

SESSİZ İSTİFA KAVRAMI VE HEMŞİRELERDE SESSİZ İSTİFA

QUIET QUITTING CONCEPT AND SILENT QUITTING AMONG NURSES

*Derya CORA KADIOĞLU¹, Nezaket YILDIRIM²*¹Doktora Öğrencisi, Akdeniz Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim AD, Antalya, Türkiye.²Doçent Doktor, Akdeniz Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim AD, Antalya, Türkiye.

ÖZET

Son dönemlerin popüler konusu olan sessiz istifa kavramı 2009 yılında ortaya atılmış olsa da, COVID-19 pandemisinin yarattığı olumsuz iş koşulları ile ivme kazanarak çalışanların sessiz çıktığı olmuştur. Sessiz istifa kavramında, çalışanlar işlerini aksatmadan işe gidip gelirler ve kendilerinden beklenen işin koşullarını minimum yerine getirirler. Daha öncesinde yaptıkları gönüllü işlerini yapmadan, mesai saatleri sona erdiğinde işleri ile ilgili süreçleri devam ettirmezler. Bu da çalışanlarda ve çalışma koşullarında köklü değişimler olacağının göstergesi olarak yorumlanabilir. Bu değişimler örgüt kültürü ve yapısını doğrudan etkileyeceğinden kurum yöneticilerinin dikkate alması gereken konulardan biri olarak üst sıralara yükseldiği söylenebilir. Özellikle COVID-19 pandemi dönemini yoğun yaşayan sağlık sektörü çalışanları için bu konu ayrıca önem arz etmektedir. Sağlık sektörünün önemli çalışanları olan hemşirelerin, sessiz istifa sürecine girmeleri ise onların yenilikçi, profesyonel ve araştırmacı özelliklerini kaybederek bakım kalitesinin azalmasına sebep olacaktır. Bu durum, hemşirelik mesleğinin geleceği ve sağlık hizmetlerinin aksamasına yol açacaktır. Bu sebeple toplumun iyilik halinin sağlanması ve korunması için var olan hemşireleri sessiz istifa sürecinin olumsuz unsurlarından korumak ve bu yöndeki eğilimin sebeplerini ve çözüm önerilerini araştırmak için bu kavram ele alınmıştır. Ayrıca sessiz istifa kavramı ile hemşirelik alanında yapılan akademik çalışmaların sınırlı sayıda olması ve mevcut çalışmanın yapılacak diğer araştırmalara da kaynak olacağı düşünülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Büyük istifa, çalışma ortamı, hemşireler, sessiz istifa, sağlık hizmetleri

ABSTRACT

Although the concept of quiet quitting, which has been a popular topic in recent times, was introduced in 2009, it has gained momentum with the negative working conditions created by the COVID-19 pandemic and has become the silent cry of employees. In the concept of silent resignation, employees go to work without interrupting their work and fulfill the minimum conditions of the job expected of them. They do not continue the processes related to their work when their working hours end without doing the voluntary work they have done before. This can be interpreted as an indication that there will be radical changes in employees and working conditions. Since these changes will directly affect the organizational culture and structure, it can be said that it has risen to the top as one of the issues that institution managers should take into consideration. This issue is especially important for healthcare workers who are experiencing the COVID-19 pandemic period intensively. If nurses, who are important employees of the healthcare sector, enter the silent resignation process, they will lose their innovative, professional and investigative features and cause the quality of care to decrease. This situation will lead to the disruption of the future of the nursing profession and healthcare services. For this reason, this concept was addressed to protect nurses from the negative elements of the silent resignation process, which is necessary to ensure and protect the well-being of society, and to investigate the reasons for this tendency and possible solutions. In addition, it was thought that the number of academic studies conducted in the field of nursing with the concept of silent resignation was limited and that the current study would be a source for other studies to be conducted.

Keyword: Great resignation, health services, nurses, quiet quitting, work environment

ORCID ID: D.C.K. 0000-0002-3840-4831, N.Y. 0000-0003-1000-6177

Sorumlu Yazar: Derya CORA KADIOĞLU, Doktora Öğrencisi, Akdeniz Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim, Antalya, Türkiye.

E-mail: deryacorakadioglu@hotmail.com

Geliş tarihi/ Date of receipt: 11.03.2025

Kabul tarihi / Date of acceptance: 26.09.2025



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

GİRİŞ

Sessiz İstifa Kavramının Ortaya Çıkışı

“Quiet Quitting” yani “Sessiz İstifa”, bugünlerde yeni bir kavram olarak karşımıza çıkmakla birlikte ilk olarak 2009 yılında Teksas’da bir ekonomi sempozyumunda Mark BOLDGER tarafından ortaya atılmıştır (1). Daha sonra COVID-19 pandemisi ile yeniden gündeme gelmiştir. Pandemi sürecinde iş hayatında birçok olumsuz durum yaşanmış ve bunun sonuçları 2021 yılı sonunda patlak vermiştir. Anthony Klotz’un “Büyük İstifa” olarak tanımladığı, Amerika’daki 47 milyon çalışanın işlerini gönüllü olarak bırakması bu sonuçlardan biridir (2). 2022 yılında ise Çin’de gerçekleşen “tang pink” ya da “lying flat” yani “düz yatma olayı” da yine sonuçlar arasında yer almaktadır (3). Son olarak mühendis Zaid KHAN tarafından sosyal medyada yayınlanan Tik Tok videosu ile sessiz istifa kavramı günümüzde popülerlik kazanmıştır. Bu videoda Zaid Khan sessiz istifa kavramını “İşinizi doğrudan bırakamıyorsunuz, ama daha fazlasını yapma fikrini bırakıyorsunuz. Hala görevlerinizi yerine getiriyorsunuz ama artık işin hayatınız olma yönündeki koşuşturma kültürü zihniyetini benimsemiyorsunuz. Gerçek şu ki bir insan olarak değeriniz emeğinizle tanımlanıyor” diyerek açıklamıştır (1).

Kurumlar COVID-19 pandemi döneminde evlerinde çalışan personellere sınırları belirlenemeyen isteklerde bulunmuşlardı. Eskiden sadece özel hayatları olan evleri, artık çalışanların işyerleri de olmuştu. Günün her saati zamansız bir işin gelmesi, çalışanlara daha fazla iş sorumluluğu verilmesi, yöneticilerin çalışanlarına sürekli ulaşabilir olmaları gibi durumlar ortaya çıkmıştı. En önemlisi de yöneticiler bir süre sonra, bu durumun doğru olduğu algısına kapılmışlardı. Tüm bu yaşananlar sonrasında, iş-yaşam dengesini sürdürmekte zorlanan çalışanların sessiz istifa sürecine girdikleri akademik çalışmalarda yer almaya başladı. Bu sebeple, mevcut çalışmada hemşirelerde sessiz istifanın sebeplerini ve çözüm önerilerini incelemek amaçlanmıştır.

Sessiz İstifanın Tanımı

Sessiz istifa sürecindeki çalışanlar istifa etmeden, işin iyiliği için ekstra bir çaba göstermeksizin kendilerine tanımlanan işleri yerine getirmektedirler (2). Sessiz istifa kavramında çalışanlar işlerini aksatmadan işe gidip gelirler ve kendilerinden beklenen işin koşullarını minimum yerine getirirler. Daha öncesinde yaptıkları gönüllü işlerini yapmaz, mesai saatleri sona erdiğinde işleri ile ilgili süreçleri devam ettirmezler (3). Ayrıca bu çalışanların toplantılara geç kaldığı veya katılmadığı, kendilerine belirlenen çalışma saatlerine uygun çalışmadıkları, kurum içerisinde fikirlerini bildirmedikleri bilinmektedir (2).

Çalışanlar Neden Sessiz İstifa Ediyor?

Sessiz istifa psikolojik, sosyal, ekonomik veya yönetsel birçok sebeple oluşabilir (4). Sessiz istifa etme dönemindeki çalışanların kendilerini iş hayatında değersiz hissetme, sahip oldukları potansiyeli gösterebilecekleri örgütsel desteği hissedememe, çalışanlar arasında eşit ve adil şartlar sağlanamamasına bağlı güvensizlik yaşama, yetkinliklerine uygun bir alanda görev alamama gibi ortak özellikleri bulunmaktadır (1). Çalışanların tükenmişlik hissetmesi ve toksik işyeri kültürü de bu faktörlere eklenebilir (5). Ayrıca yöneticilerin profesyonellik dışı tutumları, liderlik ve sosyal yetersizlikleri de çalışanları sessiz istifaya sürüklemektedir (4). Bu süreçteki çalışanlar, düşük performans ve yüksek yıpranma durumu ile aslında resmi olarak istifa etmeseler de sessizce işten ayrılırlar (6).

Türkiye’de gençleri iş dünyası ile tanıştıran bir kariyer platformunun 1002 çalışan ile gerçekleştirdiği bir çalışmada sessiz istifanın sebepleri şu şekilde bildirilmiştir;

- Kariyer planlaması yapılamaması,
- İş-yaşam dengesizliği,
- Düşük maaş,
- Görev tanımının netleştirilmemesi,
- Fazla mesai saatleri,
- Kurumun çalışanlardan yüksek iş performansı beklemesi (1,7).

Bhat ve arkadaşları (8) da, sessiz istifanın sebeplerini iş-yaşam dengesizliği, toksik işyeri kültürü, düşük maaş ve verilen sözlerin yerine getirilmemesi şeklinde sıralamıştır.

Nasıl Önleyebiliriz?

Sessiz istifanın önlenmesine yönelik çalışmalarda, kariyer planlaması, iş-yaşam dengesinin sürdürülmesi, işe uygun ücret belirlenmesi ve ılımlı çalışma kültürü oluşturulması ortak çözüm önerileridir (1,7,8). Ayrıca çalışmanın eğlenceli hale getirilmesi, çalışan refahı ve iyi olma hali uygulama programı ile çalışanların motive edilmesi de sessiz istifanın önlenmesinde yararlı olacaktır (8). Bu çözümleri çalışanlara sunabilmek için Richmond (9) yöneticilere sessiz istifanın önlemesi için dört önemli tavsiyesini şöyle açıklıyor;

1. Çalışanlarınızın özerkliğe sahip olmasına izin verin.
2. Bir amaç duygusu yaratın.
3. Çalışanların katılımını teşvik edin.
4. Çalışanları dinleyin, onlardan öğrenin ve öğrendiklerinizi uygulayın (9).

Hemşirelerde Sessiz İstifa

Sağlık bakım hizmetlerinin sunumunda en büyük çalışan sayısına sahip hemşireler için sessiz istifa yeni ve araştırılması gereken bir konudur. Sessiz istifa, hemşireliğin ana konusu olan hasta bakımını olumsuz yönde etkileyebilme olasılığı nedeniyle hemşirelik için önemlidir. Hemşirelik rollerinin asgari düzeyde gerçekleştirilmesi hasta bakım kalitesini azaltarak hemşirelerin yaratıcılıktan uzaklaşmalarına sebep olabilir. Hemşirelerin yaratıcı rollerini sunabilmeleri ancak değişen dünya ve teknolojiye uyum ile gerçekleşebilir. Yenilikçi fikirler, teknolojiye uyum süreci ve yeni bilgilere erişim konusunda isteksiz olan hemşirelerin profesyonel bir bakım gerçekleştirilmesi olası değildir (10). Özellikle hızla gelişen teknoloji, hemşirelerin yakalaması gereken dinamik bir süreci de beraberinde getirmektedir. Hemşirelerin yeni teknolojilerin yarattığı yenilikleri kullanarak bakım hizmetlerini sunmaları gerekmektedir (11).

Günümüzde hemşirelerin işten ayrılmaları sağlık kurumlarının sık karşılaştığı bir sorun olarak görülmektedir. Sayıca en büyük sağlık profesyoneli grubunu oluşturan hemşirelerin işten ayrılmaları, ülkemizde ve dünyada hemşire sayısının azalmasının en önemli sebebi olarak gösterilmektedir (12). Hemşirelerin işten ayrılmaları için çok sayıda sebep sıralanabilir. Hemşirelerin iş doyumunda azalma, stresli iş ortamı, fazla iş yükü, olumsuz örgüt iklimi ve hekim-hemşire iletişimindeki uygunsuzluklar işten ayrılmayı etkileyen faktörler arasındadır (13,14,19,23). Ayrıca yeni kaynaklar sessiz istifanın da hemşirelerin işten ayrılmalarına sebep olduğuna dair kanıtlar sunmaktadır (14,15,16). Hemşire azlığının büyük bir sorun olduğu günümüzde, hemşirelerin sessiz istifa etmesi sorunun daha da büyümesine yol açabilir.

Yapılan çalışmalarda, hemşirelerin sessiz istifa oranlarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir (13, 16,17, 20, 21). Bu yüksek düzeye sebep olan en önemli unsurlardan biri COVID-19 pandemisi olabilir. Özellikle COVID-19 pandemisinde en çok sağlık sektörünün etkilendiği ve dolayısıyla da hemşirelerin bu dönemi zorlu geçirdikleri bilinmektedir. COVID-19 pandemisinde hemşireler bilmedikleri bir enfeksiyona karşı savaşmış, oldukça yoğun çalışmak zorunda kalmış ve bilinmeyen bu enfeksiyonu ailelerine bulaştırmamak için evlerine gidememişlerdir. Bunlara rağmen, sağlık çalışanları bu dönemde istifa etmeden işlerini sürdürmüşler ancak sonrasında sessiz istifa sürecine girmişlerdir (10). Pandemi ile daha fazla iş yükü ile yoğun ve stresli bir çalışma dönemini tamamlayan hemşireler, pandemiden sonra tükenmişlik yaşamışlardır. Buna bağlı olarak da işten ayrılmış ya da sessiz istifa etmişlerdir (12). İşe devam eden hemşireler zaman içerisinde daha fazla iş yükü ile mücadele ederek önce işe katılımlarını azaltmışlar, sonrasında da sessiz istifa etmişlerdir (21). Bir dizi zincir halinde devam eden bu döngünün aslında felsefik ve etik bir direnişi simgelediği savunulmaktadır. Kurumlar hemşirelere ayırdığı ücret ve

kaynakları düşük tutmalarına rağmen onlardan hasta bakım maliyetlerini de azaltmalarını beklemektedir. Hemşirelerin hasta bakımını olumsuz etkileyecek kurum politikalarına karşı çıkarak meslekleri için olumlu sonuçlar elde edebilecekleri savunulmaktadır (13).

Sessiz istifa ile başetmede yönetici hemşirelere büyük iş düşmektedir. Yönetici hemşirelerin, hemşirelerin sessiz istifa düzeylerini ve nedenlerini belirlemesi, azaltmaya ve önlemeye yönelik planlamalar yapabilmesi gerekmektedir. Ülkemizde Tiryaki Şen ve arkadaşları (2024), Sessiz İstifa Ölçeği'nin hemşireler üzerindeki Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yaparak bu alandaki literatüre katkı sunmuştur (22). Yönetici hemşireleri tarafından desteklenen ve iyi çalışma koşulları geliştirilen hemşirelerin daha az sessiz istifa ettikleri bilinmektedir (23). Yönetici hemşireler, hemşirelerin çalışma coşkusunu, performanslarını ve üretkenliklerini artırmak için inovatif bir çalışma ortamı yaratmalıdır (20). Bunu gerçekleştirebilmek için onlara yaratıcı ve refahlarını artırıcı olanaklar sağlamalıdır (12). Ayrıca onların işe katılımlarını teşvik etmek ve sorumluluk vermek de oldukça önemlidir. Hemşire liderler hemşirelerine ilham vererek, motive ederek ve güçlenmelerini sağlayarak sessiz istifaları önleyebilirler (24). Bunun yanı sıra, çalışma ortamında sessiz istifaya neden olabilecek zorbalık durumlarını da engellemelidirler (17). Yapılan bir çalışmada, ahlaki dayanıklılık ve duygusal zeka düzeyi yüksek olan hemşirelerin daha az sessiz istifa ettikleri belirlenmiştir. Bu nedenle yönetici hemşirelerin, hemşirelerin bireysel ve mesleki özelliklerini tanımaları önemlidir. (16).

Tüm veriler değerlendirilip hemşireleri sessiz istifa etmeye sürükleyen faktörler incelenerek durum tespiti yapılmalı ve çözüm yolları aranmalıdır. Acil müdahale edilmesi gereken bu durum hasta güvenliğini ve bakım kalitesini olumsuz etkileyebilir. Ayrıca sessiz istifa eden hemşireler, sonraki aşamada işten de ayrılacakları için dünya genelindeki hemşire azlığı artacaktır. Bu durum beraberinde

işe devam eden hemşirelerde iş yükünde artışa, strese ve tükenmişliğe yol açacaktır. Günümüzde hemşirelerin elde tutulamamasından dolayı hemşire yetersizliği ile mücadele etmek gerekmektedir. Günümüzde ülkeler sağlık sistemlerini geliştirmek, hasta bakım kalitesini sağlamak ve iyileştirmek için ülkeler arasında hemşire transferine başlamıştır (24). Türkiye'de çalışan hemşirelerin göç eğilimlerini ölçmek amacıyla Türk Hemşireler Derneği bir çalışma yapmıştır (25). Çalışma sonuçları hemşirelerin %76'sının ekonomik sebepleri ve mesleğe yönelik sorunları (değersizlik algısı, olumsuz çalışma şartları, iş yükü vb.) neden göstererek göç etmek istediklerini ortaya koymuştur (25). Bu sonuç, kendi ülkesinde, dilinde, coğrafyasında ve gelenekleri ile yetişmiş kalifiye hemşirelere sahip çıkılması gerekliliğinin sinyalini vermektedir. Ülkelere yönelik çözümlenemeyen mesleki sorunlar, hemşireleri bilinçli olmasa da toplu bir mesleki direnişe veya umut arayışına yönlendirebilir. Belki hemşireler görev yaptıkları coğrafyalarda bu sebeple farkına bile varılmadan toplu olarak sessiz istifa etmişlerdir. Sessiz istifa eden bu hemşireler, diğer ülkelere yönelerek göç etmek istiyor olabilirler. Bu da hemşirelik mesleğinin evrensel ve bölgesel sorunlarının çözümlenmediğinde, sessiz istifa ve göç eğilimini artıracak daha büyük sorunların işareti olabilir. Hemşirelerin çeşitli sebeplerle göç etme, işten ayrılma veya mesleği bırakma durumları aslında seslerini duyurmak için sessiz çılgınlıkları olabilir. Ancak yöneticilerin bu çılgılığı duyarak önleyici ve çözüm odaklı yaklaşım sağlaması ile hemşireler elde tutulabilir ve böylece hasta güvenliği ile bakım kalitesinin sürekliliği sağlanabilir.

SONUÇ

Hemşireler, kaliteli hemşirelik bakımı ile güvenli sağlık hizmeti sunmaktadır. Sessiz istifa, bu güvenli hemşirelik bakım sürecini olumsuz etkileyebilir. Hemşireler psikolojik, sosyal, ekonomik ve yönetsel birçok sebeple sessiz istifa etmektedir. Bu sebeple kurum yöneticileri ve yönetici

hemşireler sessiz istifanın farkında olmalı ve bunu engelleyecek önlemler almalıdır. Sessiz istifanın ölçülmesi, risk faktörlerinin ve önlemlerin belirlenerek çalışma ortamına yansıtılması hemşirelerde sessiz istifayı ve olumsuz etkilerini azaltabilecektir. Bu önlemler; kariyer planlaması, iş-yaşam dengesinin sağlanması, uygun maaş düzenlemesi, görev tanımlarının netleştirilmesi, eğitim ve performans geliştirici aktiviteler yapılması ve olumlu iş yeri kültürü oluşturulması olabilir.

Ayrıca sessiz istifanın çalışan devir hızı, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, motivasyon, örgütsel destek, örgüt kültürü, duygusal emek, ahlaki sıkıntı, iş-yaşam ve iş-aile dengesi, işyeri nezaketsizliği, işyeri zorbalığı, sessiz işten çıkarma, iş tatmini, iş stresi, şefkat yorgunluğu, örgütsel sessizlik ve liderlik gibi birçok kavram ile ilişkisini inceleyen çalışmalara ihtiyaç vardır. Özellikle COVID-19 pandemisi sürecinde çalışanların işlerini özel yaşantılarını sürdürdükleri evlerinden yürütmeleri ile popüler olan sessiz istifa ile iş-yaşam ve iş-aile dengesi ilişkisinin araştırılması da literatüre ve çalışma ortamına katkı sağlayabilecektir.

Çıkar Çatışması

Yazarlar çalışmada herhangi bir çıkara dayalı ilişki olmadığını beyan etmişlerdir.

Finansal Destek

Herhangi bir mali destek alınmamıştır.

Yazar katkıları:

Fikir: DCK, NY; Tasarım: DCK, NY; Kaynaklar ve Malzemeler: DCK, NY; Literatür Tarama: DCK; Makale Yazımı: DCK, NY; Eleştirel İnceleme: NY

KAYNAKLAR

1. Çalışkan K. Sessiz istifa: sonun başlangıcı mı yeniden diriliş mi? Journal of Organizational Behavior Review. 2023;5(2), 190-204.

2. Klotz AC, Bolino MC. When quiet quitting is worse than the real thing. Harvard Business Review. 2022;1,1-5.
3. Çimen İ, Yılmaz T. Sessiz istifa ne kadar sessiz. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi 2023;5(1), 27-33.
4. Moczyłowska JM. Quiet quitting as a challenge for human capital management—the results of qualitative research. Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization & Management. 2024; (199).
5. Bangura S, Lourens ME. An exploratory investigation into the reasons for quiet quitting: a case study of a private tertiary institution in Durban. In Mbali Conference;2023 Proceedings (p. 67).
6. Greg D. “What is quiet quitting and is it a real trend?” Investopedia 2023 (Erişim tarihi: 02.02.2025).
<https://www.investopedia.com/what-is-quiet-quitting-6743910#citation-3>
7. Youthall 2022. Sessiz istifa. (Erişim tarihi:03.02.2025). Erişim adresi <https://www.youthall.com/tr/company/ebooks/calisma-sureleri-ve-modelleri-arastirmasi#download>
8. Bhatt M, Tevatia R, Joshi MC. The whispered farewell: understanding the phenomenon of quiet quitting and its organizational implication. International Journal of Innovation Studies 2024; 8(1),239-249.
9. Richmond J. Four tips to prevent quiet quitting. Forbes. November 23;2022 (Erişim tarihi: 1.02.2025).Erişimadresi:<https://www.forbes.com/councils/forbesbusinesscouncil/2022/11/23/for-tips-to-prevent-quiet-quitting/>
10. Galanis P, Katsiroumpa A, Vraka I, Siskou O, Konstantakopoulou O, Katsoulas T, Kaitelidou D. The influence of job burnout on quiet quitting among nurses: The mediating effect of job satisfaction 2023 (Erişim tarihi: 01.02.2025). Erişim adresi: <https://www.researchsquare.com/article/rs-3128881/v1>

11. Çetin B, Eroğlu N. Hemşirelik bakımında yenilikçi teknolojiler. *Acta Med Nicomedia* October 2020;3(3):120-126
12. Galanis P, Ioannis M, Aglaia K, Pariris G, Maria K, Evangelia M, Irene V. Workload increases nurses' quiet quitting, turnover intention and job burnout: evident from Greece. *AIMS Public Health*. 2025;12(1):44-45
13. Domingue JL, Lauzier K, Foth T. Quiet quitting: Obedience a minima as a form of nursing resistance. *Nursing Philosophy* 2024;25(3), e12493.
14. Gün İ, Çetinkaya Kutun F, Söyük S. Mediating effect of turnover intention on the relationship between job burnout and quiet quitting in nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 2025; 0:1-9
15. Hungerford C, Jackson D, Cleary M. Quiet quitting, resentment and other forms of disengagement: what are the answers for nurses? *Journal of Advanced Nursing*. 2024;0:1-3
16. Galanis P, Katsiroumpa A, Moisoglou I, Kalogeropoulou M, Gallos P, Vraka I. Emotional intelligence protects nurses against quiet quitting, turnover intention, and job burnout. *AIMS Public Health*. 2024; Apr 25;11(2):601-613
17. Galanis P, Moisoglou I, Katsiroumpa A, Malliarou M, Vraka I, Gallos P, Kalogeropoulou M, Papathanasiou IV. Impact of workplace bullying on quiet quitting in nurses: the mediating effect of coping strategies. *Healthcare*. 2024;12(7):797.
18. Galanis P, Moisoglou I, Malliarou M, Papathanasiou IV, Katsiroumpa A, Vraka I, Siskou O, Konstantakopoulou O, Kaitelidou D. Quiet quitting among nurses increases their turnover intention: evidence from Greece in the post-COVID-19 Era. *Healthcare*. 2024; 12(1):79.
19. Gün İ, Balsak H, Ayhan F. Mediating effect of job burnout on the relationship between organisational support and quiet quitting in nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 2024;0:1-9
20. Moisoglou I, Katsiroumpa A, Prasini I, Gallos P, Kalogeropoulou M, Galanis P. Innovation support reduces quiet quitting and improves innovative behavior and innovation outputs among nurses in Greece. *Nursing Reports*. 2024; 14(4), 2618-2628.
21. Moisoglou I, Katsiroumpa A, Katsapi A, Konstantakopoulou O, Galanis P. Poor nurses' work environment increases quiet quitting and reduces work engagement: a cross-sectional study in Greece. *Nursing Reports* 2025;15(1), 19.
22. Şen H.T, Yurtsever D, Polat Ş. Sessiz istifa ve sessiz işten çıkarma ölçeklerinin Türkçede geçerlik ve güvenirlik çalışması: hemşireler üzerinde bir araştırma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 2024;11(2):344-353
23. Zuzelo P. R. Discouraging quiet quitting: Potential strategies for nurses. *Holistic Nursing Practice*. 2023;37(3),174-175.
24. Hatipoğlu, S. Geçmişten günümüze hemşire göçü. *Türk Hemşireler Derneği Dergisi*. 2024;5(2),117-127.
25. Taşkın S.Türk Hemşireler Derneği. Hemşire Göç Eğilim Çalışması Raporu, 2023