilde açıklamayı ve bu eğilimin altında yatan temel nedenleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Özellikle, çalışanların iş yaşamından beklentilerini ve iş-yaşam dengesi arayışlarını incelemektedir. Sessiz istifanın, çalışanların işyerindeki tutum ve davranışlarında köklü değişikliklere yönelmesi olarak tanımlanabileceğini ortaya koymuştur. Çalışmada çalışanların, işverenlerin sınır tanımayan beklentilerine ve yoğun çalışma kültürüne tepki olarak iş davranışlarında değişiklik gösterdikleri belirlenmiştir. Bu durum, iş-yaşam dengesi arayışının bir yansıması olarak değerlendirilmektedir (13).

Gözlü tarafından yapılan çalışmada ise COVID-19 pandemisinin sağlık sektörü çalışanları üzerindeki etkilerini tükenmişlik ve sessiz istifa kavramları bağlamında incelemiştir. Özellikle, yoğun iş temposu ve yetersiz takdirin sessiz istifaya neden olabilecek etkileri analiz edilmiştir.

Araştırmada, tükenmişlik yaşayan sağlık çalışanlarının birçoğunun işlerinden tamamen ayrılmadan, minimum düzeyde çaba harcamaya yöneldiğini ortaya koymuştur. Sessiz istifanın, tükenmişlik ile ilişkili olarak iş doyumu ve verimliliği düşürdüğü belirtilmiştir (14).

Yılmaz tarafından ele alınan bu makalede, sessiz istifa davranışının örgütsel yapı içindeki nedenleri ve sonuçları teorik olarak ele alınmış, Türkiye’deki saha araştırmalarının sonuçları analiz edilmiştir. Çalışmada, sessiz istifa davranışlarının özellikle yüksek iş yükü ve yetersiz liderlik özelliklerinden kaynaklandığı vurgulanmıştır. Türkiye’deki örgütlerde, bu davranışın yaygınlaşmasının örgütsel bağlılık ve motivasyonu ciddi şekilde azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (15).

Çevik ve Özbalcı yaptıkları çalışmada sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve sessiz istifa arasındaki ilişkiyi araştırmış ve çalışma yaşam kalitesinin bu ilişki üzerindeki rolünü incelemiştir. Araştırma, düşük çalışma yaşam kalitesinin tükenmişliği artırdığını ve bunun da sessiz istifa davranışlarına yol açtığını göstermiştir. Çalışma yaşam kalitesinin iyileştirilmesi durumunda sessiz istifa eğiliminin azaldığı tespit edilmiştir (16).

Güler tarafından ele alınan çalışmada ise Türkiye’deki farklı sektörlerde çalışanların sessiz istifa eğilimlerini ve bu eğilimlerin tükenmişlik ile bağlantısını analiz etmeyi amaçlamıştır.

Çalışmada, bireysel anlamda tükenmişlik yaşayan çalışanların, işten ayrılmayı düşünmek yerine işlerini minimum çabayla sürdürdüğü ortaya konmuştur. Ayrıca tükenmişlik hissinin, sessiz istifayı tetikleyen ana faktörlerden biri olduğu belirlenmiştir (17).

Avcı tarafından İstanbul Maltepe Belediyesi örneği üzerinden yaptığı çalışmada örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik ve işte sözde var olma kavramlarının sessiz istifa ile olan ilişkisini incelemiştir. Araştırma, örgütsel sinizmin yüksek olduğu kurumlarda çalışanların sessiz istifa eğilimlerinin de arttığını ortaya koymuştur. Örgütsel sessizlik, çalışanların bu davranışı sergilemesindeki önemli bir faktör olarak belirlenmiştir (18).

Akın, Ulukök ve Arar tarafından yapılan çalışmada Türkiye’de iş yaşam dengesi ile ilgili yapılan çalışmaları analiz etmiştir. İş yaşam dengesi kavramı birçok kavram ile ilişkilendirilmiştir. Bu incelenen çalışmalar daha çok özel sektörde var olan esnek ve uzun çalışma sürelerinden dolayı özel sektör örneklem olarak kullanılmıştır. Çalışma sonuçlarında iş yaşam dengesinin incelenmesinin gerekli olduğu örneklem grubu sağlık çalışanları ile kolluk kuvvetleri olduğu ileri sürülmüştür (19).

Özutku tarafından yapılan bir çalışma, banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin iş yaşam dengesi ve fiziksel sağlık üzerindeki etkilerini incelemektedir. Araştırma, duygusal tükenmenin iş yaşam dengesi üzerinde pozitif, duyarsızlaşmanın ise negatif etkisi olduğunu ortaya koymuştur (20).

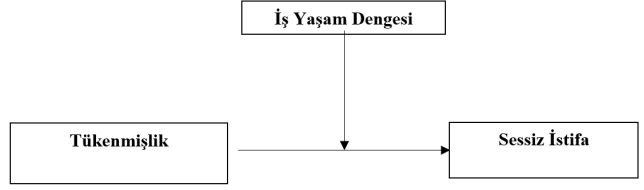
Boztılkı, Güler, Demir, Şenkal, tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışma da özellikle koronavirüs sonrasında çalışanların algıladıkları stres düzeyinin arttığını ve tükenmişlik sendromunu daha yoğun hissettiklerini ortaya koymuştur (21).

Bayarçelik ve Hıdır tarafından yapılan araştırma, X ve Y kuşakları açısından iş-aile dengesi, tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkileri karşılaştırmalı olarak incelemektedir. İstanbul’daki özel banka çalışanları üzerinde yapılan çalışmada, her iki kuşak için de iş-aile dengesinin iş tatminine pozitif etkisi olduğu, ancak bu etkinin Y kuşağında daha güçlü olduğu bulunmuştur (22).

ARAŞTIRMA

Araştırmanın Konusu ve Amacı

Bu çalışma vardiyalı ve uzun çalışma saatlerinin olduğu sağlık çalışanları üzerindeki iş yaşam dengesi, tükenmişlik düzeyi ve sessiz istifa durumlarını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu çalışmayı yapmanın başka bir amacı toplumsal kodların, cinsiyet ayrımcılığının ve medeni hallerin iş yaşam dengesi, tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkilerin neler olduğu incelemektir. Bu araştırma İstanbul’da özel hastanelerde hizmet veren sağlık çalışanları üzerinde uygulanmıştır. İş yüklerinin yoğun olması ve ücret düzeyi kamu hastanelerine nispeten daha düşük olduğu için özel hastaneler araştırmanın evreni olarak seçilmiştir. Araştırmanın evreni İstanbul’da özel hastanelerde çalışan sağlık çalışanlarıdır. Araştırmanın örneklemini ise, İstanbul’da hizmet veren seçili hastanelerde çalışan sağlık çalışanlarından oluşmaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın Modeli

H1: Tükenmişlik ve sessiz istifa arasında ilişki vardır.

H2: Tükenmişlik ve iş yaşam dengesi arasında ilişki vardır.

H3: İş yaşam dengesi ve sessiz istifa arasında ilişki vardır.

H4: Tükenmişlik ve sessiz istifa arasında iş yaşam dengesi ilımlaştırıcı etkiye sahiptir.

Araştırmanın Özgün Değeri, Sınırlılıkları ve Etik Kurul Onay Bilgileri

Sessiz istifa literatürde yeni bir kavram olup tükenmişlik ve iş yaşam dengesi ile ilişkili nicel araştırma sayısı oldukça sınırlıdır. Bu sebeple bu çalışmanın sonuçlarının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları;

1. Araştırma İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel hastaneleri ile sınırlandırılmıştır.
2. Araştırma ölçekteki sorularla sınırlıdır.
3. Araştırmanın sonuçları İstanbul ili ve belirlenen süre için anlamlıdır.

Bu çalışma İstanbul Atlas Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu’nun 17.04.2024 tarih ve 01/07 sayılı kararı ile araştırma ve yayın etiğine uygun olarak kabul edilmiştir.

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada nicel yöntemlerden faydalanılarak tasarlanmıştır. Araştırmada kullanılan veriler sıklıkla kullanılan yöntemlerden biri olan anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Gerek zaman gerekse maliyet açısından

daha avantajlı olması nedeni ile veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi tercih edilmiştir. Bu anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın birinci kısmında demografik sorular, ikinci kısmında sessiz istifa ölçeği, üçüncü bölümde tükenmişlik ölçeği, son bölümde ise iş yaşam dengesi ölçeği yer almaktadır. Katılımcılara gönüllülük esasına göre ve kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılabilecektir. Katılımcıların sorulara verebilecekleri yanıtlar 1'den 5'e kadar uzanan 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır.

İş Yaşam Dengesi Ölçeği; Hüseyin Ekinci ve Ali Sabancı tarafından Fisher, Bulger ve Smith (2009) tarafından geliştirilmiş olan İş-Yaşam Dengesi Ölçeği'ni Türkçeye uyarlanmıştır. Elde edilen veriler açılımlı ve doğrulayıcı faktör analizlerine tabi tutulmuştur. Sonuç olarak toplam 17 maddeden ve IYOSE (İşin Yaşama Olumsuz Etkisi), YIOSE (Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi), IYOLE (İşin Yaşama Olumlu Etkisi), YIOLE (Yaşamın İşe Olumlu Etkisi) olmak üzere dört boyuttan oluşan bir ölçme aracı elde edilmiştir.

İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği; Ahmet Günay tarafından (Job-Related Emotional Exhaustion Scale) Türkçe uyarlamasını yapmak, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini gerçekleştirmektedir. Ölçeğe dair gerçekleştirilen güvenilirlik analizi neticesinde ise Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .903 olarak bulunmuş ayrıca iki yarı güvenilirliğe ait değerlerden madde korelasyonu .839, Spearman-Brown katsayısı ise .913 olarak bulunmuştur. Bu bilgiler ışığında "İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği"nin Türk kültürüne uygun, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ifade etmek mümkündür.

Sessiz İstifa Ölçeği; Avcı tarafından geliştirilen ölçekte Rinkin (1995) tarafından betimlenen ölçek geliştirme adımları izlenmiştir. Geliştirilen ölçeğin yüksek içsel tutarlılığa (Cronbach Alpha 0,81) ve yapı geçerliliğine sahip olduğu görülmektedir. DFA sonuçlarına göre ölçekte kalan sekiz ifadenin ait oldukları boyutlardaki faktör yüklerinin 0,40'tan yüksek ve tüm ifadelerin t değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha katsayısı 0,81; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları 0,74 ve 0,82 düzeyinde ve tüm ifadeler için madde-toplam korelasyonu 0,30'dan yüksek (0,33 ile 0,65 aralığında) olarak tespit edilmiştir. Her iki faktör için $SCR > 0,70$; $AVE > 0,70$ ve $SCR > AVE$ olarak tespit edilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik analizi bulgularına göre Sessiz

İstifa Ölçeğinin sekiz madde ve iki boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma Bulguları

Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanların %79.2'sini kadın %20.8'ini ise erkek bireyler oluşturmaktadır. Katılımcıların %26.5'i 5 yaş altı iken % 41.7'sinin ise yaşı 35 yaş ve üzeridir. Katılımcıların öğrenim durumları; %60.4'ü lisans/üniversite, %27.9'u lisans üstü- doktora, %11.0'i lise ve %0.7'si ilköğretim mezunudur. Katılımcıların %35.7'sinin çalışma süresi 5 yıldan az, %33.6' sının ise 15 yıldan fazladır.

Tablo 1. Katılımcılara ait Demografik Bulgular

| Demografik Özellikler | Demografik Değişken | N | % |
|-----------------------|----------------------|-----|------|
| Cinsiyet | Erkek | 59 | 20.8 |
| | Kadın | 224 | 79.2 |
| Yaş | 20-25 yaş | 75 | 26.5 |
| | 25-30 yaş | 59 | 20.8 |
| | 30-35 yaş | 31 | 11.0 |
| | 35 yaş üzeri | 118 | 41.7 |
| Eğitim Düzeyi | İlköğretim | 2 | 0.7 |
| | Lise | 31 | 11.0 |
| | Üniversite | 171 | 60.4 |
| | Lisans üstü- Doktora | 79 | 27.9 |
| Çalışma Süresi | 1-5 yıl | 101 | 35.7 |
| | 5-10 yıl | 55 | 19.4 |
| | 10-15 yıl | 32 | 11.3 |
| | 15 yıl üstü | 95 | 33.6 |
| Medeni Durum | Bekar | 118 | 41.7 |
| | Evli | 149 | 52.7 |
| | Boşanmış | 16 | 5.7 |

Tabloya genel olarak bakıldığında, katılımcıların çoğunluğunun kadın, 35 yaş ve üzeri, üniversite eğitimi almış ve 1-5 yıl arasında çalışma süresine sahip bireylerden oluştuğu anlaşılmaktadır. Bu demografik özellikler, katılımcıların büyük kısmının belirli bir eğitim düzeyine sahip, orta yaş grubuna mensup ve iş hayatına henüz yeni başlamış ya da orta seviyede deneyime sahip bireylerden oluştuğunu göstermektedir.

Sessiz İstifa Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

Sessiz İstifa Ölçeği için hazırlanan 13 maddeye ait betimsel istatistikler Tablo 2.'de yer almaktadır.

| Tablo 2. Sessiz İstifa Ölçeği Madde Betimsel İstatistikleri | | |
|---|----------|----------------|
| Madde | Ortalama | Standart Sapma |
| 1. Görev tanımında gösterilenlerin dışında da işler yapıp işyerime katkıda bulunduğum halde yeterince karşılığını alamıyorum. | 3.67 | 1.17 |
| 2. Çalıştığım kurumda sürekli fazla mesai uygulandığı halde fazla mesai ücreti ödenmiyor. | 3.07 | 1.39 |
| 3. İşimden ayrılırsam yeni bir iş bulmam çok güç. | 2.90 | 1.29 |
| 4. Kendi isteğimle işimden ayrılırsam tazminat ve diğer birikmiş alacaklarımı alamam. | 3.23 | 1.25 |
| 5. Bu iş yerinde kendime bir kariyer geleceği göremiyorum. | 3.16 | 1.20 |
| 6. Çalıştığım kurumda kendimi değersiz hissediyorum. | 3.13 | 1.20 |
| 7. Çalışan da çalışmayan da aynı ücreti alıyor. | 3.56 | 1.21 |
| 8. Hayat sadece işten ibaret değil, kurumun uzun çalışma saatleri uygulamasını benimsemiyorum. | 3.46 | 1.17 |
| 9. Mesai bitimine yakın bir zamanda toplantı konulmasından ve iş dışı zamanlarda yöneticinin aramasından nefret ediyorum. | 3.43 | 1.17 |

| | | |
|---|------|------|
| 10. Kendi sağlığım ve esenliğim kariyerimden önce gelir. | 3.52 | 1.12 |
| 11. Ne kadar çalışırsam çalışayım yöneticilerin benden beklentisi hiç bitmez. | 3.52 | 1.10 |
| 12. Çalıştığım kurumun iş yapma şeklinin sürdürülebilir olduğunu düşünmüyorum. | 3.20 | 1.18 |
| 13. Geleceğin işyerinin işverene göre değil, çalışana göre tasarlanması gerektiğine inanıyorum. | 3.41 | 1.10 |

Sessiz istifa ölçeğinde yer alan 13 maddenin puan ortalamaları incelendiğinde en yüksek motivasyon puanlarının sırasıyla "1. Görev tanımında gösterilenlerin dışında da işler yapıp işyerime katkıda bulunduğum halde yeterince karşılığını almıyorum." (3,67±1,17) ve "7. Çalışanda çalışmayanda aynı ücreti alıyor." (3,56±1,21) ifadelerine ait olduğu görülmektedir.

Sessiz İstifa Ölçeği için ulaşılan 283 katılımcıdan elde edilen verilerin AFA uygunluğu incelenmiştir. Yapılan incelemede, KMO=0,857 ve Bartlett Küresellik testi ki-kare istatistiğinin (Barlett's $X^2=720.186$) anlamlı olarak tespit edilmiş olup araştırma örnekleminin yeterli olduğu anlaşılmaktadır. İki boyut olarak tasarlanan Sessiz İstifa Ölçeğinin yamaç birikinti grafiği incelendiğinde üçüncü noktadan itibaren eğimin yataya döndüğü ve ölçeğin başlangıçta planlandığı gibi iki boyutlu yapıda olduğu tespit edilmiştir.

İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Bulguları

İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği için hazırlanan 6 maddeye ait betimsel istatistikler Tablo 3.'te yer almaktadır.

| Tablo 3. İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği Betimsel İstatistikleri | | |
|--|----------|----------------|
| Madde | Ortalama | Standart Sapma |
| 1. İşimden dolayı duygusal olarak tükenmiş hissediyorum. | 3.43 | 1.20 |
| 2. İş gününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum. | 3.57 | 1.13 |

| | | |
|--|------|------|
| 3. Sabah kalkmaktan ve iş yerinde yeni bir günle yüzleşmek zorunda olmaktan yıldımd. | 3.31 | 1.20 |
| 4. İşimden dolayı psikolojik olarak yıpranmış hissediyorum. | 3.55 | 1.15 |
| 5. İşimden dolayı hayal kırıklığına uğramış hissediyorum. | 3.40 | 1.20 |
| 6. İşimde çok çalıştığımı hissediyorum. | 3.51 | 1.10 |

İşe bağlı duygusal tükenmişlik ölçeğinde yer alan 6 maddenin puan ortalamaları incelendiğinde en yüksek motivasyon puanlarının sırasıyla "2. İş gününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum." (3,57±1,13) ve "4. İşimden dolayı psikolojik olarak yıpranmış hissediyorum." (3,55±1,15) ifadelerine ait olduğu görülmektedir.

İş Yaşam Dengesi Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Bulguları

İş Yaşam Dengesi Ölçeği için hazırlanan 17 maddeye ait betimsel istatistikler Tablo 4.'te yer almaktadır.

| Tablo 4. İş Yaşam Dengesi Ölçeği Betimsel İstatistikleri | | |
|---|-----------------|-----------------------|
| Madde | Ortalama | Standart Sapma |
| 1. İşten eve geldiğimde yapmak istediğim şeyleri yapmak için çok yorgun oluyorum. | 3.67 | 1.15 |
| 2. İşim, istediğim özel hayatı sürdürmemi zorlaştırıyor. | 3.49 | 1.16 |
| 3. İşimin istekleri nedeniyle kişisel ihtiyaçlarımı ihmal ediyorum. | 3.43 | 1.11 |
| 4. Özel hayatım işimden dolayı zarar görüyor. | 3.31 | 1.20 |
| 5. İş yaparken harcadığım zamandan dolayı önemli kişisel faaliyetleri gerçekleştiremiyorum. | 3.36 | 1.09 |

| | | |
|---|------|------|
| 6. Özel hayatım işimi yapmam için gerekli olan enerjiyi tüketiyor. | 3.22 | 1.28 |
| 7. Özel hayatımda olan şeyler yüzünden işim zarar görüyor. | 2.89 | 1.39 |
| 8. Özel hayatımda süregelen şeyler olmazsa, işe daha fazla zaman ayırırdım. | 2.77 | 1.41 |
| 9. Özel hayatımda olup bitenler nedeniyle işte verimli olamayacak kadar yorgun oluyorum. | 2.65 | 1.43 |
| 10. İşteyken, iş dışında yapmam gerekenler nedeniyle endişeli oluyorum. | 2.99 | 1.20 |
| 11. Özel hayatımdaki sorunlarla uğraşmaktan işimi bitirmekte zorlanıyorum. | 2.66 | 1.46 |
| 12. İşim, iş dışında benim için önemli faaliyetleri gerçekleştirmem için bana güç veriyor. | 2.81 | 1.15 |
| 13. İşim sayesinde evdeki ruh halim daha iyi oluyor. | 2.74 | 1.21 |
| 14. İşyerinde yaptıklarım, evdeki kişisel ve günlük işlerle başa çıkmamı kolaylaştırıyor. | 2.71 | 1.20 |
| 15. Özel hayatımdaki her şey iş yerinde daha iyi hissetmemi sağlıyor. | 2.85 | 1.00 |
| 16. Özel hayatım bana işimi yapmam için güç veriyor. | 2.98 | 1.00 |
| 17. Özel hayatım, ertesi günkü işler için dinlenmeme ve kendimi hazır hissetmeme yardımcı oluyor. | 2.88 | 1.00 |

İş yaşam dengesi ölçeğinde yer alan 17 maddenin puan ortalamaları incelendiğinde en yüksek motivasyon puanlarının sırasıyla "1. İşten eve geldiğimde yapmak istediğim şeyleri yapmak için çok yorgun oluyorum." (3,67±1,15) ve "2. İşim, istediğim özel hayatı sürdürmemi zorlaştırıyor." (3,49±1,16) ifadelerine ait olduğu görülmektedir.

Korelasyon Analizi

Tablo 5'te üç değişken arasındaki ilişkileri korelasyon katsayıları ile göstermektedir. İş yaşam dengesi ölçeğinin ortalama değeri 3,02 ve standart sapması 0,53 olarak hesaplanmıştır. Bu, iş yaşam dengesinin orta düzeyde olduğunu ve cevapların nispeten düşük bir varyasyon gösterdiğini ifade eder.

Sessiz istifa ölçeğinin ortalaması 3,32 ve standart sapması 0,62'dir. Sessiz istifanın da orta düzeyde olduğu, ancak bireyler arasında değişkenlik gösterdiği görülmektedir.

İşe bağlı duygusal tükenmişlik ölçeğinin ortalaması 3,46 ve standart sapması 0,88'dir. İşe bağlı duygusal tükenmişliğin daha yüksek bir algıya sahip olduğu ve bireyler arasında farklılıkların daha belirgin olduğu anlaşılmaktadır.

| Tablo 5. Korelasyon Analizi Sonuçları | | | | | |
|---------------------------------------|------|----------|--------|--------|----|
| | Ort. | Std. Sp. | İYD | Si | DT |
| İYD | 3,02 | ,53 | 1 | | |
| Si | 3,32 | ,62 | ,282** | 1 | |
| DT | 3,46 | ,88 | ,315** | ,671** | 1 |

**p<0,01

H1: Tükenmişlik ve Sessiz İstifa Arasında İlişki Vardır.

Korelasyon Katsayısı: Sessiz istifa (Si) ile duygusal tükenmişlik (DT) arasındaki korelasyon katsayısı $r=0,671$ olarak bulunmuştur. Bu ilişki güçlüdür ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,01$). Duygusal tükenmişlik arttıkça sessiz istifa eğiliminin de arttığını söylemek mümkündür. H1 hipotezi desteklenmiştir.

H2: Tükenmişlik ve İş Yaşam Dengesi Arasında İlişki Vardır.

Korelasyon Katsayısı: İş yaşam dengesi (İYD) ile duygusal tükenmişlik (DT) arasındaki korelasyon katsayısı $r=0,315$ olarak hesaplanmıştır. Bu ilişki pozitif yönde ve orta düzeyde güçlüdür. Ayrıca anlamlıdır ($p<0,01$). İş yaşam dengesinin bozulması, duygusal tükenmişliğin artmasına neden olabileceği gibi, duygusal tükenmişliğin artması da iş yaşam dengesini olumsuz etkileyebilir. H2 hipotezi desteklenmiştir.

H3: İş Yaşam Dengesi ve Sessiz İstifa Arasında İlişki Vardır.

Korelasyon Katsayısı: İş yaşam dengesi (İYD) ile sessiz istifa (Si) arasındaki korelasyon katsayısı $r=0,282$ olarak bulunmuştur. Bu ilişki pozitif yönde ve zayıf düzeydedir. İstatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,01$). İş yaşam dengesindeki değişimler, sessiz istifa eğilimini zayıf bir şekilde etkileyebilir. Bu bulgu hipotezi destekler, ancak ilişkinin gücü zayıf düzeyde olduğundan sonuçların dikkatle ele alınması gerekir. H3 hipotezi desteklenmiştir.

Regresyon Analizi

Tablo 6'da işe bağlı duygusal tükenmişlik (DT) ile sessiz istifa (Si) arasındaki ilişkiyi incelemekte ve bu ilişkinin iş yaşam dengesi (İYD) tarafından nasıl ılımlandırıldığını (moderasyon etkisi) göstermektedir. Modelin genel açıklayıcılık gücü oldukça yüksektir; model, sessiz istifa gözlemlenen toplam değişimin %47,51'ini açıklamaktadır ($R^2 = 0,4751$). Ayrıca modelin genel anlamlılık testi sonucunda ($F(3,279)=84,1732, p<0,001$) tüm değişkenlerin birlikte sessiz istifayı anlamlı şekilde tahmin ettiği görülmektedir.

| Tablo 6. Model Özeti | | | | |
|----------------------------|---------|--------|---------|--------|
| Değişken | B | SE | t | p |
| Sabit | -0,0042 | 0,4900 | -0,0086 | 0,9932 |
| İşe Bağlı Tükenmişlik (DT) | 0,8707 | 0,1335 | 6,5216 | 0,0000 |
| İş Yaşam Dengesi (İYD) | 0,6129 | 0,1718 | 3,5685 | 0,0004 |

| | | | | |
|---|---------|--------|---------|--------|
| Etkileşim (DT x İYD) | -0,1448 | 0,0453 | -3,1926 | 0,0016 |
| R²: 0,4751 F (3,279): 84,1732 p: 0,0000 | | | | |

Sonuçlara göre, işe bağlı tükenmişlik (DT), sessiz istifa üzerinde pozitif ve güçlü bir etkiye sahiptir ($B=0,8707, p<0,001$). Bu, tükenmişlik seviyesindeki bir birimlik artışın, sessiz istifa eğilimini önemli ölçüde artırdığını göstermektedir. Bunun yanında, iş yaşam dengesi (İYD) de sessiz istifa üzerinde anlamlı bir etki yaratmaktadır ($B=0,6129, p<0,001$). Bu bulgu, iş yaşam dengesi yüksek olan bireylerin, çalışma koşullarına bağlı olarak sessiz istifa eğilimi gösterebileceğini ifade etmektedir. Ancak, en dikkat çekici bulgu, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi arasındaki etkileşimdir. Bu etkileşim anlamlı bulunmuş ($B=-0,1448, p<0,01$) ve moderasyon etkisi oluşturduğu ortaya konmuştur. Etkileşim katsayısının negatif olması, iş yaşam dengesi yüksek olduğunda tükenmişliğin sessiz istifa üzerindeki etkisinin zayıfladığını göstermektedir.

Bu sonuçlar, iş yaşam dengesi sağlayan politikaların, çalışanların tükenmişlik nedeniyle sessiz istifa etme eğilimlerini azaltmada önemli bir rol oynayabileceğini ortaya koymaktadır. Tükenmişlik doğrudan sessiz istifayı artıran bir faktör olsa da, iş yaşam dengesinin bu ilişkiyi yumuşatarak olumlu bir tampon etkisi yarattığı görülmektedir. Bu da, çalışanların tükenmişlik düzeylerini kontrol altına almak ve sessiz istifa riskini azaltmak için iş yaşam dengesi odaklı stratejilerin önemini vurgulamaktadır.

Tablo 7, iş yaşam dengesi (İYD) düzeylerine göre işe bağlı tükenmişliğin (DT) sessiz istifa (Sİ) üzerindeki etkisinin nasıl değiştiğini göstermektedir. Bu analiz, iş yaşam dengesi düzeyinin tükenmişliğin etkisini nasıl ılımlandırdığını (moderasyon) anlamak için yapılmıştır.

| Tablo 7. İş Yaşam Dengesi (İYD) Düzeylerine Göre İşe Bağlı Tükenmişliğin Sessiz İstifa Üzerindeki Koşullu Etkileri | | | | |
|---|-------------------|-----------|----------|----------|
| İYD Düzeyi | Etkisi (B) | SE | t | p |
| 2,47 | 0,5130 | 0,0368 | 13,9595 | 0,0000 |

| | | | | |
|-------------|--------|--------|---------|--------|
| 3,06 | 0,4279 | 0,0336 | 12,7386 | 0,0000 |
| 3,53 | 0,3597 | 0,0444 | 8,0952 | 0,0000 |

Tablo sonuçlarına göre, İYD'nin farklı düzeylerinde tükenmişliğin sessiz istifa üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlıdır, ancak bu etki İYD arttıkça zayıflamaktadır. Düşük iş yaşam dengesi (2,47) durumunda tükenmişliğin sessiz istifa üzerindeki etkisi en yüksek düzeydedir ($B=0,5130, p<0,001$). Bu, iş yaşam dengesi düşük olan çalışanların tükenmişlik yaşadığında sessiz istifa eğilimlerinin daha güçlü olduğunu göstermektedir. Orta düzey iş yaşam dengesi (3,06) durumunda bu etki biraz azalmış ve ($B=0,4279, p<0,001$) olmuştur. İş yaşam dengesi yüksek (3,53) düzeyde olduğunda ise tükenmişliğin sessiz istifa üzerindeki etkisi en düşük seviyeye gerilemiştir ($B=0,3597, p<0,001$).

Bu sonuçlar, iş yaşam dengesinin tükenmişlik ve sessiz istifa arasındaki ilişkiyi zayıflatan bir faktör olduğunu net bir şekilde ortaya koymaktadır. İş yaşam dengesi yüksek olan bireyler, tükenmişlik yaşadıklarında bile sessiz istifa eğilimi göstermeye daha az eğilimlidir. Bu, iş yaşam dengesinin sağlanmasının, çalışanların işten kopma riskini azaltmak için kritik bir tampon mekanizması olarak işlev gördüğünü ifade etmektedir. Özetle, tükenmişliğin sessiz istifa üzerindeki etkisi her durumda anlamlı olsa da, bu etkinin şiddeti iş yaşam dengesi düzeyine bağlı olarak değişmektedir. Buna göre H4 hipotezi desteklenmiştir.

SONUÇ

Bu araştırma sağlık çalışanlarının iş yaşam dengesi, sessiz istifa ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Sağlık sektörü, yüksek stres, uzun çalışma saatleri ve yoğun duygusal emek gerektiren bir çalışma ortamına sahip olması nedeniyle çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıkları üzerinde olumsuz etkilere yol açabilmektedir. Araştırma bulguları, sağlık çalışanlarının iş yaşam dengesi ile tükenmişlik arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Özellikle uzun çalışma saatleri ve iş yerindeki duygusal ve fiziksel yüklerin artması, çalışanların tükenmişlik seviyelerini yükseltmektedir (19).

Çalışanlar, iş ve özel yaşamlarını dengelemekte zorlandıklarında, duygusal tükenmişlik, depersonalizasyon ve düşük kişisel başarı gibi tükenmişlik belirtilerini daha yoğun yaşamaktadırlar. Bu durum, sadece bireylerin psikolojik sağlıklarını olumsuz yönde etkilemekle kalmamakta, aynı zamanda iş yerindeki verimliliklerini de azaltmaktadır (14). Örneğin, hasta hizmetleri çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada, yüksek düzeyde tükenmişlik ve sessiz istifa eğilimleri saptanmıştır (23). Bu bulgular, sağlık çalışanlarının iş yükünü yönetmekte zorlandıklarını ve bu durumun bireysel ve kurumsal sonuçlarını gözler önüne sermektedir.

Sessiz istifa, çalışanların işlerine karşı duydukları bağlılık ve motivasyonun zamanla azalması ve yalnızca asgari düzeyde görevlerini yerine getirmeleriyle karakterizedir. Sağlık profesyonelleri rollerinden zihinsel olarak uzaklaştıklarında, bu durum daha kötü hasta sonuçları, azalan güvenlik ve tehlikeye giren duygusal bakımla sonuçlanabilir (8). Araştırma, tükenmişlik yaşayan sağlık çalışanlarının işyerinde minimum çaba harcadığını ve iş dışında ekstra zaman ve enerji ayırmaktan kaçındığını ortaya koymuştur. Sessiz istifa davranışı, işyerindeki psikolojik sağlık ve iş tatminini olumsuz etkilerken, organizasyonel verimliliği de ciddi şekilde düşürmektedir.

Sonuçlar, sağlık çalışanlarının tükenmişlikten korunması ve sessiz istifanın önlenmesi için iş yaşam dengesinin sağlanmasının kritik bir öneme sahip olduğunu göstermektedir. İş yaşam dengesi, tükenmişlik ve sessiz istifa arasındaki ilişkiyi ılımlandıran bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Araştırmada, iş yaşam dengesi yüksek olan çalışanların tükenmişlik yaşasa bile sessiz istifa davranışı gösterme eğilimlerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, çalışanların iş-yaşam dengesi sağlamalarına yönelik organizasyonel politikaların ne kadar değerli olduğunu bir kez daha göstermektedir.

Öneri; sağlık çalışanlarının iş yaşam dengelerinin sağlanması, tükenmişlik seviyelerinin azaltılması ve sessiz istifa gibi olumsuz davranışların engellenmesi için çeşitli stratejik önlemler gerekmektedir. Sağlık sektöründe çalışan bireylerin daha sağlıklı, motive ve verimli bir şekilde çalışmalarını desteklemek için iş yaşam dengesinin iyileştirilmesi gerekmektedir. Sağlık kuruluşlarında, çalışanların yalnızca iş yükü ile değil, aynı zamanda psikolojik ve duygusal ihtiyaçları ile de destekleyerek daha sürdürülebilir

bir iş ortamı oluşturulmalıdır. Bu da hem çalışanların iş tatminini artıracak hem de hastalara sunulan hizmetin kalitesini iyileştirecektir.

Etik Kurul Onayı

Bu çalışma İstanbul Atlas Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 17.04.2024 tarih ve 01/07 sayılı kararı ile araştırma ve yayın etiğine uygun olarak kabul edilmiştir.

KAYNAKÇA

- Sharma N, Nayak P. Study on Work Life Balance and Organisation Policy in IT Sector in NCR, Amity Global Business Review. 2016;(11):115-22.
- Akın A, Ulukök E, Arar T. İş-yaşam dengesi: Türkiye'de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2017;19(1): 113-24.
- Korkmaz O, Erdoğan E. İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. Ege Academic Review. 2014;14(4): 541-57.
- İrge NT. İş-yaşam dengesini etkileyen risk faktörleri. Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2021;2(3): 322-33.
- Gürer A, Solmaztürk AB, Gökçe F. Sessiz İstifa: Literatür İncelemesi. Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi. 2024;(13): 1-41.
- Mahand T, Caldwell C. Quiet quitting-causes and opportunities. Business and Management Research. 2023;12(1): 9-19.
- Çimen Aİ, Yılmaz T. Sessiz istifa ne kadar sessiz. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi. 2023;5(1): 27-33.
- Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry. 2016;15(2): 103-111.
- Maslach C, Jackson SE. "The Measurement of Experienced Burnout." Journal of Occupational Behavior. 1981;2(2): 99-113.
- Serenko A. Sağlıkta Sessiz İstifanın Nedenleri ve Çözüm Yolları. İşletme Araştırmaları Dergisi. 2022;14(3): 215-30.
- Bal E. Sessiz İstifanın Kişi-Örgüt Uyumundaki Etkisi: İmalat İşletmesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi. 2021;9(2):150-65.
- Demirkaya H, Yıldız B, Özalçın SE, Öztürk H. İnsan kaynaklarında sessizliğin yankıları: Örgütlerde sessiz istifa fenomeninin anatomisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi. 2023;2(2): 69-88.
- Çimen Aİ, Yılmaz T. Sessiz istifa ne kadar sessiz. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi. 2023;5(1): 27-33.
- Gözlü K. Tükenmişlik Bağlamında Yeni Bir Kavram Olarak Sessiz İstifa ve Sağlık Sektöründeki Etkileri. MEYAD Akademi. 2023;4(2): 213-41.
- Yılmaz K. Örgütlerde Sessiz İstifa: Kavramsal Bir Çözümleme ve Türkiye'de Yapılan Araştırmaların Değerlendirilmesi. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi. 2024;13(4): 1395-410.
- Çevik O, Özbalcı AA. İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliğin Sessiz İstifa Üzerine Etkisinde Çalışma Yaşam Kalitesinin Aracılık Rolü: Sağlık Çalışanlarında Bir Araştırma. BMJ International Journal. 2023;11(2): 1234-256.
- Güler M. Çalışma Kültüründe Yeni Bir Kavram: Sessiz İstifa. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2023;32(1): 247-61.

18. Avcı, N. Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sessizlik, İşte Sözde Var Olma ve Sessiz İstifa Arasındaki İlişkiler: İstanbul Maltepe Belediyesi Örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi. 2023;14(39): 968-89.
19. Akın A, Ulukök E, Arar T. İş-yaşam dengesi: Türkiye’de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2017;19(1): 113-24.
20. Özutku H. Tükenmişliğin İş Yaşam Dengesi ve Çalışan Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2019;(36): 165-82.
21. Boztilki M, Guler ÇU, Demir S, and Senkal A. Compulsory citizenship behavior and perceived stress level in the pandemic process: a research on healthcare professionals in Handbook of Research on Representing Health and Medicine in Modern Media. ed. G. San (Hershey, PA: IGI Global). 2021;330-51.
22. Bayarçelik EB, Hıdır A. Kuşaklara Göre İş Tatmini, Tükenmişlik ve İş Yaşam Dengesi. International Journal of Management and Administration. 2020;4(7): 54-70.
23. Seker SE. Motivasyon teorisi (motivation theory). Ybs Ansiklopedi. 2015;2(1):22-26.