

Derleme makale / Review • DOI: 10.48071/sbuhemsirelik.1739173

Sağlık Çalışanlarında Sessiz İstifa: Sistemik Derleme

Quiet Quitting Among Healthcare Professionals: A Systematic Review

Hatice MUTLU¹ , Seda Tuğba BAYKARA MAT² 

Yazarların ORCID numaraları / ORCID IDs of the authors:
H.M.: 0000-0002-7022-454x; S.T.B.M.:0000-0002-3253-0597

¹İstanbul Galata Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Veri İşleme Teknikerliği Programı, İstanbul, Türkiye

²İstanbul Beykent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul, Türkiye

Sorumlu yazar / Corresponding author: Hatice MUTLU
E-posta: haticemutlu@yandex.com.tr

Geliş tarihi / Date of receipt: 10.07.2025

Kabul tarihi / Date of acceptance: 09.09.2025

Atıf / Citation: Mutlu, H., ve Baykara Mat, S. T. (2025). Sağlık çalışanlarında sessiz istifa: Sistemik derleme. *SBÜ Hemşirelik Dergisi*, 7(3), 269-282. doi: 10.48071/sbuhemsirelik.1739173

ÖZ

Giriş: Sessiz istifa; çalışanın yalnızca görev tanımlarıyla sınırlı kalarak, gönüllü katkıdan ve duygusal bağlılıktan uzaklaştığı, psikolojik olarak işten kopma süreci olarak tanımlanır. Özellikle hemşireler gibi yüksek iş yüküne ve duygusal baskıya maruz kalan sağlık profesyonellerinde bu eğilim artmaktadır.

Amaç: Bu sistemik derleme, sağlık çalışanları arasında giderek yaygınlaşan "sessiz istifa" olgusunu incelemeyi amaçlamaktadır.

Yöntem: Çalışma kapsamında, 2019 yılı ve sonrası yayımlanmış, dahil edilme kriterlerini karşılayan 24 akademik yayın incelenmiştir. Tarama 2019 yılından başlatılmış olmakla birlikte, kavramın özellikle pandemi sonrasında literatürde görünür hale gelmesi nedeniyle incelenen çalışmaların tamamı 2023 ve sonrasında yayımlanmıştır. Bu yayınlar tematik analiz yöntemiyle değerlendirilmiş ve sessiz istifaya neden olan bireysel ve örgütsel faktörler beş ana tema altında toplanmıştır: (1) Yönetici desteği ve liderlik eksikliği, (2) Tükenmişlik ve psikolojik yük, (3) Yüksek iş yükü ve zayıf çalışma koşulları, (4) İş-yaşam dengesi ve motivasyon düşüklüğü, (5) Duygusal zeka ve ahlaki dayanıklılık.

Bulgular: Bulgular, sağlık çalışanlarında tükenmişliğin özellikle yoğun mesai, düşük ücret, personel yetersizliği ve esneklik eksikliği nedeniyle işlerine yabancılaşmaya yol açtığını göstermektedir. Genç kuşak çalışanlarda ise anlam arayışı ve yaşam dengesi ihtiyacının sessiz istifa riskini artırdığı görülmektedir. Duygusal zekası ve ahlaki dayanıklılığı yüksek bireylerde ise bu davranışa karşı direnç daha fazladır.

Sonuç: Sonuç olarak, sessiz istifa sadece bireysel bir tutum değil, örgütsel bağlılığın zayıfladığı, yönetsel desteğin yetersiz kaldığı ve iş koşullarının sürdürülemez hale geldiği sistemsel bir sorundur. Bu nedenle, sağlık kurumlarında destekleyici liderlik, çalışan refahını önceleyen yapılar ve esnek çalışma modelleri geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Hemşire; sağlık çalışanı; sessiz istifa; sistemik derleme.

ABSTRACT

Introduction: Quiet quitting is defined as a psychological disengagement from work, where employees restrict themselves strictly to their job descriptions, withdrawing from voluntary contributions and emotional commitment. This tendency is particularly rising among healthcare professionals, such as nurses, who are exposed to heavy workloads and emotional pressure.

Aim: This systematic review aims to examine the increasingly prevalent phenomenon of "quiet quitting" among healthcare workers.

Method: In this study, 24 academic publications published in 2019 and onwards that met the inclusion criteria were reviewed. Although the search covered the period from 2019, all included studies were published in 2023 or later, reflecting that the concept of quiet quitting became more prominent in the post-pandemic period. Using thematic analysis, the individual and organizational factors associated with quiet quitting were synthesized into five main themes: (1) Lack of managerial support and leadership, (2) Burnout and psychological burden, (3) Heavy workload and poor working conditions, (4) Work-life imbalance and low motivation, and (5) Emotional intelligence and moral resilience.

Results: The findings indicate a significant increase in burnout in the post-pandemic period. Employees have become alienated from their work due to factors such as long working hours, low pay, staff shortages, and a lack of flexibility. Among younger generations, the pursuit of meaning and need for work-life balance further elevate the risk of quiet quitting. However, individuals with higher levels of emotional intelligence and moral resilience demonstrate greater resistance to this behavior.

Conclusion: Quiet quitting is not merely an individual attitude, but a systemic issue arising from weakened organizational commitment, insufficient managerial support, and unsustainable working conditions. Therefore, developing supportive leadership, well-being-oriented structures, and flexible work models in healthcare institutions is of paramount importance.

Keywords: Healthcare worker; nurse; quiet quitting; systematic review.



Bu eser, Creative Commons Atf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

Giriş

Günümüz sağlık çalışanları, özellikle hemşireler, yalnızca klinik bakım sunan profesyoneller değil; aynı zamanda hasta güvenliği, hizmet kalitesi ve bakımın sürekliliğini sağlayan temel aktörlerdir. Ancak son yıllarda (özellikle pandemi sonrası dönemde) çalışan bağlılığındaki azalma, iş doyumunun düşmesi ve yeni kuşakların iş değerlerinin farklılaşması gibi etkenler, “sessiz istifa” olgusunu yeniden gündeme taşımıştır (Ochis, 2024). İlk kez 2022 yılında Amerika Birleşik Devletleri’nde ortaya çıkan bu kavram Sessiz istifa, 2021 yılında ABD’de gözlenen “Büyük İstifa” hareketinin ardından ortaya çıkmış ve (Liu-Lastres ve ark., 2023; Zuzelo, 2023) kısa sürede hem akademik literatürde hem de kamuoyunda dikkat çekici bir biçimde yer edinmiştir (Harter, 2022).

Sessiz istifa; çalışanların yalnızca iş tanımında belirtilen görevleri yerine getirmesi, gönüllü çaba ve duygusal bağlılıktan uzaklaşması ile karakterize edilen, işten psikolojik olarak kopuşu temsil eden bir tutumdur (Geng ve ark., 2025). Özellikle hemşirelik mesleğinde, pandemiden önce yüksek olduğu bilinen işten ayrılma niyetinin pandemiyle birlikte belirgin derecede yükseldiği bildirilmektedir (Chen ve ark., 2018; Li ve ark., 2021). Pandemi öncesi sağlık çalışanları için %3,2 olarak bildirilen işten ayrılma oranının, pandeminin başlangıcında %5,6’ya yükseldiği belirtilmiştir (Frogner ve Dill, 2022). Literatürde, bu durumun tükenmişlik, motivasyon eksikliği, yönetsel destek yetersizliği, iş-yaşam dengesizliği ve liderlik zafiyetleri ile yakından ilişkili olduğu gösterilmiştir (Maslach ve Leiter, 2016; Galanis ve ark., 2025).

Sağlık hizmetlerinin sürekliliğini sağlayan hemşirelik gibi yüksek riskli meslek gruplarında sessiz istifa, yalnızca bireysel değil, kurumsal ve toplumsal düzeyde de önemli sonuçlar doğurmaktadır. Çalışanlar duygusal olarak işten uzaklaştıkça hasta bakım kalitesi azalmakta, ekip içi etkileşim zayıflamakta ve örgütsel bağlılık yerini pasif iş yapma eğilimine bırakmaktadır (CDC, 2022). Ancak hemşirelik özelinde sessiz istifa kavramını çok boyutlu ele alan sistematik çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Mevcut araştırmalar çoğunlukla tükenmişlik, iş doyumu ya da liderlik gibi değişkenlere odaklanmakta olup, bu değişkenlerin bir arada değerlendirildiği ve sessiz istifaya olan etkisinin açıklandığı kapsamlı bir analiz eksik olduğu tespit edilmiştir (Galanis ve ark., 2025; Moisoglou ve ark., 2025).

Amaç

Bu sistematik derleme çalışması, sağlık sektöründe, özellikle hemşirelerde sessiz istifanın nedenlerini, etkilerini ve ilişkili bireysel/örgütsel faktörleri güncel literatür doğrultusunda tematik olarak sınıflandırmayı ve bu doğrultuda hem yönetsel hem de klinik uygulamalara yönelik öneriler geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışma, sağlık sektörü özelinde ‘sessiz istifa’ konusunu ele alan literatürdeki ilk sistematik derleme olması bakımından da özgün bir nitelik taşımaktadır.

Yöntem

Araştırmanın amacından hareketle aşağıdaki soruya yanıt aranmıştır:

“Sağlık sektöründe çalışanların sessiz istifa davranışı, örgütsel davranış eğilimleri bağlamında nasıl açıklanabilir?”

Sistematik derleme, araştırma konularını kapsamlı biçimde in-

celeyip literatürdeki bulguları sentezleyen, hem nitel hem nicel çalışmalarda kullanılan objektif ve güvenilir bir bilimsel yöntemdir (Aslan, 2018; Karaçam, 2013). Bu çalışmada sistematik derleme yöntemi ile tematik analiz birleştirilmiş, böylece sadece özetleme değil, aynı zamanda anlamlandırma ve yorumlama da yapılmıştır. Bu çalışmada nitel veri çözümleme yöntemi olarak, Braun ve Clarke’ın (2006) geliştirdiği tematik analiz yaklaşımı temel alınmıştır. Tematik analiz, nitel araştırmalarda tekrar eden örüntüleri belirleme ve bu örüntüleri anlamlı temalara dönüştürme sürecinde yaygın olarak kullanılan, sistematik ve esnek bir yöntemdir (Bishop ve ark., 2025; Widiasih ve ark., 2025; Kushnir, 2025).

Sistematik literatür derlemeleri, belirli bir araştırma sorusu çerçevesinde geçmiş çalışmaların sistemli, şeffaf ve tekrar edilebilir biçimde taranmasını ve değerlendirilmesini amaçlayan bir yöntemdir. Bu derlemelerde, özellikle nitel veri içeren bulguların derinlemesine analiz edilebilmesi için tematik analiz yöntemi sıklıkla tercih edilmektedir. Sistematik derlemede tematik analiz, seçilen çalışmaların nitel bulgularını anlamlı temalar hâlinde gruplandırarak konunun derinlemesine ve yapılandırılmış biçimde incelenmesini sağlar; bu süreçte, çok sayıda çalışmanın “amaç”, “bulgu” veya “sonuç” bölümlerinde yer alan nitel içerikler, tekrar eden ana kavramlara ayrılarak tematik olarak sınıflandırılabilir (Thomas ve Harden, 2008). Bu sayede, yalnızca literatürün haritası çıkarılmakla kalmaz, aynı zamanda anlamlı kategoriler oluşturularak kavramsal bir çerçeve de kurulmuş olur. Özellikle sağlık, eğitim, örgütsel davranış ve toplumsal konular gibi çok boyutlu temaları içeren alanlarda bu iki yöntemin entegrasyonu; veri yoğunluğunun yönetilmesini, kavramsal şemaların oluşturulmasını, yeni araştırma alanlarının belirlenmesini kolaylaştırır (Siddaway ve ark., 2019).

Bu çalışmada PICOS yöntemi kullanılmıştır. PICOS çerçevesi, sistematik literatür taramalarında araştırma sorularının yapılandırılması ve uygun çalışmaların belirlenmesi amacıyla yaygın olarak kullanılan metodolojik bir yaklaşımdır. “Population” (popülasyon), “Intervention” (müdahale), “Comparison” (karşılaştırma), “Outcome” (çıkıtı) ve “Study design” (çalışma türü) olmak üzere beş temel bileşenden oluşur. Bu yapı sayesinde araştırmacılar, çalışmanın temel değişkenlerini açık bir şekilde tanımlayarak literatürdeki uygun kaynaklara sistemli ve hedefli biçimde ulaşabilirler. Methley ve arkadaşlarına (2014) göre PICOS, sistematik derlemelerde hem araştırma sorusunun netleştirilmesini sağlar hem de dahil etme/dışlama kriterlerinin belirginleştirilmesine katkı sunar. Bu çalışmada da literatürü sistemli şekilde taramak ve çalışmaya uygun sonuçlara ulaşmak amacıyla PICOS yöntemi doğrultusunda dahil etme ve dışlama kriterleri stratejik olarak belirlenmiştir.

Bu çalışmada literatür taraması için PubMed, Google Scholar, Web of Science, Scopus ve ULAKBİM gibi güvenilir veri tabanları kullanılmış; literatürde de belirtildiği üzere bu platformlar güncel ve açık erişimli akademik içerikler sunan kaynaklar olduğu için tercih edilmiştir (Martinez-Ortigosa ve ark., 2023; TÜBİTAK, 2017).

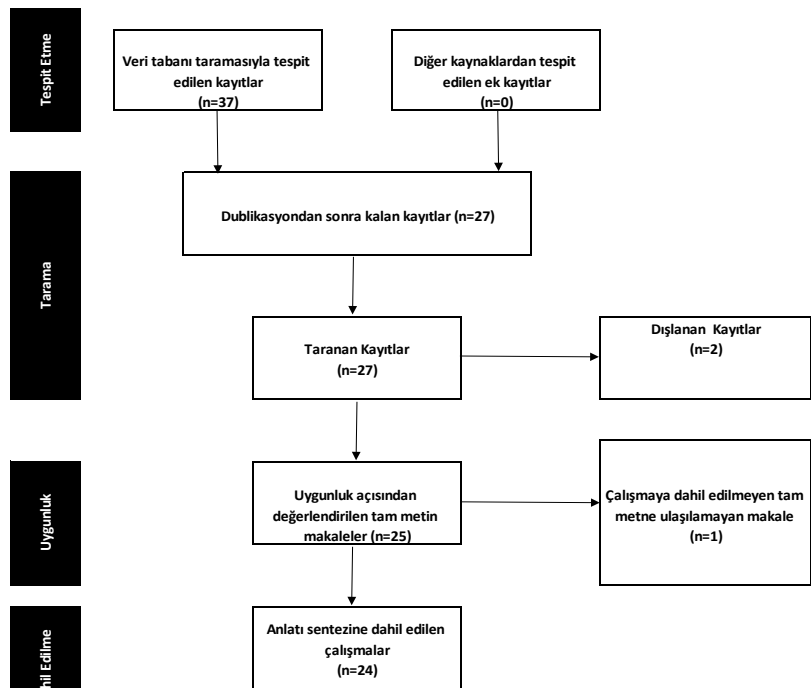
Sessiz istifa kavramı COVID-19 pandemisi ile ön plana çıkmıştır. COVID-19 pandemisi, sağlık çalışanlarında tükenmişlik, anksiyete ve depresyonu artırmış, işe bağlılığı azaltarak sessiz istifa davranışlarını tetiklemiştir (Novilla ve ark., 2023). Bu nedenle çalışmaya 2019 yılı ve sonrasına ait araştırmalar dahil edilmiştir. Bu bağlamda literatür taramasında başlangıç yılı olarak 2019 olarak tercih edil-

Tablo 1: Literatür Değerlendirme Stratejisi

PICOS	Dahil Olma Kriteri	Dışlama Kriteri
Populasyon (Nüfus)	Sağlık çalışanları	Sağlık sektörü dışındaki çalışanlar
Intervention (Müdahale)	Anahtar Kelimeler: Sağlıkta Sessiz İstifa Sağlık Çalışanlarında Sessiz İstifa Sağlık Sektöründe Sessiz İstifa Başlığında ve odağında sağlık çalışanlarında sessiz istifa davranışı bulunan yayınlar	Başlığında ve odağında sağlık çalışanlarında sessiz istifa davranışı bulunmayan yayınlar
Comparasion (Karşılaştırma)	Sağlık kurumlarındaki sessiz istifa düzeyleri ve bu konuda uygulanan yaklaşımlar	-
Outcomes (Sonuçlar)	Sessiz istifaya neden olan örgütsel davranış faktörlerinin tematik olarak sınıflandırılması	Sessiz istifaya neden olan örgütsel davranış temelli olmayan, kişisel veya sektör dışı faktörlere odaklanan çalışmalar hariç
Study Design (Çalışma Tasarımı)	Yayın Türü: Hakemli dergilerde yayınlanan makaleler Bilgi Kaynağı: Pubmed, Google Scholar, Web of Science, Scopus, National Academic Network and Information Center (ULAKBİM) Çalışma Türü: Bu çalışmada sistematik derleme kapsamında nitel, nicel, karma yöntemli ve analitik modelleme (AHP gibi) tekniklerle gerçekleştirilmiş makaleler, editöryal görüş yazıları incelenmiştir Yayın Dili: Tam metin İngilizce ve Türkçe makaleler Araştırma Yılları: 2019 ve sonrası	Hakemli olmayan dergilerde yayınlanan ve/veya makale olmayan çalışmalar Pubmed, Google Scholar, Web of Science, Scopus ve ULAKBİM dışında kalan kaynaklar Bu çalışmada sistematik derleme kapsamında nitel, nicel, karma yöntemli ve analitik modelleme (AHP gibi) tekniklerle gerçekleştirilmiş araştırmalar incelenmeyen çalışmalar ile ölçek geliştirme çalışmaları Tam metin İngilizce ve Türkçe olmayan makaleler 2018 yılı ve öncesi

miştir. Bunun nedeni, COVID-19 pandemisiyle birlikte sessiz istifa kavramının sağlık çalışanları arasında daha görünür hale gelmesidir. Ancak dahil edilme kriterlerini karşılayan çalışmaların tümü 2023 ve sonrası döneme aittir. Literatür inceleme stratejisi, Moher ve ark. (2009) tarafından geliştirilen PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) akış diyagramı ile sunulmuştur PRISMA akış diyagramı Şekil 1'de yer almaktadır.

Dahil olma kriterleri bağlamında, PRISMA akış şeması sonucunda, ulaşılan 37 çalışmadan 10'nun farklı platformlarda yinelenmiş yayınlar olduğu belirlenmiş ve bu çalışmalar dışlanmıştır. Kalan 27 çalışma tekrar gözden geçirilmiş; 2'si, belirlenen dahil etme ve hariç tutma kriterlerine uymadığı için değerlendirme dışı bırakılmıştır. Geriye kalan 35 çalışmadan 1'i tam metne ulaşılabilmesi nedeniyle kapsam dışı bırakılmış, 24 çalışmanın ise analiz için uygun olduğu değerlendirilmiştir. Değerlendirilen çalışmalara ilişkin detaylar Tablo 2'de sunulmuştur.

**Şekil 1: PRISMA Akış Şeması**

Bulgular

Bu bölümde, sistematik literatür taraması kapsamında incelenen çalışmalardan elde edilen nitel veriler doğrultusunda gerçekleştirilen tematik analiz bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 2: Araştırma Kapsamında Değerlendirilen Çalışmalar

Sıra No	Makale Başlığı	Yazar(lar)	Yıl	Yöntem	Çalışmanın Amacı	Çalışmanın Bulguları	Çalışmanın Sonucu
1	Quiet quitting threatens healthcare organizations and services: alarming evidence from a cross-sectional study with nurses in Greece	Ioannis Moisoglou, Aglaia Katsiroumpa, Irene Vrakka, Maria Kalogeropoulou, Parisi Gallos, Ioanna Prasini, Petros Galanis	2024	Araştırma Makalesi	Yunanistan'daki klinik hemşireler arasında sessiz istifa düzeylerini belirlemek. Ayrıca, demografik ve iş ile ilgili özelliklerin sessiz istifa üzerindeki etkisini incelemek.	Sessiz istifanın hemşireler arasında yüksek olduğu belirlenmiş; erkek hemşirelerin, vardiya çalışanların ve düşük deneyime sahip olanların sessiz istifa eğiliminin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.	Bu çalışma, hemşireler arasında sessiz istifa oranının yüksek olduğunu ve özellikle yetersiz personel, vardiyalı çalışma ve az deneyimin bu durumu tetiklediğini ortaya koymuştur. Sessiz istifa, hemşirelerin bakım kalitesini düşürmesine ve hasta güvenliğini olumsuz etkilemesine neden olabilir. En kritik etken ise sağlık kuruluşlarındaki personel yetersizliğidir; bu durum, sessiz istifayı önlemek için hemşire kadrolarının güçlendirilmesini gerekli kılmaktadır.
2	Quiet Quitting: Why Is It Worse in Healthcare and What Do We Do About It?	Jugal S. Arneja, Mirko S. Gilardino	2023	Editorial Yorum	Bu yazının amacı, sağlık sektöründe özellikle pandemi sonrası dönemde giderek yaygınlaşan "sessiz istifa" olgusunu tanımlamak, bu eğilimin nedenlerini irdelemek ve sağlık sistemleri, özellikle Kanada'daki, üzerindeki mevcut ve potansiyel etkilerine dikkat çekmektir.	Sağlık sektöründe özellikle pandemi sonrası dönemde sessiz istifa davranışının belirgin şekilde arttığını ortaya koymaktadır. Sağlık çalışanları, artan iş yükü, azalan özerklik, tanınmama ve tükenmişlik gibi nedenlerle yalnızca görev tanımlarındaki işleri yerine getirmeye yönelmiş; gönüllü katılım, akademik faaliyetler ve kurumsal bağlılık ciddi ölçüde azalmıştır. Elektronik kayıt sistemleri gibi yapısal değişiklikler ve pandemi sırasında evden çalışma imkânının olmaması da bu durumu derinleştirmiştir. Sessiz istifa, bireysel bir tercih değil, sistematik tükenmişliğin sonucu olarak görülmekte ve sağlık hizmetlerinin geleceği açısından ciddi bir tehdit oluşturmaktadır.	Sessiz istifanın sağlık sektöründe yaygınlaşan ciddi bir sorun haline geldiği ve bu durumun sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği ile kalitesini tehdit ettiği yönündedir. Çözüm olarak, sağlık sistemlerinin bu eğilimi ciddiye alarak daha fazla hekim istihdam etmesi, çalışan bağlılığını artıracak teşvik ve destek mekanizmaları geliştirmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Aksi takdirde, mevcut iş gücüyle sağlık hizmetlerinin etkin biçimde sürdürülmesi mümkün olmayacaktır.
3	Workload increases nurses' quiet quitting, turnover intention, and job burnout: evidence from Greece	Petros Galanis, Ioannis Moisoglou, Aglaia Katsiroumpa, Parisi Gallos, Maria Kalogeropoulou, Evangelia Meimeti, Irene Vrakka	2025	Araştırma Makalesi	İş yükünün sessiz istifa, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik üzerindeki etkisini araştırmak.	Bu çalışmada, hemşirelerin ortalama iş yükü puanı 80,7 olarak bulunmuş ve bu yüksek iş yüküne işaret etmiştir. Katılımcıların %74,3'ü sessiz istifa davranışı gösterirken, %50,2'si yüksek düzeyde işten ayrılma niyeti bildirmiştir. Analizler, yüksek iş yükünün sessiz istifa, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik ile anlamlı şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, iş yükünün hemşirelerin iş tutumlarını ve psikolojik durumlarını olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır.	İş yükünün hemşirelerde sessiz istifa, işten ayrılma niyeti ve iş tükenmişliği ile ilişkili olduğunu bulduk. Bu nedenle, üretkenliği ve hastalara sağlanan sağlık hizmetini iyileştirmek, hemşirelik iş yüklerini azaltmak için uygun müdahaleler uygulanmalıdır.
4	Sessiz İstifa Niyetini Etkileyen Faktörlerin AHP Yöntemi ile Değerlendirilmesi: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama	İbrahim Gün	2024	Araştırma Makalesi	Sağlık çalışanlarında sessiz istifa niyeti üzerine etkili olan faktörlerin öncelik sırasının Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) yöntemi kullanılarak belirlenmesidir	Sessiz istifa davranışı için ekonomik faktörlerin ön önemli ana kriter olduğu, ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizliklerin ise en önemli ekonomik alt kriter olduğu tespit edilmiştir. Sessiz istifaya neden olan kriterler arasında en az etkili olan ana kriter ise yönetsel faktörler iken, bunlar arasında yöneticilerin liderlik becerileri en düşük orana sahip alt kriter olmuştur. Ayrıca "işten ayrıldığında aynı geliri elde edemeyeceği düşüncesi" sağlık profesyonellerinin resmi olarak istifa etmemesinin ve sessiz istifa davranışı göstermesinin en önemli nedenlerinden birisi olarak tespit edilmiştir.	Pandemi sonrası değişen çalışma koşulları, ekonomik belirsizlikler ve Z kuşağının beklentileri, çalışanlar arasında sessiz istifa eğilimini artırmıştır. Bu durum, özellikle sağlık çalışanlarında bağlılık kaybı, verim düşüşü ve mental sağlık sorunlarına yol açmaktadır. Yapılan araştırmalarda ekonomik faktörler en etkili sebep olarak öne çıkarken, iş-yaşam dengesi ve destekleyici yönetim uygulamaları bu sürecin yönetiminde kritik rol oynamaktadır. Sessiz istifa, sağlık hizmetlerinin kalitesini tehdit eden önemli bir sorun hâline gelmiştir.

Tablo 2: Araştırma Kapsamında Değerlendirilen Çalışmalar /devam)

Sıra No	Makale Başlığı	Yazar(lar)	Yıl	Yöntem	Çalışmanın Amacı	Çalışmanın Bulguları	Çalışmanın Sonucu
5	Sağlık Çalışanlarının İş Yaşam Dengesi, Sessiz İstifa ve Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması	Nihal Bakır, Ali Özcan	2025	Araştırma Makalesi	Sağlık çalışanlarının iş-yaşam dengesi, tükenmişlik ve sessiz istifa düzeyleri arasındaki ilişkileri analiz etmek.	Bu çalışma 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.	İş yaşam dengesinin varlığı çalışanların işten kopma riskini azaltmada kritik olduğunu göstermektedir. Tükenmişliğin sessiz istifa üzerindeki etkisinin, bireylerin iş yaşam dengesi düzeyine bağlı olarak değiştiği tespit edilmiştir.
6	İşe bağlı duygusal tükenmişliğin sessiz istifa üzerine etkisinde çalışma yaşam kalitesinin aracılık rolü: Sağlık çalışanlarında bir araştırma	Durmuş Gökkaya	2025	Araştırma Makalesi	sağlık çalışanlarında işe bağlı duygusal tükenmişliğin sessiz istifa üzerindeki etkisinde çalışma yaşam kalitesinin aracılık rolünün belirlenmesi ve demografik değişkenlerle anlamlı bir fark olup olmadığının tespit edilmesidir.	Çalışmada, çalışanların duygusal tükenmişlik ve sessiz istifa düzeylerinin orta, çalışma yaşam kalitesinin ise yüksek olduğu belirlenmiştir. Yaş, duygusal tükenmişlik ve yaşam kalitesiyle anlamlı düzeyde ilişkiliyken, duygusal tükenmişliğin sessiz istifa üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.	Yaşın, işe bağlı duygusal tükenmişlik ve çalışma yaşam kalitesi üzerinde anlamlı bir belirleyici olduğu görülmüştür. Ayrıca, duygusal tükenmişliğin sessiz istifa üzerindeki etkisinde, çalışma yaşam kalitesinin aracı bir rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda, sağlık çalışanlarında duygusal tükenmişlik ve sessiz istifayı azaltmak için çalışma yaşam kalitesinin artırılması önerilmektedir.
7	Investigating the Perspectives of Millennial and Gen Z Nurses on Quiet Quitting in Marawi City, Lanao del Sur, Philippines	Almirrah Abdullah, Ashley Bangcola	2024	Araştırma Makalesi	Gen Z ve Y kuşağı hemşirelerinin sessiz istifa eğilimlerini ve bu davranışın arkasındaki faktörleri araştırmak.	Z kuşağı ve genç milenyum hemşireleri arasında yüksek düzeyde sessiz istifa tespit edilmiştir. Nitel analizde, yönetim desteği eksikliği, zayıf iş-yaşam dengesi, yetersiz ücret ve toksik örgüt kültürü gibi altı temel tema öne çıkmıştır. Bu faktörler, hemşirelerin işten kopmasına neden olmakta; iş tatmini ve çalışan bağlılığını artırmak için bu sorunların giderilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.	Z Kuşağı ve genç milenyum hemşireleri arasında sessiz istifaya katkıda bulunan faktörler, çalışmanın nitel bölümünde tanımlanan temalarla uyumludur. Nicel sonuçlar, sağlık kuruluşlarındaki hemşireler arasında sessiz istifayı etkileyen ana faktörler olarak kötü yönetim sorunları, iş-yaşam dengesinin bozulması ve toksik örgüt kültürü ile ilgili nitel bulguları doğrulamaktadır.
8	Quiet Quitting in the Nigerian Healthcare Sector: Investigating Underlying Motives and Consequences on Corporate Productivity	Yusuf Olamitunji Yisa, Nuha Salihu Aremu, Peter Abiodun Abogunrin	2024	Araştırma Makalesi	Nijerya sağlık sektöründe sessiz istifaya neden olan faktörleri ve kurumsal üretkenlik üzerindeki etkilerini incelemek.	Sağlık çalışanları arasında sessiz istifaya neden olan başlıca faktörün aşırı iş yükü olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, çalışan memnuniyeti ve işte kalma oranını olumsuz etkilemektedir. Ayrıca, adil ücretlendirme ile sessiz istifa arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş; maaş ve ödül sistemlerinin iyileştirilmesi, çalışan bağlılığını artırmak için kritik önemde görülmüştür.	Sessiz istifanın uzun vadeli olumsuz etkilerine dikkat çekmekte; kamu yöneticilerine ve hükümete adil maaş politikaları geliştirme çağrısında bulunmaktadır. Bu tür önlemler, hem çalışanların işten kopmalarını azaltabilir hem de sağlık sistemine olan bağlılıklarını güçlendirebilir.
9	Quiet quitting among healthcare professionals in hospital environments: a concept analysis and scoping review protocol	Jaejin Kang, Hyekyung Kim, Ok-Hee Cho	2023	Sistemik Derleme Makalesi	Hastane ortamlarında sessiz istifanın kavramsal analizini yapmak ve ilgili faktörleri belirlemek.	Yunanistan'da görev yapan klinik hemşirelerle gerçekleştirilen bu çalışmada, katılımcıların %74,3'ü sessiz istifa edenler grubunda yer almıştır. Ortalama iş yükü puanı 80,7 ile yüksek bulunmuş; iş yükü ile sessiz istifa arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Katılımcıların %50,2'si yüksek düzeyde işten ayrılma niyeti bildirirken, iş yükü bu niyetle de anlamlı düzeyde ilişkili bulunmuştur. Ayrıca iş yükü, duygusal tükenmişlik ile de anlamlı biçimde ilişkilidir. Kadın hemşirelerin, vardiyalı çalışanların, daha az deneyime sahip olanların ve yetersiz personel bulunan birimlerde görev yapanların sessiz istifa davranışı sergileme olasılıkları daha yüksektir.	Sessiz istifanın hemşireler arasında oldukça yaygın ve sistematik bir sorun haline geldiğini göstermektedir. Yüksek iş yükü, yalnızca istifaya değil, aynı zamanda işten ayrılma niyeti ve tükenmişliği de artırmaktadır. Bu durum, hemşire bağlılığını azaltmakta ve sağlık hizmetlerinin kalitesini tehdit etmektedir. Çalışma, sağlık yöneticileri ve politika yapıcıların iş yükünün azaltacak, çalışan refahını artıracak ve örgütsel destek sağlayacak önlemler geliştirmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Sessiz istifanın önüne geçilmesi için iş ortamının güçlendirilmesi ve çalışan memnuniyetine yönelik yapısal iyileştirmeler şarttır.

Tablo 2: Araştırma Kapsamında Değerlendirilen Çalışmalar /devam)

Sıra No	Makale Başlığı	Yazar(lar)	Yıl	Yöntem	Çalışmanın Amacı	Çalışmanın Bulguları	Çalışmanın Sonucu
10	Sessiz istifa- nın iş per- formansına etkisi: Sağlık sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma	Turgay Karalınç	2024	Araş- tırma Maka- lesi	Çalışma, özellikle sessiz istifa davra- nışlarının iş yerin- deki üretkenlik ve verimlilik açısından nasıl bir rol oynadığını incelemekte; bu davranışın iş performansını ne ölçüde etkilediğini ortaya koymayı hedeflemektedir.	Sessiz istifa ile iş performansı arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Regresyon analizine göre sessiz istifanın iş performansı üzerinde negatif bir etkisi olduğu belirlen- miştir. Ayrıca, cinsiyet, yaş, statü, gelir ve eğitim gibi demografik değişkenlerle hem sessiz istifa hem de iş performansı arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Kadın ve beyaz yaka çalışanların iş performansı daha yüksek, sessiz istifa düzeyleri ise daha düşük bulunmuştur.	Sessiz istifanın sağlık çalışanları- nın iş performansını olumsuz et- kilediği ortaya konmuştur. Özel- likle Z kuşağı gibi genç çalışanlar, ek çaba göstermeyi "zaman kayı" olarak değerlendirmekte ve beklentileri karşılanmadığında performanslarında düşüş görül- mektedir. Bu nedenle, iş yerinde çalışan memnuniyetsizliğini an- lamak, performans düşüklüğünü önlemek ve kurumsal sürdürüle- bilirliği sağlamak için sessiz istifa davranışı dikkatle ele alınmalıdır. Sessiz istifayı önlemek için ör- gütsel destek, adil ücretlendirme ve gelişim fırsatlarının sağlanma- sı önerilmektedir.
11	The Whispe- red Farewell: Unders- tanding the Phenome- non of Quiet Quitting and Its Organiza- tional Impli- cation	Megha Bhatt, Ree- tu Tevatia, Chetna Joshi	2024	Lite- ratür Der- leme Maka- lesi	Sessiz istifa feno- meninin yaygınlı- ğını, nedenlerini ve kurumsal etkilerini anlamak.	Sessiz istifa (quiet quitting) olgu- sunun çağdaş iş yerlerinde gide- rek yaygınlaştığını ve bunun teme- linde çalışan bağlılığının düşmesi, iş tatminsizliği ve çalışan-işveren ilişkilerindeki zayıflığın yattığını ortaya koymaktadır. Sessiz istifa, çalışanların yalnızca iş tanımların- da yer alan görevleri yerine ge- tirmesi, ekstra sorumluluk veya gönüllü çaba göstermemesiyle karakterizedir. Bu davranış biçimi, çalışanların motivasyon eksikliği, organizasyonel destek yetersizliği ve yıpranmış kurumsal kültür gibi nedenlerle ortaya çıkmaktadır.	Sessiz istifa, iş gücünde görün- meyen ama etkili bir ayrılma biçimidir ve hem çalışan bağlılı- ğını hem de kurum içi verimliliği olumsuz etkileyen önemli bir sorundur. Makalede, bu eğilimin sadece bireysel değil, kurumsal bir problem olduğu vurgulan- makta; şirketlerin sessiz istifayı önleyebilmek için daha şeffaf, katılımcı ve destekleyici bir çalış- ma ortamı yaratmaları gerektiği belirlenmektedir. Bu sayede, ses- siz istifanın uzun vadeli etkileri azaltılabilir ve iş yerinde daha sürdürülebilir bir bağlilik ortamı sağlanabilir.
12	Quiet Quit- ting among Nurses Increases Their Turno- ver Intention: Evidence from Gre- ece in the Post-CO- VID-19 Era	Petros Galanis, Ioannis Moisog- lou, Maria Malliarou, Ioanna V. Papathana- siou, Aglaia Katsiroum- pa, Irene Vraka, Olga Siskou, Olympia Konstanta- kopoulou, Daphne Kaitelidou	2024	Araş- tırma Maka- lesi	Sessiz istifanın hemşireler arasın- da işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini değerlen- dirmek.	Bu çalışmada hemşirelerin %60,9'u sessizce işten ayrılan olarak kabul edilirken, %40,9'u yüksek düzeyde işten ayrılma niyeti yaşamıştır. Çok değişkenli regresyon analizi, daha yüksek düzeyde sessiz işten ayrılmanın işten ayrılma niyetini artırdığını göstermiştir. Dahası, bu çalışma işten ayrılma niyetinin kadınlar, vardiyalı çalışanlar, özel sektörde- ki hemşireler ve işyerlerinin yeter- siz personel olduğunu düşünenler arasında daha yüksek olduğunu bulmuştur. Ayrıca, klinik deneyim işten ayrılma niyetiyle pozitif olarak ilişkilendirilmiştir.	Çalışma, hemşireler arasında sessiz istifa ve işten ayrılma niyetinin yüksek olduğunu ortaya koymuş; sessiz istifanın, işten ayrılma niyetini artırdığını göster- miştir. Bu durum, sağlık hizmet- lerinin verimliliğini ve kalitesini olumsuz etkilemektedir. Pande- mi süreci, sağlık sistemlerindeki örgütsel sorunları gün yüzüne çıkarmış; yetersiz çalışma koşulları sessiz istifayı teşvik etmiştir. Ancak bu tutum hemşireleri meslekte tutmaya yetmemekte, çoğu ilk fırsatta ayrılmaya istekli olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle, hemşireleri destekleyen ve motive eden çalışma koşulları oluşturmak artık kaçınılmazdır. Sessizce işten ayrılmanın işten ayrılma niyetini etkilemesi nede- niyle, kuruluşlar, politika yapıcılar ve yöneticiler hemşirelerin işle- rinde kalma niyetlerini iyileştir- mek için bu konuyu ele almalıdır.

Tablo 2: Araştırma Kapsamında Değerlendirilen Çalışmalar /devam)

Sıra No	Makale Başlığı	Yazar(lar)	Yıl	Yöntem	Çalışmanın Amacı	Çalışmanın Bulguları	Çalışmanın Sonucu
13	Impact of Workplace Bullying on Quiet Quitting in Nurses: The Mediating Effect of Coping Strategies	Petros Galanis, Ioannis Moisoglou, Aglaia Katsiroumpa, Maria Malliarou, Irene Vrakka, Paris Gallos, Maria Kalogeropoulou, Ioanna V. Papathanasiou	2024	Araştırma Makalesi	İşyerinde zorbalığın hemşireler arasındaki sessiz istifa üzerindeki etkisini ve başa çıkma stratejilerinin aracılık rolünü incelemek.	İşyerinde zorbalık ve olumsuz başa çıkma stratejilerinin, sessiz istifayı pozitif yönde öngördüğünü; buna karşılık olumlu başa çıkma stratejilerinin, sessiz istifayı negatif yönde öngördüğünü ortaya koymuştur. Aracılık analizleri, olumlu ve olumsuz başa çıkma stratejilerinin, işyerinde zorbalık ile sessiz istifa arasındaki ilişkiye kısmi aracılık ettiğini göstermiştir. Özellikle, olumlu başa çıkma stratejileri rekabetçi arabuluculuk, olumsuz stratejiler ise tamamlayıcı arabuluculuk etkisi yaratmıştır.	Zorbalık, hemşirelerin çalışma ortamında sık karşılaşılan olumsuz bir durumdur ve sessiz istifa üzerinde doğrudan etkili olduğu görülmüştür. Bu çalışma, hemşirelerin zorbalıkla başa çıkma stratejilerinin, sessiz istifayı etkileyen önemli bir aracı rol oynadığını ortaya koymuştur. Özellikle olumlu başa çıkma stratejileri, zorbalığın etkilerini azaltmada etkili bulunmuştur. Ancak literatür, hemşirelerin sıklıkla olumsuz başa çıkma yollarına (örneğin, madde kullanımı, ruhsal sorunlar) yöneldiğini göstermektedir. Bu nedenle, hemşirelere olumlu başa çıkma becerileri kazandıracak eğitim programları uygulanmalı; yöneticiler ise zorbalığı önlemeye yönelik denetim ve müdahaleleri hızla hayata geçirmelidir.
14	Nurses quietly quit their job more often than other healthcare workers: An alarming issue for healthcare services	Petros Galanis, Aglaia Katsiroumpa, Irene Vrakka, Olga Siskou, Olympia Konstantakopoulou, Theodoros Katsoulas, Ioannis Moisoglou, Paris Gallos, Daphne Kaitelidou	2024	Araştırma Makalesi	Hemşirelerin diğer sağlık çalışanlarına kıyasla daha fazla sessiz istifa eğiliminde olup olmadığını belirlemek.	Hemşirelerin %67,4'ü, doktorların %53,8'i ve diğer sağlık çalışanlarının %40,3'ü sessiz istifa eğilimindeydi. Çok değişkenli regresyon analizine göre, sessiz istifa hemşirelerde diğer gruplara kıyasla daha yüksekti. Ayrıca iş tükenmişliği arttıkça ve memnuniyet azaldıkça sessiz istifa oranı da artıyordu. Vardiyalı çalışanlar ve özel sektörde görev yapan sağlıkçılar daha fazla sessiz istifa eğilimindedir.	Sağlık çalışanlarının yarısından fazlasının sessiz istifa eğilimi gösterdiğini ve özellikle hemşirelerin bu davranışı daha yüksek oranda sergilediğini ortaya koymuştur. İş tükenmişliği, düşük memnuniyet, vardiyalı çalışma, özel sektör istihdamı ve az deneyim sessiz istifayı artıran başlıca faktörlerdir. Sessiz istifa, hem çalışan bağlılığını hem de hasta bakım kalitesini tehdit ettiğinden, politika yapıcılar ve yöneticilerin bireysel ve kurumsal düzeyde müdahaleler geliştirerek iş-yaşam dengesini ve yönetici-çalışan ilişkilerini iyileştirmesi kritik önemdedir. Çalışma, sağlık çalışanları arasında sessiz istifayı inceleyen ilk araştırma olma niteliği taşımakta olup, bu alanda daha fazla çalışma yapılması gerektiği vurgulanmaktadır.
15	Quiet Quitting: A Significant Risk for Global Healthcare	Yasemin Boy, Mahmut Sürmeli	2023	Edisyon Yazı	Sessiz istifanın küresel sağlık sektörü için oluşturduğu riskleri incelemek.	–	Pandemi sonrası dönemde, sağlık çalışanları iş-yaşam dengesizlikleri, toksik örgüt kültürü, şiddet, düşük takdir ve ağır iş yükü gibi etkenlerle tükenmişlik yaşamış; bu da hem gönüllü istifa hem de sessiz istifa eğilimlerini tetiklemiştir. Bu eğilimler, sağlık sistemlerinin sürdürülebilirliği açısından ciddi bir tehdit oluşturmaktadır. Eğer iş koşulları iyileştirilmez ve çalışanlar desteklenmezse, yalnızca bireysel mutsuzluk değil, toplumsal düzeyde sağlık hizmetlerinin kalitesinde düşüş kaçınılmaz olacaktır.

Tablo 2: Araştırma Kapsamında Değerlendirilen Çalışmalar /devam)

Sıra No	Makale Başlığı	Yazar(lar)	Yıl	Yöntem	Çalışmanın Amacı	Çalışmanın Bulguları	Çalışmanın Sonucu
16	Mediating Effect of Job Burnout on the Relationship Between Organisational Support and Quiet Quitting in Nurses	İbrahim Gün, Habip Balsak, Fatma Ayhan	2024	Araştırma Makalesi	Hemşireler arasında örgütsel destek ve sessizce işten ayrılma arasındaki ilişkide iş tükenmişliğinin potansiyel aracılık rolünü araştırmaktır. Ek olarak, bu çalışma örgütsel destek, iş tükenmişliği ve sessizce işten ayrılma arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamıştır.	Örgütsel destek, iş tükenmişliği ve sessiz istifa arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulundu. Örgütsel desteğin sessiz istifa üzerinde önemli bir olumsuz etkisi vardı. Ek olarak, iş tükenmişliğinin sessiz istifa davranışı üzerinde olumlu etkisi vardı. Dahası, iş tükenmişliği örgütsel destek ile sessiz istifa arasındaki ilişkiyi kısmen aracılık etti.	Örgütsel desteğin sessiz bırakma üzerindeki olumlu etkisini azaltmada kritik bir faktör olarak iş tükenmişliğini dikkate almanın önemini vurgulamaktadır. Sağlık çalışanlarının iş tükenmişliğine öncelik vermek, örgütsel destek yoluyla sessiz bırakma davranışını azaltmada önemli bir rol oynamaktadır.
17	Quiet Quitting, Resentment and Other Forms of Disengagement: What Are the Answers for Nurses?	Catherine Hungerford, Debra Jackson, Michelle Cleary	2024	Edi-töryal Yazı	Bu çalışma, hemşirelikte işten kopuşun (sessiz istifa, resentizm vb.) nedenlerini açıklamak, bu davranış biçimlerinin nasıl ortaya çıktığını ve hem bireysel hem kurumsal etkilerini değerlendirmek amacıyla yazılmıştır. Aynı zamanda, hemşirelik mesleğinde bağlılığı artırmaya yönelik çözüm yolları sunmayı hedeflemektedir.	–	Çalışma; tükenmişlik, kötü yönetim, değersizlik hissi gibi etkenlerin sessiz istifaya yol açtığını; bunun bireylerin psikolojik sağlığına, ekip dinamiklerine ve hasta bakım kalitesine zarar verdiğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, destekleyici iş ortamları ve adaletli yönetsel yaklaşımlar, hemşirelerin bağlılığını artırmada kilit rol oynamaktadır.
18	Quiet quitting among medical practitioners: A hallmark of burnout, disillusionment and cynicism	Isaac KS Ng, Wilson GW Goh, Christopher Thong, Kevin SH Teo	2025	Yorum Yazısı	Tıbbi pratisyenler arasındaki sessiz istifanın nedenlerini ve etkilerini analiz etmek.	–	Tıbbi pratisyenler arasında sessiz istifa, tükenmişliğin do-laylı bir göstergesidir ve sağlık hizmetlerinde kalite kaybına yol açmaktadır.
19	Moral Resilience Reduces Levels of Quiet Quitting, Job Burnout, and Turnover Intention among Nurses	Petros Galanis, Ioannis Moisoglou, Aglaia Katsiroumpa, Irene Vrika, Olga Siskou, Olympia Konstantakopoulou, Daphne Kaitelidou	2024	Araştırma Makalesi	Ahlaki direncin sessiz istifa, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırmak.	Çalışma, ahlaki dayanıklılığın, hemşirelerde sessiz istifa, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ahlaki etkinlik ve sıkıntıya verilen olumlu tepkiler arttıkça, kopma, inisiyatif eksikliği ve motivasyon kaybı azalmaktadır. Ayrıca, ahlaki dayanıklılığı yüksek bireylerde tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti daha düşük düzeydedir.	Ahlaki direnç, sessiz istifa, iş tükenmişliği ve işten ayrılma niyetini azaltabilir. Hemşireler için psikolojik destek önemlidir.
20	Innovation Support Reduces Quiet Quitting and Improves Innovative Behavior and Innovation Outputs among Nurses in Greece	Ioannis Moisoglou, Aglaia Katsiroumpa, Ioanna Prasini, Parisi Gallos, Maria Kalogeropoulou, Petros Galanis	2024	Araştırma Makalesi	Yenilikçi desteğin sessiz istifa ve inovatif davranış üzerindeki etkisini değerlendirmek.	İnovasyon desteği ile sessiz bırakma arasında negatif bir ilişki olduğunu belirledi. Dahası, yönetsel destek ve kültürel desteğin fikir üretimi, fikir arama, fikir iletimi, uygulama başlatma aktiviteleri, başkalarını dahil etme ve engelleri aşma gibi yenilikçi davranışın çeşitli yönlerini iyileştirdiğini buldu. Ek olarak, yönetsel destek inovasyon çıktıları iyileştirdi.	Yenilikçi destek, sessiz istifa eğilimini düşürmekte ve inovatif davranış artırmaktadır. Kurumlar inovasyonu teşvik etmelidir.

Tablo 2: Araştırma Kapsamında Değerlendirilen Çalışmalar /devam)

Sıra No	Makale Başlığı	Yazar(lar)	Yıl	Yöntem	Çalışmanın Amacı	Çalışmanın Bulguları	Çalışmanın Sonucu
21	Poor Nurses' Work Environment Increases Quiet Quitting and Reduces Work Engagement	Ioannis Moisoglou, Aglaia Katsiroumpa, Aggeliki Katsapi, Olympia Konstantakopoulou, Petros Galanis	2025	Araştırma Makalesi	Hemşirelerin kötü çalışma ortamlarının sessiz istifa etmeye etkisini ve iş bağlılığını nasıl azalttığını analiz etmek.	Çalışmada, daha düşük hemşire katılımı, zayıf hemşire-hekim ilişkileri, yetersiz hemşirelik uygulama temelleri ve zayıf yönetici liderliği ve desteği, hemşireler arasında daha yüksek düzeyde sessiz istifa ile ilişkili bulunmuştur. Ayrıca, çok değişkenli analiz sonuçları; hemşire yönetici yeteneği, liderliği ve desteği, meslektaş ilişkileri ve hemşirelik uygulama temelleri ile işe katılım arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, güçlü liderlik ve destekleyici çalışma ortamlarının sessiz istifaı azaltmada önemli rol oynadığını ortaya koymaktadır.	Kötü çalışma ortamı, sessiz istifaı artırırken, hemşirelerin iş bağlılığını azaltmaktadır. Çalışma ortamı yönetimi kritik bir faktördür.
22	Emotional intelligence protects nurses against quiet quitting, turnover intention, and job burnout	Petros Galanis, Aglaia Katsiroumpa, Ioannis Moisoglou, Maria Kallogeropoulou, Parisi Gallos, Irene Vraka	2024	Araştırma Makalesi	Hemşirelerin duygusal zekasının sessiz istifa, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik üzerindeki etkisini incelemek.	Çalışma, duygusal zekanın sessiz istifa, işten ayrılma niyeti ve motivasyon eksikliğiyle negatif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Öz denetim, duygusallık, sosyallik ve iyi olma hali, özellikle kopma, inisiyatif eksikliği ve işten ayrılma niyetini azaltıcı etkiler göstermiştir.	Duygusal zeka, hemşirelerde sessizce işten ayrılmayı, işten ayrılma niyetini ve iş tükenmişliğini azalttı. Bu nedenle, hemşire yöneticileri ve politika yapıcılar hemşirelerin duygusal zeka profillerini optimize etmek için müdahaleler uygulamalıdır
23	Silent Resignations: Navigating Moral Distress in Healthcare - A Literature Review on Quiet Quitting	Tea Köhli, Niklas Lindströmer	2024	Literatür Derleme Çalışması	Sağlık çalışanları arasında yaygın olan ahlaki sıkıntı (moral distress) olgusunu incelemek ve bu durumun işe bağlılık ve meslekte kalıcılık üzerindeki etkilerini, özellikle sessiz istifa kavramı çerçevesinde değerlendirmektir.	İncelenen çalışmalar, sağlık çalışanlarının doğru olanı bildiği halde uygulayamamasından kaynaklanan ahlaki sıkıntının, uzun vadede sessiz istifa davranışına yol açtığını göstermektedir. Bu davranış, bireylerin kendilerini koruma yöntemi olarak işe psikolojik mesafe koymalarıyla ilişkilidir. Literatürde yaygınlık, nedenler ve sonuçlar net olarak ortaya konmuştur.	Sessiz istifa, ahlaki sıkıntıya ve-rilen çok faktörlü bir tepki olarak tanımlanmakta; bireysel, kurumsal ve sistemsel faktörlerden etkilenmektedir. Bu dinamiklerin anlaşılması ve yönetilmesi, sağlık çalışanlarının iyilik hâli ile hasta bakım kalitesinin korunması açısından kritik önemdedir.
24	Mediating Effect of Turnover Intention on the Relationship Between Job Burnout and Quiet Quitting in Nurses	İbrahim Gün, Feyza Çetinkaya Kutun, Selma Söyük	2025	Araştırma Makalesi	Hemşirelerde tükenmişlik ile sessiz istifa etme arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin olası aracılık rolünü incelemek ve bu üç değişken – tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve sessiz istifa etme eğilimi – arasındaki ilişkileri daha iyi anlamaktır.	İşte tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve sessiz istifa arasında anlamlı ilişkiler bulundu. Tükenmişlik, hem işten ayrılma niyetini hem de sessiz istifaı artırıcı etkiye sahipti. Aynı zamanda işten ayrılma niyeti, sessiz istifa üzerinde de pozitif ve anlamlı bir etki gösterdi. Yapılan aracılık analizi, tükenmişlikle sessiz istifa arasındaki ilişkinin kısmen işten ayrılma niyetiyle aracılık edildiğini ortaya koydu.	Çalışma değişkenleri arasındaki ilişkilere ilişkin anlayışımızı zenginleştirmekte ve işten ayrılma niyetinin aracılık etkilerini dikkate almadan yalnızca iş tükenmişliğine odaklanmanın, hemşireler arasındaki sessizce işten ayrılma niyetini azaltmak için yeterli olmayabileceğini öne sürmektedir.

Analiz sürecinde, çalışmalarda yer alan “amaç”, “bulgu ve sonuç” bölümleri detaylı biçimde incelenmiş; veriler, tekrar eden örüntüler ve kavramsal benzerlikler temel alınarak belirli temalar altında gruplandırılmıştır. Bu temalar, sağlık sektöründe görev yapan çalışanların sessiz istifa davranışlarını etkileyen örgütsel faktörleri açıklamaya yönelik olarak yapılandırılmıştır. Her bir tema, açıklama ve içerdiği alt kavramlarla birlikte sunulmaktadır (Tablo 3).

Tablo 3: Temalar ve Özellikleri

Tema 1: Yönetici Desteği ve Liderlik Tema Tanımı: Yöneticilerin çalışanlara sağladığı destek, liderlik becerileri, iletişim, şeffaflık ve örgütsel aidiyet oluşturma kapasiteleri bu temanın merkezindedir. Bulgu Açıklaması: Birçok çalışmada, sessiz istifanın temelinde yönetsel desteğin eksikliği yer almaktadır. Sağlık çalışanlarının yöneticiler tarafından birey olarak görülmemesi, etkili liderlik gösterilmemesi ve iletişim eksiklikleri, çalışanların yalnızca görev tanımı kadar çalışmasına ve bağlılıklarını kaybetmesine neden olmaktadır. Örnek Bulgular: 1. “Yönetsel destek eksikliği, hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını zayıflatmakta ve sessiz istifa davranışını artırmaktadır.” (Çalışma 4) 2. “Hemşire yöneticisinin liderlik becerileri, işten kopma puanlarını doğrudan etkilemektedir.” (Çalışma 9) 3. “Destekleyici liderliğin olduğu kliniklerde sessiz istifa oranları anlamlı biçimde düşüktür.” (Çalışma 16)
Tema 2: Tükenmişlik ve Psikolojik Yük Tema Tanımı: Bu tema, çalışanların duygusal yorgunluk, ilgisizlik, stres, zihinsel kopuş ve ruhsal tükenmişlik gibi psikolojik etkenler sonucunda işlerine karşı içsel bağlılıklarını kaybetmelerini ve örgütten duygusal olarak uzaklaşmalarını ifade eder. Bulguların Açıklaması: Tükenmişlik, sessiz istifanın en belirgin bireysel tetikleyicilerindendir. Özellikle pandemi sonrası dönemde, sağlık çalışanları artan duygusal yük ve stres nedeniyle işe olan bağlılıklarını yitirmiş; yalnızca zorunlu görevleri yerine getirerek içsel olarak işten kopmaya başlamıştır. Örnek Bulgular: “Tükenmişlik düzeyi yüksek olan hemşirelerin %65’i, sessizce çalışmayı tercih ettiğini belirtmiştir.” (Çalışma 7) “Duygusal tükenmişlik, motivasyon kaybı ve sessiz istifa arasında güçlü pozitif korelasyon vardır.” (Çalışma 13) Pandemi sonrası tükenmişlik artışı, işten ayrılma niyetini ve işten kopuşu hızlandırmıştır.” (Çalışma 20)
Tema 3: İş Yükü ve Çalışma Koşulları Tema Tanımı: Fazla mesai, vardiyalı çalışma, personel eksikliği, fiziki yorgunluk ve yoğun meslek sorumlulukları bu temanın odağındadır. Bulguların Açıklaması: Yüksek iş yükü ve zorlayıcı koşullar, çalışanları yalnızca görev tanımı kadar çalışmaya yönlendirmekte, aidiyet hissini zayıflatmaktadır. Personel eksikliği olan bölümlerde sessiz istifa davranışı anlamlı şekilde artmakta, iş ortamının kalitesi doğrudan etkilenmektedir. Örnek Bulgular: “Hemşirelerin %74,3’ü sessiz istifa grubunda; ortalama iş yükü puanı 80,7 olarak saptanmıştır.” (Çalışma 1) “Personel eksikliği olan birimlerde çalışanlar, daha yüksek sessiz istifa düzeyine sahiptir.” (Çalışma 5) “Vardiyalı sistemde çalışan hemşireler, yalnızca zorunlu işleri yapma eğilimindedir.” (Çalışma 14)

Tema 4: İş-Yaşam Dengesi ve Motivasyon

Tema Tanımı: Çalışanların iş ile özel yaşamlarını dengeleme çabası, motivasyon düzeyi, tatmin hissi ve anlamlı çalışma algısı.

Bulguların Açıklaması: Özellikle genç kuşak çalışanlarda iş-yaşam dengesine verilen önem arttıkça, kurumsal sadakatten uzaklaşma gözlemlenmektedir. Esnek çalışma sistemlerinin yokluğu, sessiz istifa davranışını tetiklemekte; motivasyon eksikliği ile işten kopuş arasında güçlü bağlar kurulmaktadır.

Örnek Bulgular:

“İş-yaşam dengesini kuramayan çalışanlar, kurumsal bağlılık göstermemektedir.” (Çalışma 3)

“Sessiz istifa eğilimi en çok genç kuşak çalışanlarda ve esneklik beklentisi olan bireylerde görülmektedir.” (Çalışma 12)

“Motivasyon eksikliği puanları, işten ayrılma niyetini ve kopma davranışını doğrudan etkilemektedir.” (Çalışma 22)

Tema 5: Duygusal Zeka ve Ahlaki Dayanıklılık

Tema Tanımı: Ahlaki sıkıntılarla baş etme, etik duyarlılık, öz denetim, kişisel bütünlük ve duygusal farkındalık.

Bulguların Açıklaması: Her ne kadar daha az sayıda çalışmada ele alınsa da, duygusal zeka ve ahlaki dayanıklılık sessiz istifa davranışına karşı bireysel bir tampon mekanizması olarak karşımıza çıkmaktadır. Duygusal zekası yüksek çalışanlar daha az tükenmekte ve daha az kopuş sergilemektedir.

Örnek Bulgular:

“Duygusal zekası yüksek bireylerde, kopma ve motivasyon eksikliği puanları anlamlı biçimde daha düşüktür.” (Çalışma 21)

“Ahlaki sıkıntıya verilen olumlu yanıt, daha düşük tükenmişlik ve işten ayrılma niyetiyle ilişkilidir.” (Çalışma 19)

“Kişisel ve ilişkisel bütünlük puanı arttıkça sessiz istifa davranışında anlamlı düşüş gözlemlenmiştir.” (Çalışma 23)

Sessiz istifa davranışını etkileyen bireysel faktörler arasında duygusal zeka ve ahlaki dayanıklılık önemli bir yer tutmaktadır. Duygusal zekası yüksek bireyler, iş ortamındaki stres ve tükenmişlik gibi olumsuz durumlarla daha etkili başa çıkabilmekte, bu da onların işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. Özellikle sağlık sektöründe çalışan hemşireler üzerinde yapılan araştırmalar, duygusal zeka düzeyinin iş doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkileri olduğunu göstermektedir. Sessiz istifa davranışını etkileyen bireysel faktörler arasında duygusal zeka ve ahlaki dayanıklılık önemli bir yer tutmaktadır. Çalışmalar, duygusal zeka düzeyi yüksek bireylerin iş doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerinde koruyucu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Trivellas ve ark., 2013). Benzer şekilde, ahlaki dayanıklılığın etik ikilemlerle başa çıkma kapasitesi üzerinden tükenmişlik ve bağlılık düzeylerini etkilediği rapor edilmiştir (Bahadır Yılmaz, 2022; Koelhi ve Lidströmer, 2024). İş yerindeki bağlılıklarını artırabilir ve işten ayrılma niyetlerini azaltabilir şeklinde yorumlanabilir. Klinik uygulamalar açısından ise sessiz istifa eğiliminin hasta bakım kalitesi, güvenliği ve ekip içi iletişim üzerinde doğrudan etkileri olduğu görülmektedir. Bulgular, hemşirelerin duygusal tükenmişlik yaşadıkları durumlarda klinik karar süreçlerine katılım düzeylerinin azaldığını, bu durumun da bakımın sürekliliğini olumsuz etkilediğini göstermektedir. Ayrıca, moral dayanıklılığı ve duygusal zekası yüksek sağlık çalışanlarının hata riskini daha iyi yönettiği, kritik klinik durumlarda daha etkin problem çözme becerileri sergilediği saptanmıştır. Bu nedenle, klinik uygulamalarda sessiz istifayı azaltmaya yönelik stratejiler; tükenmişliği azaltacak iş yükü düzenlemeleri, etik ikilemlerde

destek mekanizmaları ve ekip temelli karar alma süreçlerinin güçlendirilmesiyle ilişkilendirilebilir.

Tartışma

Bu sistematik derleme, sağlık alanında çalışan hemşireler başta olmak üzere sağlık profesyonelleri arasında giderek yaygınlaşan sessiz istifa davranışının ardındaki çok boyutlu dinamikleri ortaya koymuştur. Bulgular, bireysel, örgütsel ve sistemik düzeyde bir dizi faktörün sessiz istifa davranışını etkilediğini göstermektedir.

Sessiz istifa davranışının temelinde, yönetsel destek eksikliği ve etkili liderlik yetersizliği önemli bir rol oynamaktadır. Yapılan araştırmalar, hemşirelerin yöneticileri tarafından birey olarak görülmemesi, etkili liderlik sergilenmemesi ve iletişim eksikliklerinin, çalışanların yalnızca görev tanımı kadar çalışmasına ve örgütsel bağlılıklarını kaybetmesine neden olduğunu göstermektedir. Galanis ve arkadaşlarının (2024a) gerçekleştirdiği, çalışma, örgütsel desteğin hemşirelerin işten ayrılma niyetini azaltmada önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, Kim ve Sohn'un (2024) yürüttüğü çalışma, işten ayrılma niyetini azaltmada önemli bir moderatör olduğunu vurgulamaktadır. Bu bulgular doğrultusunda, yöneticilerin destekleyici liderlik sergilemesinin örgütsel bağlılık düzeylerini artırarak işten ayrılma niyetlerini ve sessiz istifa davranışını azaltabileceği söylenebilir.

Sessiz istifa davranışının, özellikle pandemi sonrası dönemde hemşireler arasında artan tükenmişlik ve psikolojik yük ile yakından ilişkili olduğu ortaya konmuştur (Galanis ve ark., 2024d). Yoğun iş yükü, duygusal yorgunluk ve örgütsel destek eksikliği, hemşirelerin işe olan bağlılıklarını azaltmakta ve yalnızca zorunlu görevlerini yerine getirmelerine neden olduğu görülmektedir. Galanis ve arkadaşlarının (2025) Yunanistan'da gerçekleştirdiği çalışmada, hemşirelerin %74,3'ünün sessiz istifa davranışı sergilediği ve yüksek iş yükünün tükenmişlik düzeylerini ve işten ayrılma niyetini de artırdığı belirtilmiştir. Benzer şekilde, Moisoglou ve arkadaşlarının (2025) yürüttüğü araştırma, hemşirelerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin sessiz istifa davranışıyla pozitif korelasyon gösterdiğini ortaya koymuştur. Ayrıca, ABD Hastalık Kontrol ve Korunma Merkezi (CDC)'nin 2022 verileri benzer sonuçları işaret etmektedir. Bu veriler; sağlık çalışanlarının %46'sı tükenmişlik yaşadığını ve %44'ü işten ayrılmayı düşündüğünü ortaya koymaktadır (CDC, 2022). Bu oranlar, 2018'e kıyasla anlamlı bir artış göstermektedir ve pandemi sonrası dönemde sağlık çalışanlarının mental sağlığının ciddi şekilde etkilendiğini göstermektedir. Bu bulgular, tükenmişliğin sağlık çalışanları arasında sessiz istifa davranışının önemli bir tetikleyicisi olduğu gibi mental sağlığı da ciddi şekilde etkilendiğini göstermektedir.

Sessiz istifa davranışının önemli nedenlerinden biri, sağlık çalışanlarının işin doğası gereği maruz kaldığı yüksek iş yükü ve zorlayıcı çalışma koşullarıdır. Fazla mesai, vardiyalı çalışma, personel eksikliği ve yoğun mesleki sorumluluklar örgütsel aidiyet duygusunun zayıflamasına neden olmaktadır. Galanis ve arkadaşlarının (2025) Yunanistan'da gerçekleştirdiği çalışmada, hemşirelerin %74,3'ünün sessiz istifa davranışı sergilediği ve ortalama iş yükü puanının 80,7 olduğu bulunmuştur. Bu yüksek iş yükü, sessiz istifa, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik düzeyleriyle anlamlı şekilde ilişkilendirilmiştir.

Ayrıca, Moisoglou ve arkadaşlarının (2025) yürüttüğü araştırma,

personel eksikliği olan birimlerde çalışan hemşirelerin daha yüksek sessiz istifa düzeyine sahip olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmada, yetersiz hemşire yöneticisi desteği ve zayıf hemşire-hekim ilişkilerinin sessiz istifa davranışını artırdığı belirtilmiştir.

Vardiyalı çalışma sistemi de sessiz istifa davranışını etkileyen bir diğer faktördür. Galanis ve arkadaşlarının (2024b) yaptığı çalışmada, vardiyalı sistemde çalışan hemşirelerin yalnızca zorunlu işleri yapma eğiliminde olduğu ve sessiz istifa düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Avusturya'da yoğun bakım ünitelerinde görev yapan sağlık çalışanlarıyla yürütülen bir çalışmada, hazırlık eksikliği, personel yetersizliği (özellikle hemşirelik alanında), kişisel koruyucu ekipman eksiklikleri ve enfeksiyon kontrol yönergelerindeki gecikmelerin ciddi fiziksel ve ruhsal tükenmişliğe yol açtığı bildirilmiştir. Katılımcılar, sürekli yüksek düzeyde dikkat gerektiren bir ortamda çalışmanın ve hastaların kritik durumlarıyla başa çıkmanın duygusal yükünü taşıırken, aynı zamanda kurumsal ve toplumsal düzeyde tanınma eksikliği ve meslektaşları tarafından damgalanma gibi ikincil stresörlerle de karşı karşıya kalmıştır. Bu bulgular, hemşirelerin işten ayrılma niyetini şekillendiren temel faktörlerden biri olarak iş yükü ve yetersiz yapısal destek mekanizmalarının etkisini açıkça göstermektedir. Dolayısıyla, pandemi sonrası dönemde hemşirelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve destek sistemlerinin güçlendirilmesi, sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği açısından kritik önemdedir (Jeleff ve ark., 2022).

Bu bulgular, sağlık kurumlarında iş yükünün azaltılması, personel eksikliğinin giderilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinin, sessiz istifa davranışını azaltmada ve örgütsel bağlılığı artırmada önemli olduğunu göstermektedir. Yöneticilerin destekleyici liderlik sergilemesi ve çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı olması, sessiz istifa eğilimini azaltabilir.

Sessiz istifa davranışının temelinde, çalışanların iş ve özel yaşam dengesini kuramaması ve motivasyon eksikliği önemli rol oynamaktadır. Bu durum, çalışanların işten duygusal olarak kopmalarına ve sessiz istifa davranışına yönelmelerine neden olmaktadır (Bakır ve Özcan, 2025).

Baran ve Şener'in (2023) Türkiye'de gerçekleştirdiği çalışmada, kendi içinde çalışan bireylerin, ücretli çalışanlara göre daha yüksek iş-yaşam dengesi ve iş motivasyonu algısına sahip oldukları bulunmuştur. Katılımcılar, esnek çalışma saatleri ve kendi kararlarını verebilme özgürlüğünün, iş stresini azalttığını ve motivasyonlarını artırdığını belirtmişlerdir (Baran ve Şener, 2023). Boz ve Akyaz'ın (2022) raporuna göre, esnek çalışma modelleri sunmak, çalışanların iş-yaşam dengesini korumalarına yardımcı olmak ve motivasyonlarını artırmaktadır. Uzaktan çalışma, hibrit çalışma ve esnek saatler gibi uygulamalar, çalışanların yaşam kalitesini yükseltmekte ve sessiz istifa eğilimini azaltmaktadır. Genç kuşak çalışanların iş-yaşam dengesine verdikleri önem, işverenlerin bu konuda adımlar atmasını gerektirmektedir. İşyerlerinde esnek çalışma saatleri ve çalışanların kişisel zamanlarına saygı gösterilmesi, motivasyonu artırmakta ve sessiz istifa davranışını önlemektedir (Çimen ve Yılmaz, 2023; Çalışkan, 2023). Shah ve Parekh'in (2023) çalışmasında, 15.977 katılımcının yanıtlarını içeren büyük ölçekli bir veri seti üzerinde Yapay Sinir Ağları (ANN) algoritması uygulanarak, iş-yaşam dengesi üzerinde etkili olan faktörler analiz

edilmiştir. Modelin test doğruluğu %73,91 olarak bulunmuş ve yaş gruplarına göre iş ve özel yaşam faktörlerinin farklı düzeyde etkili olduğu belirlenmiştir. Özellikle “sessiz istifa” eğilimleriyle ilişkili belirleyicilere dikkat çeken çalışma, iş yükü algısı, esneklik ve kurumsal destek gibi etmenlerin yaşa göre farklılaştığını ve bu farklılıkların işe bağlılık düzeyini etkilediğini ortaya koymuştur. Bu bulgular, iş-yaşam dengesinin geliştirilmesinin yalnızca çalışan refahı açısından değil, aynı zamanda örgütsel düzeyde sessiz istifa eğilimlerini azaltma bakımından da kritik önemde olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, iş-yaşam dengesinin geliştirilmesinin yalnızca çalışan refahı açısından değil, aynı zamanda örgütsel düzeyde sessiz istifa eğilimlerini azaltma bakımından da kritik önemde olduğunu göstermektedir.

Bulgularımız, sessiz istifanın önlenmesinde belirli duygusal zeka becerilerinin geliştirilmesinin koruyucu rol oynayabileceğini de düşündürmektedir. Özellikle hemşireler üzerinde yapılan araştırmalar (Trivellas ve ark., 2013; Galanis ve ark., 2024a), duygusal zekanın iş doyumu ve bağlılıkla ilişkisini doğrulamaktadır. Benzer şekilde, ahlaki dayanıklılığın etik stresle baş etme kapasitesi üzerinden iş bağlılığını artırması, sessiz istifaya karşı direnç geliştirilmesinde önemli bir bireysel kaynak olarak değerlendirilebilir (Bahadır Yılmaz, 2022). Dolayısıyla bireysel becerilerin geliştirilmesi, örgütsel destek mekanizmalarıyla birlikte ele alınmalıdır.

Sessiz istifa davranışını etkileyen bireysel faktörler arasında duygusal zeka ve ahlaki dayanıklılık önemli bir yer tutmaktadır. Duygusal zekası (DZ) yüksek bireyler, iş ortamındaki stres ve tükenmişlik gibi olumsuz durumlarla daha etkili başa çıkabilmekte, bu da onların işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. Özellikle sağlık sektöründe çalışan hemşireler üzerinde yapılan araştırmalar, duygusal zeka düzeyinin iş doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkileri olduğunu göstermektedir (Trivellas ve ark., 2013; Galanis ve ark., 2024). Dolayısıyla ahlaki dayanıklılık, sağlık çalışanlarının etik zorluklar karşısında işlerine bağlılıklarını güçlendirerek sessiz istifa eğilimlerini azaltıcı bir unsur olarak değerlendirilebilir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, derlemeye dahil edilen çalışmaların büyük çoğunluğu kesitsel tasarıma sahip olup farklı tanımlar, ölçüm araçları ve ülke bağlamlarında yürütülmüştür. Bu durum, elde edilen bulguların doğrudan karşılaştırılabilirliğini ve genellenebilirliğini sınırlamaktadır. Ayrıca yalnızca 2019 sonrası dönemde yayımlanmış çalışmaların incelenmiş olması, pandemi öncesi dönem ile karşılaştırma yapılmasına olanak vermemektedir. Dolayısıyla, gelecekte farklı araştırma tasarımlarını içeren ve uzun dönemli, ileriye dönük çalışmalarla desteklenen araştırmaların yapılması, sessiz istifa olgusunun daha bütüncül bir şekilde anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Sonuç

Bu derlemenin bulguları, sessiz istifa olgusunun yalnızca bireysel memnuniyetsizlikle açıklanamayacak kadar karmaşık bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymuştur. Sağlık hizmeti sunumunun merkezinde yer alan profesyonellerin, özellikle de hemşirelerin, kurumsal aidiyet duygularında yaşanan aşınma; yapısal zafiyetler, yönetimsel yetersizlikler ve iş yaşamı koşullarındaki dengesizliklerle beslenmektedir. Sessiz istifa davranışı, bir tepki olmaktan öte, sağlık sisteminin sürdürülebilirliğine yönelik bir uyarı niteliği taşımaktadır.

Bu bağlamda öncelik, çalışanların yalnızca işlevsel varlıklar olarak değil, bütüncül ihtiyaçları olan bireyler olarak görülmesini sağlayacak politika ve uygulamaların hayata geçirilmesi olmalıdır. Kurum içi iletişimin güçlendirilmesi, karar alma süreçlerine katılımın artırılması ve çalışanların mesleki değerlerinin tanınması, bağlılığı artırabilecek önemli unsurlardır. Ayrıca, çalışan refahını önceleyen çalışma modelleri geliştirmek, yalnızca tükenmişliği önlemez; aynı zamanda hizmet kalitesine de olumlu yansır.

Özellikle liderlik anlayışının dönüştürülmesi, motivasyon artırıcı ve kapsayıcı uygulamaların teşvik edilmesi kritik bir ihtiyaçtır. Kurumların esnekliği teşvik eden, etik ikilemler karşısında çalışanlarını yalnız bırakmayan ve psikolojik dayanıklılığı güçlendiren yapılar kurması gerekir.

Araştırmacılar için ise bu olguya ilişkin daha derinlemesine ve bağlamsal analizlerin yapılması önem taşımaktadır. Farklı ülkelerdeki sağlık sistemleri arasında yapılacak karşılaştırmalı çalışmalar, kültürel ve yönetsel farklılıkların sessiz istifa eğilimine nasıl yansıdığını anlamada yol gösterici olabilir. Ayrıca nicel verileri nitel gözlemlerle bütünleştiren çoklu yöntem tasarımları, çalışanların bu davranışa yönelme süreçlerini daha kapsamlı biçimde anlamaya olanak tanıyacaktır.

Özetle, sessiz istifayı yalnızca bireysel bir davranış olarak değil; kurumsal bağlılığın zayıfladığı, destek sistemlerinin yetersiz kaldığı ve profesyonel aidiyetin aşındığı bir yapısal kırılma alanı olarak değerlendirmek gerekmektedir. Bu kırılmanın onarılması, ancak bütüncül, katılımcı ve duyarlı bir yönetim anlayışıyla mümkün olacaktır.

Yazarların Katkı Düzeyleri: Çalışma Fikri (Konsepti) ve Tasarımı – HM, STBM; Veri Toplama / Literatür Tarama – HM; Verilerin Analizi ve Yorumlanması – HM; Makalenin Hazırlanması – HM, STBM; Yayınlanacak Son Haline Onay Verilmesi – HM, STBM.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar, bu çalışma için finansal destek almadıklarını açıklamışlardır.

Kaynaklar

- Abdullah, A., & Bangcola, A. (2024). Investigating the perspectives of millennial and gen z nurses on quiet quitting in Marawi City, Lanao del Sur, Philippines. *The Malaysian Journal of Nursing (MJN)*, 16(1), 135-148. doi: 10.31674/mjn.2024.v16i01.014
- Arneja, J. S., & Gilardino, M. S. (2023). Quiet quitting: Why is it worse in healthcare and what do we do about it?. *Plastic Surgery*, 31(4), 319-320. doi: 10.1177/22925503231208495
- Aslan, A. (2018). Sistematik derleme ve meta-analizi. *Acta Medica Alanya*, 2(2), 62-63. doi: 10.30565/medalanya.439541
- Bahadır Yılmaz, E. (2022). Hemşirelerde ahlaki sıkıntıya karşı ahlaki sağlamlık: Tanımı, bileşenleri ve geliştirilmesi. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 5(1), 132-138. doi: 10.38108/ouhcd.900195
- Bakır, N., ve Özcan, A. (2025). Sağlık çalışanlarının iş yaşam dengesi, sessiz istifa ve tükenmişlik düzeylerinin araştırılması. *Atlas Journal of Medicine*, 5(12), 1-11. doi: 10.54270/atljm.2025.79
- Baran, S. ve Şener, E. (2023). İş yaşam dengesi ve iş motivasyonu algısını değiştiren bir olgu olarak kendi işinde çalışmak. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 10(3), 2164-2194. doi: 10.30798/makuiibf.1281848
- Bhatt, M., Tevatia, R., & Joshi, M. C. (2024). The whispered farewell: Understanding the phenomenon of quiet quitting and its organizational implication. *International Journal of Innovation Studies*, 8(1), 178-188.
- Bishop, R. A., Tarleton, C., Braslow, J. T., & Castillo, E. G. (2025). Barriers and delays to healthcare at time of death: qualitative analysis of Los Angeles County death records of people experiencing homelessness. *BMC Public Health*, 25(1), 1772. doi: 10.1186/s12889-025-22509-6
- Boy, Y., & Sürmeli, M. (2023). Quiet quitting: A significant risk for global healthcare. *Journal of Global Health*, 13, 03014. doi: 10.7189/jogh.13.03014
- Boz, D., ve Akyaz, F. Ş. (2022). Esnek çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 26(2), 339-352.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp0630a
- CDC. (2022). *Health worker mental health*. Erişim adresi (01.06.2025): <https://www.cdc.gov/vitalsigns/health-worker-mental-health/index.html>
- Chen, H., Li, G., Li, M., Lyu, L., & Zhang, T. (2018). A cross-sectional study on nurse turnover intention and influencing factors in Jiangsu Province, China. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 396-402. doi: 10.1016/j.ijnss.2018.09.012
- Çalışkan, K. (2023). Sessiz istifa: Sonun başlangıcı mı yeniden diriliş mi?. *Journal of Organizational Behavior Review*, 5(2), 190-204.
- Çimen, A. İ. ve Yılmaz, T. (2023). Sessiz istifa ne kadar sessiz?. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 27-33. doi: 10.47542/sauied.1256798
- Frogner, B. K., & Dill, J. S. (2022). Tracking turnover among health care workers during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *JAMA Health Forum*, 3(4), e220371. doi: 10.1001/jamahealthforum.2022.037
- Galanis, P., Katsiourmpa, A., Moisoglou, I., Kalogeropoulou, M., Gallos, P., & Vraka, I. (2024). Emotional intelligence protects nurses against quiet quitting, turnover intention, and job burnout. *AIMS Public Health*, 11(2), 601. doi: 10.3934/publichealth.2024030
- Galanis, P., Katsiourmpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Katsoulas, T., ... Kaitelidou, D. (2024d). Nurses quietly quit their job more often than other healthcare workers: An alarming issue for healthcare services. *International Nursing Review*, 71(4), 850-859. doi: 10.1111/inr.12931
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiourmpa, A., Gallos, P., Kalogeropoulou, M., Meimeti, E., & Vraka, I. (2024b). Quiet quitting among nurses increases their turnover intention. *International Journal of Caring Sciences*, 17(1), 45-55. doi: 10.3390/healthcare12010079
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiourmpa, A., Gallos, P., Kalogeropoulou, M., Meimeti, E., & Vraka, I. (2025). Workload increases nurses' quiet quitting, turnover intention, and job burnout: Evidence from Greece. *AIMS Public Health*, 12(1), 44-55. doi: 10.3934/publichealth.2025004
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiourmpa, A., Malliarou, M., Vraka, I., Gallos, P., ... Papatathanasiou, I. V. (2024c). Impact of workplace bullying on quiet quitting in nurses: The mediating effect of coping strategies. *Healthcare*, 12(7), 797. doi: 10.3390/healthcare12070797
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiourmpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., & Kaitelidou, D. (2024a). Moral resilience reduces levels of quiet quitting, job burnout, and turnover intention among nurses: Evidence in the post COVID-19 era. *Nursing Reports*, 14(1), 254-266. doi: 10.3390/nursrep14010020
- Geng, R., Geng, X., & Geng, S. (2025). Identifying key antecedents of quiet quitting among nurses: A cross-profession meta-analytic review. *Journal of Advanced Nursing*, 2025, 1-21. doi: 10.1111/jan.16934
- Gökkaya, D. (2024). İşe bağlı duygusal tükenmişliğin sessiz istifa üzerine etkisinde çalışma yaşam kalitesinin aracılık rolü: Sağlık çalışanlarında bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 12(3), 644-662. doi: 10.15295/bmij.v12i3.2414
- Gün, İ. (2024). Sessiz istifa niyetini etkileyen faktörlerin AHP yöntemi ile değerlendirilmesi: Sağlık çalışanlarında bir uygulama. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 22(52), 500-520. doi: 10.35408/comuybd.1405013
- Gün, İ., Balsak, H., & Ayhan, F. (2024). Mediating effect of job burnout on the relationship between organisational support and quiet quitting in nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 2024, 1-9. doi: 10.1111/jan.16599
- Gün, İ., Çetinkaya Kutun, F., & Söyük, S. (2025). Mediating effect of turnover intention on the relationship between job burnout and quiet quitting in nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 2025, 1-9.
- Harter, J. (2022). *Is quiet quitting real?* Erişim adresi (08.07.2025): <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>
- Hungerford, C., Jackson, D., & Cleary, M. (2025). *Quiet quitting, resentment and other forms of disengagement: What are the answers for nurses?*. Erişim adresi (30.06.2025): https://acquire.cqu.edu.au/articles/journal_contribution/Quiet_quitting_resentment_and_other_forms_of_disengagement_What_are_the_answers_for_nurses_/29105042
- Jeleff, M., Traugott, M., Jirovsky-Platter, E., Jordakieva, G., & Kutalek, R. (2022). Occupational challenges of healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A qualitative study. *BMJ Open*, 12(3), e054516. doi: 10.1136/bmjopen-2021-054516
- Kang, J., Kim, H., & Cho, O. H. (2023). Quiet quitting among healthcare professionals in hospital environments: A concept analysis and scoping review protocol. *BMJ Open*, 13(11), e077811. doi: 10.1136/bmjopen-2023-077811
- Karaçam, Z. (2013). Sistematik derleme metodolojisi: Sistematik derleme hazırlamak için bir rehber. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(1), 26-33.
- Karalınç, T. (2024). Sessiz istifanın iş performansına etkisi: Sağlık sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 59(2), 1008-1024. doi: 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.24.06.2395

- Kim, K. T., & Sohn, Y. W. (2024). The impact of quiet quitting on turnover intentions in the era of digital transformation: The mediating roles of job satisfaction and affective commitment, and the moderating role of psychological safety. *Systems*, 12(11), 460. doi: 10.3390/systems12110460
- Koelhi, T., & Lidströmer, N. (2024). *Silent resignations: Navigating moral distress in healthcare - A literature review on quiet quitting*. Erişim adresi (20.06.2025): <https://www.cambridge.org/engage/coe/article-details/6601c99ee9ebbb4db982c00b>
- Kushnir, I. (2025). Thematic analysis in the area of education: A practical guide. *Cogent Education*, 12(1), 2471645. doi: 10.1080/2331186X.2025.2471645
- Li, Y., Scherer, N., Felix, L., & Kuper, H. (2021). Prevalence of depression, anxiety and post-traumatic stress disorder in health care workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *PLoS One*, 16(3), e0246454. doi: 10.1371/journal.pone.0246454
- Liu-Lastres, B., Wen, H., & Huang, W. J. (2023). A reflection on the Great Resignation in the hospitality and tourism industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(1), 235-249. doi: 10.1108/IJCHM-05-2022-0551
- Martinez-Ortigosa, A., Martinez-Granados, A., Gil-Hernández, E., Rodriguez-Arrastia, M., Roperio-Padilla, C., & Roman, P. (2023). Applications of artificial intelligence in nursing care: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 2023(1), 3219127. doi: 10.1155/2023/3219127
- Martins, P., Nascimento, G., & Moreira, A. (2023). Leadership and turnover intentions in a public hospital: The mediating effect of organisational commitment and moderating effect by activity department. *Administrative Sciences*, 13(1), 18. doi: 10.3390/admsci13010018
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. doi: 10.1002/wps.20311
- Methley, A. M., Campbell, S., Chew-Graham, C., McNally, R., & Cheraghi-Sohi, S. (2014). PICO, PICOS and SPIDER: A comparison study of specificity and sensitivity in three search tools for qualitative systematic reviews. *BMC Health Services Research*, 14(1), 1-10. doi: 10.1186/s12913-014-0579-0
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & The PRISMA Group. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097. doi: 10.1136/bmj.b2535
- Moisoglou, I., Katsiourmpa, A., Katsapi, A., Konstantakopoulou, O., & Galanis, P. (2025). Poor nurses' work environment increases quiet quitting and reduces work engagement: A cross-sectional study in Greece. *Nursing Reports*, 15(1), 19. doi: 10.3390/nursrep15010019MDPI+1ResearchGate+1
- Moisoglou, I., Katsiourmpa, A., Prasini, I., Gallos, P., Kalogeropoulou, M., & Galanis, P. (2024). Innovation support reduces quiet quitting and improves innovative behavior and innovation outputs among nurses in Greece. *Nursing Reports*, 14(4), 2618-2628. doi: <https://doi.org/10.3390/nursrep14040193>
- Moisoglou, I., Katsiourmpa, A., Vraka, I., Kalogeropoulou, M., Gallos, P., Prasini, I., & Galanis, P. (2024). Quiet quitting threatens healthcare organizations and services: Alarming evidence from a cross-sectional study with nurses in Greece. *International Journal of Caring Sciences*, 17(2), 1115-1122.
- Ng, I. K., Goh, W. G., Thong, C., & Teo, K. S. (2025). 'Quiet quitting' among medical practitioners: A hallmark of burnout, disillusionment and cynicism. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 118(3), 73-77. doi: 10.1177/01410768241311059
- Novilla, M. L. B., Moxley, V. B., Hanson, C. L., Redelfs, A. H., Glenn, J., Donoso Naranjo, P. G., ... Lafitaga, R. (2023). COVID-19 and psychosocial well-being: Did COVID-19 worsen US frontline healthcare workers' burnout, anxiety, and depression?. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 4414. doi: 10.3390/ijerph20054414
- Ochis, K. (2024). Generación Z y el "abandono silencioso": Repensar la incorporación en una era de desconexión de los empleados. *Multidisciplinary Business Review*, 17(1), 83-97. doi: 10.35692/07183992.17.1.7
- Shah, D., & Parekh, M. (2023). Understanding work-life balance: An analysis of quiet quitting and age dynamics using deep learning. *International Research Journal of Engineering Technology*, 1(06), 1230-1235.
- Siddaway, A. P., Wood, A. M., & Hedges, L. V. (2019). How to do a systematic review: A best practice guide. *Annual Review of Psychology*, 70, 747-770. doi: 10.1146/annurev-psych-010418-102803
- Tejera, M., Galiç, S., & Lavicza, Z. (2025). 3D Modelling and printing in teacher education: A systematic literature review. *Journal for STEM Education Research*, 1-32. doi: 10.1007/s41979-025-00147-2
- Thomas, J., & Harden, A. (2008). Methods for the thematic synthesis of qualitative research in systematic reviews. *BMC Medical Research Methodology*, 8(1), 45. doi: 10.1186/1471-2288-8-45
- Trivellas, P., Gerogiannis, V., & Svarna, S. (2013). Exploring workplace implications of emotional intelligence (WLEIS) in hospitals: Job satisfaction and turnover intentions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 73, 701-709. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.02.108
- TÜBİTAK. (2017). Ulusal akademik ağ ve bilgi merkezi (ULAKBİM) faaliyet raporu. Erişim adresi (02.07.2025): https://ulakbim.tubitak.gov.tr/sites/images/Ulakbim/ulakbim_fr_2017_signed.pdf
- Widiasih, R., Rakhmawati, W., & Suryani, S. (2025). Student counsellors' perspectives on comprehensive prevention and intervention strategies for adolescent internet addiction. *Iranian Journal of Psychiatry*, 20(1), 45-61. doi: 10.18502/ijps.v20i2.18200
- Yisa, Y. O., Aremu, N. S., & Abogunrin, P. A. (2024). Quiet quitting in the Nigerian healthcare sector: Investigating underlying motives and consequences on corporate productivity. *Journal of Process Management and New Technologies*, 12(3-4), 30-41. doi: 10.5937/jpmnt12-51667
- Zuzelo, P. R. (2023). Discouraging quiet quitting: Potential strategies for nurses. *Holistic Nursing Practice*, 37(3), 174-175. doi: 10.1097/HNP.0000000000000583