

T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ÖRGÜTSEL İNSANDIŞILAŞTIRMA VE SESSİZ İSTİFA ARASINDAKİ
İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: TÜRKİYE'DE
SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatih ABDULLAHOĞLU

2000006910

Anabilim Dalı: Psikoloji

Program: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ece Naz ERMİŞ

ŞUBAT 2025

T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ÖRGÜTSEL İNSANDIŞILAŞTIRMA VE SESSİZ İSTİFA ARASINDAKİ
İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: TÜRKİYE'DE
SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatih ABDULLAHOĞLU

2000006910

Anabilim Dalı: Psikoloji

Program: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ece Naz ERMİŞ

Jüri Üyeleri: Dr. Öğr. Üyesi Fatma ÇAM KAHRAMAN

Dr. Öğr. Üyesi Advıye Aşlı DENİZLİ POLAT

ŞUBAT 2025

TEŞEKKÜR

Tez yazdığım süre boyunca desteklerini hiç esirgemeyen danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Ece Naz ERMİŞ'e, bu süreç boyunca bana destek olan ve sabır gösteren tüm arkadaşlarıma ve aileme, sürecin başından sonuna kadar bir an bile olsun desteğini eksik etmeyen Mehmet Akif ELEN'e sonsuz teşekkürler.



İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
İÇİNDEKİLER	ii
TABLolar.....	v
ŞEKİLLER.....	vi
ÖZET.....	vii
ABSTRACT.....	viii
BİRİNCİ BÖLÜM	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Amaç ve Önem.....	3
1.1.1. Araştırmanın Amacı	3
1.1.2. Araştırmanın Önemi.....	3
İKİNCİ BÖLÜM.....	5
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	5
2.1. Örgütsel İnsandışılaştırma.....	5
2.1.1. İnsandışılaştırma Kavramı	5
2.1.2. Örgütsel İnsandışılaştırma Kavramı.....	7
2.1.3. İnsandışılaştırma Kavramına İlişkin Araştırmalar.....	9
2.2. Sessiz İstifa	11
2.2.1. Sessiz İstifa Kavramı.....	11
2.2.2. Sessiz İstifanın Nedenleri.....	12
2.2.2.1. İş-Yaşam Dengesi Bozukluğu	13
2.2.2.2. Çalışanlara ve Çalışanların Fikirlerine Değer Verilmemesi.....	14
2.2.2.3. Düşük Ücret ve Yetersiz Takdir.....	14
2.2.2.4. Kariyer ve Gelişim İmkanlarının Kısıtlılığı	15
2.2.3. Sessiz İstifanın Sonuçları	15
2.2.4. Sessiz İstifanın Önlenmesi	16

2.2.5. Sessiz İstifa Kavramına İlişkin Araştırmalar.....	17
2.3. Örgütsel Bağlılık.....	19
2.3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	19
2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	20
2.3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	20
2.3.3.1. Kişisel Faktörler.....	21
2.3.3.2. Örgütsel Faktörler	21
2.3.3.3. Örgüt Dışı Faktörler	22
2.3.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	23
2.3.5. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Araştırmalar	23
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	26
3. Kavramlara İlişkin Alan Yazında Bulunan Çalışmalar	26
3.1. Örgütsel İnsandışılaştırma ve Sessiz İstifa Arasındaki ilişki	26
3.2. Örgütsel Bağlılık ve Sessiz İstifa Arasındaki ilişki.....	28
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	30
4. Yöntem.....	30
4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	30
4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	30
4.3. Veri Toplama Yöntemi	31
4.3.1. Bilgilendirilmiş Onam Formu.....	32
4.3.2. Demografik Bilgi Formu.....	32
4.3.3. Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği	32
4.3.4. Örgütsel İnsandışılaştırma Algısı Ölçeği.....	33
4.3.5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	34
4.4. Verilerin Analizi	34
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	36
5. Bulguların Değerlendirilmesi.....	36

5.1.	Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	36
5.2.	Normallik Dağılımları	37
5.3.	Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri.....	39
5.4.	Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizleri	39
5.5.	Değişkenler Arasındaki Regresyon Analizleri	40
5.6.	Örgütsel Bağlılığın Düzenleyici Rol Analizleri	42
5.7.	Ek Analizlere İlişkin Bulgular.....	45
5.7.1.	Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Fark Analizleri	46
5.7.2.	Eğitim Düzeylerine Göre Fark Analizi.....	46
5.7.3.	Sağlık Sektöründeki Tecrübelerine Göre Fark Analizi.....	47
5.7.4.	Son Çalıştıkları İşyerindeki Tecrübelerine Göre Fark Analizi	48
5.7.5.	Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Türüne Göre Fark Analizleri.....	49
ALTINCI BÖLÜM.....		50
6.	Tartışma ve Sonuç	50
REFERANSLAR		60
EKLER (ANKET FORMLARI)		72
Ek A. Örgütsel İnsandışılartırma Ölçeği		72
EK B. Örgütsel Bağlılık Ölçeği		73
EK C. Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği		75

TABLÖLAR

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular.....	36
Tablo 2. Katılımcıların Yaş Ortalaması.....	37
Tablo 3. Ölçeklerin Normallik Dağılımları.....	38
Tablo 4. Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları.....	39
Tablo 5. Örgütsel İnsandışılaştırma ile Sessiz İstifa Arasında Korelasyon Analizi...40	
Tablo 6. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları ile Sessiz İstifa Arasında Korelasyon Analizi.....	40
Tablo 7. Örgütsel İnsandışılaştırma ve Sessiz İstifa Arasında Basit Doğrusal Regresyon Analizi.....	41
Tablo 8. Örgütsel Bağlılık ve Sessiz İstifa Arasında Basit Doğrusal Regresyon Analizi.....	41
Tablo 9. Örgütsel İnsandışılaştırma ve Sessiz İstifa Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Düzenleyici Rolü.....	42
Tablo 10. Örgütsel İnsandışılaştırma ve Sessiz İstifa Arasındaki İlişkide Duygusal Bağlılığın Düzenleyici Rolü.....	43
Tablo 11. Örgütsel İnsandışılaştırma ve Sessiz İstifa Arasındaki İlişkide Devam Bağlılığının Düzenleyici Rolü.....	44
Tablo 12. Örgütsel İnsandışılaştırma ve Sessiz İstifa Arasındaki İlişkide Normatif Bağlılığın Düzenleyici Rolü.....	45
Tablo 13. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Fark Analizleri.....	46
Tablo 14. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Fark Analizleri.....	47
Tablo 15. Katılımcıların Sağlık Sektöründeki Tecrübelerine Göre Fark Analizleri...47	
Tablo 16. Katılımcıların Son Çalıştıkları İşyerindeki Tecrübelerine Göre Fark Analizleri.....	48
Tablo 17. Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Türüne Göre Fark Analizi.....	49

ŞEKİLLER

Şekil 1. Haslam'ın İnsanlık ve İnsandışılaştırma Biçimleri Arasındaki İlişkiler.....	7
Şekil 2. Araştırmanın Modeli	30



ÖZET

Bu çalışma, sağlık sektöründe çalışanların örgütsel insandışılaştırma ve sessiz istifa arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın düzenleyici rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla, Türkiye’de çeşitli sağlık kuruluşlarında görev yapan 365 sağlık çalışanından oluşan bir örneklem üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen veriler, IBM SPSS 22.0 ile analiz edilmiştir.

Çalışmanın bulgularına göre, örgütsel insandışılaştırma ile sessiz istifa arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki, örgütsel bağlılık ile sessiz istifa arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ve örgütsel insandışılaştırma ve sessiz istifa arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın düzenleyici bir rolü olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgular ışığında, insandışılaştırma algısı olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini artıracak çalışmaların yapılması sessiz istifa davranışını azaltacağı öngörülmektedir. Çalışma sadece sağlık sektöründe yapılmış olup, diğer sektörlerde de yapılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel İnsandışılaştırma, Örgütsel Bağlılık, Sessiz İstifa

ABSTRACT

This study aims to examine the moderating role of organizational commitment in the relationship between organizational dehumanization and quiet quitting among healthcare professionals. A survey study was conducted with a sample of 365 healthcare workers from various healthcare institutions in Turkey. The collected data were analyzed using IBM SPSS 22.0.

The findings of the study revealed a positive significant relationship between organizational dehumanization and quiet quitting, a negative significant relationship between organizational commitment and quiet quitting, and a moderating role of organizational commitment in the relationship between organizational dehumanization and quiet quitting. In light of these findings, it is predicted that implementing studies to increase the level of organizational commitment among employees who perceive dehumanization will reduce quiet quitting behavior. Since the study was conducted only in the healthcare sector, it is recommended to conduct similar studies in other sectors as well.

Keywords: Organizational Dehumanization, Organizational Commitment, Quiet Quitting

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Dünyamız üzerinde yaşayan canlıların çoğu sağlık sektörüne ve sağlık sektörü tarafından verilen hizmetlere ihtiyaç duyar. Sağlık sektörü, insan sağlığını etkileyen her türlü mal ve hizmetin üretimi, sunumu ve tüketimiyle ilgili çok çeşitli alanlardaki sistemleri, alt sistemleri, bu sistemlerde yer alan kişi, kurum, kuruluş, pozisyonlar, ürünler ve benzeri unsurların tümünü kapsayan geniş bir kavramdır. (Sargutan, 2005). Sağlık sektörü tarafından verilen hizmetler canlının olduğu her alanda büyük önem taşır. Sağlık hizmetlerinin bir ülkenin ekonomik ve toplumsal refahı için taşıdığı kritik önem, tüm ülkelerin yönetim kademelerinin öncelikli konuları arasında yer almasına neden olmaktadır (Çavmak & Çavmak, 2017). Bu hizmetler, bireysel ihtiyaçların yanı sıra toplumsal konularda da rol almaktadır. Geçtiğimiz yıllarda yaşamış olduğumuz Covid-19 adıyla bilinen pandemi dönemi bunun en büyük örneklerindendir. Normal zamanlarda bile çeşitli zorluklara göğüs geren sağlık sektörü çalışanlarının, pandemi süreci sebebiyle çalışma koşullarının zorlukları medya aracılığı ile gözler önüne serilmiştir. Bu alanda çalışanların en büyük amacı topluma kaliteli bir hizmet sunmaktır. Eğer yüksek nitelikli, emniyetli, tesirli ve üretken bir sağlık hizmeti sunulması amaçlanıyorsa, sağlık personelinin iş yeri ortamı, çalışma şartları ve iş güvenliği tedbirleri elverişli ve yeterli seviyede olmalıdır (Gürer & Gemlik, 2020).

Dünyamızda yaşanan ve bütün toplumu doğrudan ilgilendiren büyük çaplı salgınlar, yakın tarihte yapılmış olan ve günümüzde devam eden savaşlar, zorlaşan yaşam koşulları, tedaviye erişimin artması, çevrimiçi ortamda sağlıkla ilgili bilgilere erişimin kolaylaşması, medya vb. sebeplerle sağlık konusunda endişelerin artması gibi örneklerini rahatlıkla çoğaltabileceğimiz bir çok etkenden dolayı sağlık sektörüne duyulan ihtiyaç ile doğru orantılı olarak sağlık sektörü çalışanlarının iş yükü gereğinden fazla artış göstermiştir. Sağlık sektörü çalışanlarının, bu yoğun talepler karşısında üzerlerine binen yük, sektördeki verimliliği ve çalışan memnuniyetini doğrudan etkileyen önemli bir faktör haline gelmekle beraber temel insani özelliklerinin yöneticiler ve hizmet görenler tarafından göz ardı edilmeye başlanmasında rol oynamıştır. İnsandışılaştırma olarak da adlandırabileceğimiz bu durum, bir bireyi insanlık vasıflarından yoksun görme, onu bir insandan ziyade bir hayvan, nesne veya makine gibi algılama durumudur. Bu, kişinin kendisini insan

olmaktan uzak hissetmesine yol açan bir süreç, deneyim veya düşünce biçiminin neticesi olarak tanımlanabilir (Oktay & Söyük, 2024).

Pandeminin tetiklediği değişen iş dinamikleri, çalışanların kendilerini önemsiz hissettiği iş yerleri, dünya genelindeki ekonomik daralma ve Z kuşağının işgücüne katılımının yükselmesi gibi etkenlerin bir araya gelmesiyle belirginleşen "Sessiz İstifa" olgusu, dikkate alınması gereken önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Gün, 2024). Günümüzde birçok sektörde önümüze çıkan bu kavramın önüne geçilmemesi durumunda örgütlerin sürdürülebilirliği, performans, iş gören devri ve nitelikli çalışan kaybı gibi birçok konuda olumsuz etkiyle karşılaşılacağı öngörülmektedir (Attamimi, 2024; Avşar, 2024; Gün vd., 2024; Kim & Sohn, 2024; Lu vd., 2023; Solmaztürk vd., 2024).

Örgüt kavramı ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen, birbirine bağlı rolleri ve hiyerarşik yapısı olan sosyal bir sistem olarak tanımlanabilir. Yöneticileri tarafından değer gören, çalıştıkları yerde kendilerini geliştirebileceğini düşünen, örgütün çıkar ve amaçları kendi çıkar ve amaçlarıyla eşleşen çalışanların bağlılık davranışını daha çok sergiledikleri düşünülmektedir. Örgütleri tarafından insandışlatırıldığı algısına sahip olan çalışanların ise sessiz istifa davranışını daha çok sergileyebilecekleri düşünülmektedir. Bu çerçevede, insandışlatırma algısına sahip olup; örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, örgütsel bağlılığı düşük olanlara kıyasla sessiz istifa davranışını daha az sergileyeceği düşünülmektedir.

1.1. Amaç ve Önem

Örgütsel insandışılaştırma ve sessiz istifa arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın düzenleyici etkisi amacıyla yapılan bu araştırmanın amacı, önemi ve kısıtlılıklarından bu bölümde bahsedilecektir.

1.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Türkiye’de sağlık sektöründe çalışan bireylerde örgütsel insandışılaştırma ve sessiz istifa arasındaki ilişkisini ve bu iki değişkenin ilişkisinde örgütsel bağlılığın düzenleyici rolünü incelemektir. Araştırma kapsamında ayrıca sessiz istifa davranışı sergileyen kişilerin cinsiyetlerine, çalıştıkları kurumun türüne (devlet kurumu, özel kurum), çalıştıkları kurumdaki tecrübelerine ve sağlık sektöründeki tecrübelerine göre dağılımları da incelenecektir.

1.1.2. Araştırmanın Önemi

Örgütsel insandışılaştırma algısının yüksek olduğu çalışanlarda sessiz istifa davranışının arttığı düşünülmektedir. Alan yazın incelendiğinde yazarın bilgisi dahilinde bu iki kavram arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan çalışma olmadığı ya da sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Çalışma bu konuda literatür açısından önem taşımaktadır.

Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu çalışanlarda sessiz istifa davranışının azaldığı düşünülmekte olup örgütsel insandışılaştırma algısına sahip bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri az olanlara kıyasla örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin sessiz istifa davranışını daha az sergileyecekleri düşünülmektedir. Araştırmanın, insandışılaştırma algısının yüksek olduğu ortamlarda örgütsel bağlılığın artırılması durumunda sessiz istifa davranışının azaltıldığı tespit edilirse bu konuda literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Son dönemlerde yaşanan küresel olaylar ışığında araştırmanın konusu olan örgütsel insandışılaştırma ve sessiz istifa kavramının en çok sağlık sektöründe görüldüğü düşünülmektedir. Çalışma bu konuda sağlık sektörü açısından önem taşımaktadır.

Bu araştırma, gelecekte örgütsel insandışılaştırma, sessiz istifa ve örgütsel bağlılık kavramları ile alakalı yapılacak olan çalışmalara zemin hazırlaması açısından da literatüre sağlayacağı katkı ile önem taşımaktadır.

Bu araştırma, sadece sağlık sektöründe çalışanlarda (doktor, eczacı, hemşire, diyetisyen, psikolog, idari personel, hizmetli, vb. unvan fark etmeksizin) yazarın ulaşabildiği kişilerin gönüllülükleri ile sınırlıdır.



İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmada bulunan değişkenler güncel literatüre bağlı olarak bu bölümde ele alınacaktır. Araştırmada bağımlı değişken olarak ele alınan “Sessiz İstifa” kavramı, bağımsız değişken olarak ele alınan “Örgütsel İnsandışılaştırma” kavramı ve düzenleyici değişken olarak ele alınan “Örgütsel Bağlılık” kavramı hakkında genel bilgiler verilecek olup, her kavram ile alakalı literatürde bulunan farklı yaklaşımlar da incelenecektir.

2.1. Örgütsel İnsandışılaştırma

2.1.1. İnsandışılaştırma Kavramı

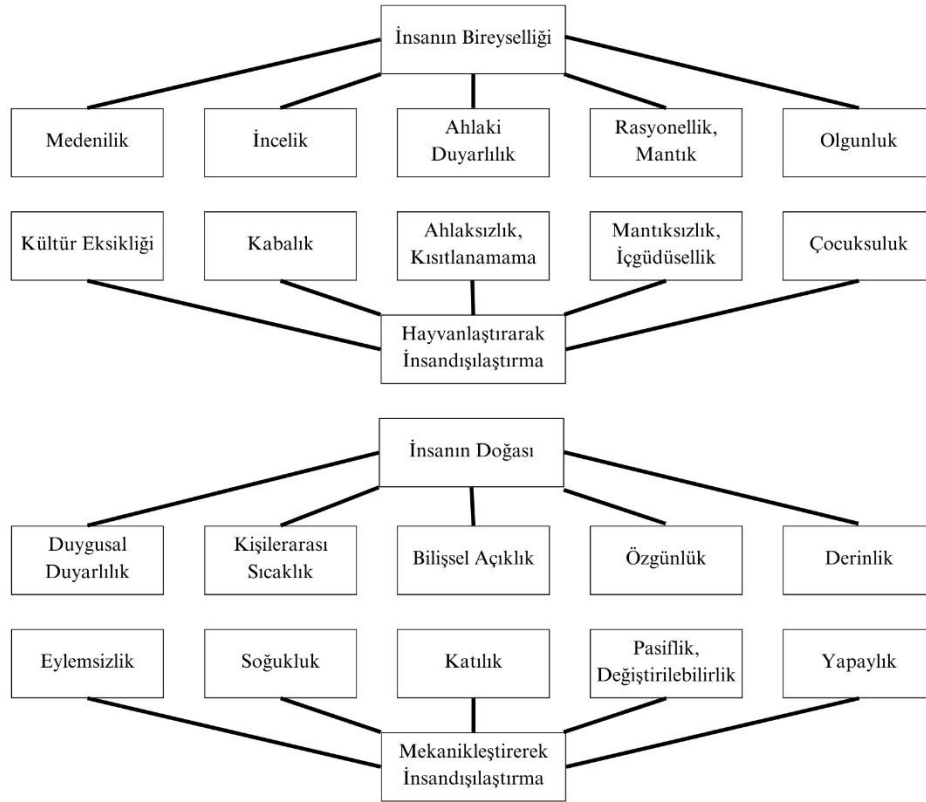
Kişileri veya grupları insanlıktan yoksun olarak algılamak ve yansıtmak olarak tanımlanabilecek davranışlara insandışılaştırma adı verilmektedir (Tauscher & Eskicioğlu, 2024a). İnsandışılaştırma, insanlığın inkarını ve insanlar arası bağlantılardaki zayıflama, uzaklaşma veya kopmayı ifade eden, zarar vermeye yönelik engellemelerin geçersiz kılınmasının yollarından biridir (Açıkgöz, 2024). İnsanlık tarihi boyunca, belirli gruplara ya da bireylere karşı uygulanan insandışılaştırma, savaşlar, soykırımlar ve toplumsal ayrımcılıklar gibi çeşitli bağlamlarda gözlemlenen; şiddetin meşrulaştırılmasında, hak ihlallerinin kolaylaştırılmasında rol oynayan psikolojik bir süreçtir. İnsandışılaştırma; tarihi ve felsefi kökleri derinlere uzanan, dünya çapında bir insanlık suçu olmakla birlikte günümüzde artan göç hareketlerinin etkisiyle ve toplumlarda yerelden farklı grupların görünürlüğünün artmasıyla giderek daha çarpıcı bir hal almaktadır (Tauscher & Eskicioğlu, 2024b). Bu bilgilere dayanarak insandışılaştırma kavramının, sadece tarihsel bir olgu olmadığını, aynı zamanda günümüzde de karşı karşıya olduğumuz önemli bir sorun olduğunu düşünebiliriz.

İnsandışılaştırma kavramı ile alakalı birkaç model bulunmaktadır. Bu konuda ilk geliştirilen model Leyens’in “Alt İnsanlaştırma (infrahumanization)” modeli olarak adlandırılmaktadır (Açıkgöz, 2024). Alt insanlaştırma, genellikle sosyal kategorizasyon, sosyal kimlik teorisi ve motivasyonel süreçler gibi psikolojik mekanizmalar tarafından tetiklenir. Bu mekanizmalar, dış grup üyelerini "bizden farklı" olarak tanımlamamızı ve onlara daha az değer verme eğiliminde olmamızı sağlar. Leyens ve diğerleri (2001), bu model ile alt insanlaştırmının boyutlarını ve bu

boyutların psikolojik mekanizmalarını açıklamayı amaçlar. Sıradan insanların katıldığı informal bir anket, insanları hayvanlardan ayıran üç temel özelliği ortaya koymuştur: zekâ, dil ve rafine duygular. İnsanlara özgü olduğu düşünülen bu "ikincil" duygulara odaklanan araştırmacılar, dış grupta bulunan üyelere iç grupta bulunan üyelere oranla daha az sayıda ikincil duygu atfetmenin, dış grubun insanlığının zarif bir şekilde reddedilmesi anlamına geldiğini iddia etmişlerdir; iç gruba göre, dış grup daha az insansı olarak görülmektedir. Benzersiz insan duyguları olumlu (örneğin, neşe) veya olumsuz (örneğin, utanç) olabileceğinden, bu şekilde daha az insanlık atfetme durumu, dış gruba yönelik herhangi bir olumsuz değerlendirmeden bağımsız olarak gerçekleşebilir. Model, bireylerin diğer grupların üyelerinin en insani ikincil duygularını inkâr ederek onları hayvanlarla aynı seviyeye koyduğunu öne sürmekte olup, buradaki en önemli nokta insandışılaştıranların kendi insanlıklarını korurken diğerlerini adeta hayvanlarla eş tutmasıdır (Açıkgöz, 2024).

Nick Haslam'ın "Çift Boyutlu İnsandışılaştırma Modeli" de literatürde ön plana çıkmaktadır. Çift Boyutlu İnsandışılaştırma Modeli (Dual Model of Dehumanization), insanların belirli gruplara ya da bireylere karşı nasıl insanlık dışı bir tutum sergileyebileceğini, insanlarda bulunan iki temel özellik olan insanın bireyselliği ve insanın doğası üzerinden açıklamaya çalışmıştır. İnsanın bireyselliği, insanların rasyonel düşünme, duygusal karmaşıklık ve özgün kişilik özellikleri gibi diğer hayvanlardan ayıran benzersiz niteliklerdir. İnsanın doğası ise, insanların empati ve sosyal bağlar kurabilme, ahlaki değerlere sahip olabilme gibi evrensel insani özelliklerini temsil eder. Haslam (2006), insandışılaştırmının iki temel boyutta gerçekleştiğini öne sürer. Bunlardan ilki olan Hayvanlaştırarak İnsandışılaştırma (Animalistic Dehumanization) süreci insanın doğası olarak ele alınmıştır. Hayvanlaştırarak insandışılaştırma, hayvanlarla özdeşleştirilebilecek özelliklerin atfedilerek, insanları hayvanlardan ayıran özelliklerden yoksun olarak görmesi sonucu ortaya çıkan insandışılaştırma boyutudur. Hayvanlaştırarak insandışılatırılan bireylerin davranışlarını açıklamada biliş yerine güdüler ve içgüdüler ağırlık kazanmaktadır (Açıkgöz, 2024). Bir diğer boyut olan Mekanikleştirerek İnsandışılaştırma (Mechanic Dehumanization), insanları nesneler, makineler veya robotlarla özdeşleştirerek onların insanlık özelliklerini yani insanın doğasını inkâr etme sürecidir. Bu boyutta, insanın benzersizliğinden daha çok insanın doğasıyla ilintilidir; insan, doğası gereği duygu sahibi, derinlikli, insani sıcaklığa ve bilişsel

açıklığa sahiptir (Tauscher & Eskicioğlu, 2024b). Mekanikleştirerek insandışılaştırma sürecinde, insanların duygusal, sosyal ve ahlaki yönlerini görmezden gelerek onları işlevsel varlıklar olarak görmeyi içerir. Mekanikleştirme yoluyla insandışılaştırılan bireyler, insani duygulara sahip bağımsız bir iradeden yoksun addedilir ve duygusal anlamda tepkisiz olarak algılanırlar (Haslam, 2006). Hayvanlaştırarak insandışılaştırılanlar insanın bireyselliği ilkesinden yoksun bırakılırken, mekanikleştirerek insandışılaştırılanlar insanın doğasından uzaklaştırılmışlardır (şekil 1).



Şekil 1. Haslam'ın İnsanlık ve İnsandışılaştırma Biçimleri Arasındaki İlişkiler

Kaynak: Haslam, N. (2006). Dehumanization: An integrative review. Personality and social psychology review, 10(3), 252-264.

2.1.2. Örgütsel İnsandışılaştırma Kavramı

Örgütsel insandışılaştırma kavramının kökleri, insandışılaştırmaya ilişkin sosyal psikoloji literatürüne dayanmaktadır (Oktay & Söyük, 2024). Tarih boyunca şiddet, ayrımcılık ve çatışmaların temel nedenlerinden biri olan insandışılaştırmının örgütlerde görülmeye başlaması ile birlikte örgütsel insandışılaştırma kavramı ortaya

çıkıştır. Örgütsel insandışılaştırma, çalışanların iş yerlerinde insan yerine nesne olarak görölmesi, insana ait özelliklerinin, değerlerinin ve haklarının göz ardı edilmesi anlamına gelen bir olgudur. Örgütsel insandışılaştırma, bir çalışanın kurum içinde bireysel kimliğinin, duygularının, düşüncelerinin ve ihtiyaçlarının dikkate alınmaması, onun sadece kurumun amaçlarına hizmet eden bir unsur olarak görölmesiyle bu doğrultuda muamele görmesi durumudur ve bu durum, çalışanın kendini değersiz, önemsiz ve sadece bir araç gibi hissetmesine neden olur (Bell & Khoury, 2011). Bu tanımdan yola çıkarak, örgütlerde insandışılaştırma Haslam'ın (2006) modelinde de görmüş olduğumuz mekanik dehumanizasyon biçimine daha yakındır. Kurbanların perspektifini dikkate almaya çalışan araştırma geleneği doğrultusunda, örgütsel insandışılaştırma, çalışanların kurum tarafından değıştirilebilir araçlar gibi muamele gördükleri algılarına odaklanır (Brison vd., 2022). Yanı sıra bu kavram, Örgütsel psikoloji ve yönetim yazınında oldukça göz ardı edilmiş bir kavramdır; sosyal psikoloji alanında bu konuda çok sayıda araştırma bulunmasına rağmen, iş ortamlarında insandışılaştırma olgusuna duyulan ilgi nispeten yenidir (Bilginoğlu & Yozgat, 2022). Öyle ki ilgili kavramı örgütlerde ampirik olarak inceleyen çok az sayıda çalışma bulunmaktadır (Oktay & Söyük, 2024).

Örgütsel insandışılaştırma örgütün birey yerine sürece odaklı olması, örgütteki hiyerarşik yapı, standartlaştırılmış işler, performansa aşırı vurgu, kötü iletişim, adaletsizlik, örgütün yönetim tarzı gibi durumlarda ortaya çıkmaktadır. Günümüzde insanı işlevsellik temelinde değerlendirmek hem örgütlerde hem de toplumda sıklıkla rastlanmakta olup (Bilginoğlu & Yozgat, 2022), insandışılastırıcı tutum ve davranışlar örgütsel ortamlarda genellikle kişisel ve örgütsel hedeflere ulaşmak için aracı olarak kullanılmaktadır (Oktay & Söyük, 2024). Aksine, Bell ve Khoury (2016) yapmış oldukları çalışmada, insanların çalışma ortamlarının özelliklerini inceleyerek kuruluşun niyetleri ve değerleri hakkında çıkarım yaptıklarını, insandışılastırmanın temelde kişiler arası ve sosyal bir olgu olduğunu, birisi ya da bir grup tarafından insandışılastırılan kişinin maruz kaldığı kişiler/grup hakkındaki atıf ve algılarının daha da kötüleştiğini savunur. Bilginoğlu ve Yozgat (2022) makalelerinde, literatürdeki çalışmaların bulgularının, iş yerlerinde insandışılastırıcı bir atmosferin güvensizlik duygusuna, olumsuz ilişkilere, çalışanlar arasında antipatiye ve verimlilikte azalmaya neden olduğundan bahsetmişlerdir. Ayrıca, Brison ve diğerleri (2022), çalışanların kendilerini insandışılastıran bir organizasyon ile kendilerini özdeşleştirmeyeceklerini,

örgüte olan özdeşleşmenin kendi benlik algılarına zarar vereceğini düşüneceklerini ifade etmiştir. Yapılan çalışmaların sonuçları örgütü tarafından insandışılaştırılmış hisseden çalışanların verimli çalışmadığı, sapkın iş davranışlarına yöneldiği ve bunun sonucunda da örgütlerin olumsuz etkilendiklerini ortaya çıkarmıştır (Oktay & Söyük, 2024).

Literatüre bakıldığında akademisyenler tarafından örgütsel insandışılaştırmayı ölçmek için ölçekler geliştirildiği gözlemlenmiştir. Bell ve Khoury'nin (2011) geliştirmiş olduğu çalışanların kurumları tarafından insandışılaştırıldığını hissetmelerini ölçmeye yönelik olan sekiz soruluk ölçek bu kavram için oluşturulan ilk ölçek olarak kabul edilebilir (Brison vd., 2022).

Literatürde en çok kullanıldığı düşünülen (Brison vd., 2022), Caesens ve diğerlerinin (2017) likert tipi ile (1 kesinlikle katılmıyorum – 7 kesinlikle katılıyorum) oluşturmuş olduğu on bir soruluk ölçeğin soruları insanlığın reddedilmesinin ve mekanikleştirmenin temel özellikleri baz alınarak oluşturulmuştur (Caesens vd., 2017).

Diğer yandan Gözde'nin (2018) Prof. Dr. Nihal Mamatoğlu danışmanlığında geliştirilen “Örgütsel İnsandışılaştırma Algısı Ölçeği” beş aralıklı likert tipinde, yirmi bir sorudan oluşmaktadır. Ölçekte üç alt boyut vardır; iş yeri koşulları, insan yerine koyulmama ve iş yeri ilişkileri (Gözde, 2018).

2.1.3. İnsandışılaştırma Kavramına İlişkin Araştırmalar

Açıkgöz (2024) yapmış olduğu çalışmada, insandışılaştırmının eşitsizlikleri sürdürmekte olduğunu, çatışmayı teşvik ettiğini ve “diğerleri”ne karşı şiddeti meşrulaştırdığını ifade etmiştir.

Kurumsal insandışılaştırma yapısını ve kurumsal adalet ilişkisini çalışmalarında derinlemesine incelediğini ifade eden Bell ve Khoury (2011), dağıtıcı adaletin, prosedürel adaletten farklı olarak, insandışılaştırmının anomik öncülleri ile farklı bir ilişkiye sahip olduğunu ve kişilerarası adaletin, hayvansı ve mekanik insanlık dışılaştırma ile ilişkili olabileceğini; insandışılaştırmayı psikolojik bir deneyim olarak ele almanın, fenomenin daha ayrıntılı bir şekilde incelenmesine olanak tanıyacağını; son olarak, insandışı hale getirmenin, genellikle kimliği ve kurumsal vatandaşlık davranışlarını teşvik etme anlamında olumlu olarak kabul edilen bireyselleşmeden

farklı olduğunu ve onur, kişisel onay gibi kavramları ayrıntılı olarak açıklayacağını söylemiştir.

Tauscher ve Eskicioğlu (2024b) “İnsandışılaştırmanın Antik Kökenleri ve Aydınlanma Dönemine Etkisi” adlı çalışmalarında, insandışılaştırmanın, toplumlarda yer alan grupların çoğalmasıyla uygulama alanlarının da çoğaldığını; insandışılaştırmanın tarihinin, ırkçılıktan çok daha öncesine dayandığını ve günümüzde beyaz üstünlükçülük, yabancı düşmanlığı, anti-semitizm, İslamofobi ve sinofobi gibi ayrımcı eğilimler tarafından hem uygulamada hem de retorikte kullanıldığını savunmuştur.

Coşkun (2014), yapmış olduğu çalışmada, sağlık hizmetleri sektöründe insandışılaştırmanın saldırgan davranışlar, ahlaki sıkıntı, memnuniyet düzeyinin düşmesi, sağlık personeline güvenin düşmesi, tedavi başarısının düşmesi gibi çok sayıda ve önemli olumsuz sonuçları yanında zor kararları kolaylaştırma, mesleki tükenmişlikten koruma gibi bazı olumlu sonuçlarının da bulunduğunu aktarmıştır.

Bilginoğlu ve Yozgat’ın (2022) yapmış oldukları çalışmada, örgütsel insandışılaştırmanın çalışanların işlerine bağlılıklarını ve işlerinden duydukları memnuniyeti olumsuz yönde etkilediğini, buna karşılık işten ayrılma düşüncelerini artırdığını, çalışanların işe bağlılıklarının ve iş tatminlerinin, örgütsel insandışılaştırma ile işten ayrılma niyeti arasındaki bağlantıda bir köprü görevi gördüğünü tespit edilmiştir.

Oktay ve Söyük (2024) yapmış oldukları sistematik derleme çalışmasında, insandışılaştırmanın çalışanlar üzerinde negatif sonuçları olduğunu, bunun bir sonucu olarak örgütleri de olumsuz etkilediğini, insandışılaştırılan çalışanların yoğun stres yaşadığı, tükenmişlik düzeylerinin arttığı, işten ayrılma niyetleri artarken iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının azaldığı ve bunların sonucunda sapkın iş davranışlarına yöneldiği sonucuna ulaşmışlardır.

Christoff (2014) çalışmasında, insandışılaştırmanın rolüne dair bir çok inancın bilimsel kanıtlar ışığında incelebileceğini, bir çoğunu incelediğini, insandışılaştırmanın masum ve önemsiz olduğu inancının aksine kanıtların bu tür davranış biçimlerinin maruz kalan kişiler için olumsuz sonuçlar gösterdiğini, empati azalmasının otomatik olarak daha iyi mekanik problem çözümüne yol açtığı düşüncesinin aksine kanıtların bunu desteklemediğini, empatinin problem çözmeyle

uyuşmadığı düşüncesinin, yalnızca fiziksel dünyadaki cansız varlıklar üzerine mekanik düşünceyle ilişkilendirilmesi durumunda kısmi destek bulduğu ve genel olarak örgütlerde insandışılaştırmanın rolüne dair inançlarımızı yeniden gözden geçirmemiz gerektiği belirtmiştir.

Caesens ve Stinglhamber'ın (2019) örgütsel insandışılaştırma ve örgütsel insandışılaştırmanın hem örgütler üzerindeki hem de çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri ile arasındaki ilişkide çalışanların duygusal tükenmişliğinin potansiyel aracılık rolünü araştırdıkları araştırmada, bekledikleri gibi örgütsel insandışılaştırmanın çalışanların tükenmişliklerini pozitif yönde etkilediğini ve bu durumun da iş yerindeki psikolojik zorluklarını, fiziksel şikayetlerini ve işten ayrılma niyetlerini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

2.2. Sessiz İstifa

2.2.1. Sessiz İstifa Kavramı

Günümüz iş dünyasında, sessiz iş bırakma, sessiz işten ayrılma, sessiz vazgeçiş gibi ifadelerle belirtilen, literatürde daha çok sessiz istifa olarak adlandırılan ve çalışanların işlerinden fiilen ayrılmak yerine iş yerinde minimum çaba göstererek, görev tanımlarının katı sınırları içinde kalarak ve genellikle motivasyon eksikliği sergileyerek çalıştıkları bir olgu giderek artan bir şekilde gözlemlenmektedir. Sessiz işten ayrılma tanımları incelendiğinde, bu durumun özünde işin bireyin yaşamını tamamen ele geçirmemesi, çalışanların yalnızca iş tanımlarında belirtilen görevleri yerine getirmesi ve bunun ötesinde ek sorumluluklar üstlenmeyi veya olağan çalışma saatlerinin ötesinde mesai yapmayı reddetmeleri şeklinde özetlenebileceği görülmektedir (Demirkaya vd., 2023). Sessiz istifa, çalışanın işinden ayrılmadan, iş tanımını dışındaki sorumlulukları bırakması, gönüllü ek işleri yapmaması ve mesai saatleri dışında işle ilgili faaliyetlerden (e-posta, telefon vb.) uzak durarak özel hayatına öncelik vermesidir. Sessiz istifa kavramı, kökenlerini 2009 yılında Teksas'ta düzenlenen A&M Ekonomi Sempozyumu'nda ekonomist Mark Boldger ile gündeme gelmiş ve Boldger tarafından çalışanların yoğun iş tempoları sebebiyle iş ve özel hayatları arasında sağlıklı bir denge kurmakta zorlanmalarını ve bu durumun onları tükenmişlik noktasına getirmesini eleştirmek amacıyla geliştirilmiş, 2020 yılında tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 pandemisiyle birlikte ise yeniden önem kazanarak yaygın bir şekilde tartışılmaya başlanmıştır (Çalışkan, 2023). Dünya

genelinde bir süredir konuşulan "sessiz istifa" kavramı, fiilen işten ayrılmayı ifade etmemekte, aksine iş yerinde en az çabayı gösterme ve daha az sorumluluk üstlenme temeline dayanan, görünmez bir geri çekilme süreci olarak tanımlanmaktadır (Yıldız & Özmenekşe, 2022). Bu durum, çalışanların işlerine karşı hissettikleri bağlılığın ve motivasyonun azalmasını ifade eder ve bu da iş performansının düşmesine, verimlilik kayıplarına ve genel bir memnuniyetsizlik hissine yol açabilir. Sessiz istifa sürecindeki bireyler, işlerini yaşamlarının en önemli odak noktası olarak görmekten kaçınırlar ve "iş her şeydir" anlayışına bağlı kalmaksızın kendilerine verilen görevleri tamamlarlar (Çimen & Yılmaz, 2023). Sessiz istifa kavramının temelinde, çalışanın mevcut işinden genel olarak memnuniyet duymasına rağmen, işine ekstradan enerji harcamak, gönüllü olarak daha fazla sorumluluk üstlenmek veya kariyerinde hızlı bir yükseliş hedeflemek gibi konularda motivasyon eksikliği yaşaması yatmaktadır ve bu durum, tembellik olarak algılanmamalıdır; zira sessiz istifa eden kişi, görevlerini yerine getirmekte ve işinin gerektirdiği temel sorumlulukları eksiksiz bir şekilde yerine getirmektedir (Savaş & Turan, 2023). Sessiz istifa, iş tatminsizliği, tükenmişlik, örgütsel bağlılığın azalması, yönetime güvensizlik, adil olmayan uygulamalar, gelişim fırsatlarının eksikliği ve daha iyi iş fırsatları arayışı gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir. Zaid Khan adında bir sosyal medya kullanıcısının çekmiş olduğu kısa bir video, modern yaşamın koşuşturma kültürüne yönelik eleştirilerin sembolü haline geldi ve videonun yayılmasıyla birlikte, insanlar bu konu hakkında düşünmeye ve tartışmaya başladı ve bu da yeni bir sosyal farkındalığın doğmasına yol açtı. (Duran vd., 2023a). Özellikle son yıllarda, sosyal medya platformlarında da "quiet quitting" etiketi altında yaygınlaşan bu kavram, iş dünyasının ve akademik çevrelerin dikkatini çekmektedir. Sessiz istifa hem bireylerin kariyer gelişimini hem de örgütlerin verimliliğini, rekabet gücünü ve genel işleyişini olumsuz yönde etkileyebilecek potansiyele sahip önemli bir sorundur.

2.2.2. Sessiz İstifanın Nedenleri

Hızlı değişimler, artan rekabet ve küreselleşme gibi faktörlerin etkisi altında iş dünyası sürekli bir dönüşüm içerisinde. Bu dinamik ortamda, organizasyonların başarısı büyük ölçüde nitelikli ve motive çalışanlara sahip olmalarına bağlıdır. Çalışanların motivasyonu, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı, organizasyonların verimliliği, yenilikçiliği ve rekabet edebilme gücüyle alakalı kritik bir öneme sahiptir. Bu çerçevede, çalışanların kariyer beklentileri ve gelişim ihtiyaçları hem bireylerin

kendi potansiyellerini gerçekleştirmeleri hem de organizasyonların sürdürülebilir başarıları için vazgeçilmez bir faktör haline gelmiştir. Günümüzde iş yaşamı, çalışanlar üzerinde artan bir baskı ve stres yaratmaktadır. Yoğun iş temposu, düşük ücret ve yetersiz takdir, yüksek iş talepleri ve uzun süren mesai saatleri, gelişim imkanlarının kısıtlı olması, iş-yaşam dengesinin bozukluğu, toksik iş ortamı, adaletsiz yönetim uygulamaları, çalışanların fikirlerine değer verilmemesi, iletişim eksikliği gibi faktörler çalışanların işlerine olan motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir (Mahand & Caldwell, 2023; E. Öztürk vd., 2023). Bütün bunların bir sonucu olarak sessiz istifa olgusu ortaya çıkmaktadır. Literatüre bakıldığında sessiz istifanın en büyük öncüllerinin (1) iş yaşam dengesi bozukluğu, (2) çalışanlara ve çalışanların fikirlerine değer verilmemesi, (3) düşük ücret ve yetersiz takdir ve (4) kariyer ve gelişim imkanlarının kısıtlı olması olduğu düşünülmektedir. Çalışanlar sessiz istifanın nedenleri olarak; emeklerinin karşılığını alamama, iş yerinde stres ve baskı, yönetimin, başarısızlığı, çalışanlara yetki ve sorumluluk vermeme, tükenmişlik, fazla iş yükü, düşük ücret ve iletişim sorunları olarak belirtmişlerdir (Konak, 2024).

2.2.2.1. İş-Yaşam Dengesi Bozukluğu

İş-yaşam dengesi, bir bireyin aile hayatı, iş hayatı, eğitim hayatı ve sosyal aktiviteleri gibi birbirine bağlı farklı yaşam alanlarını kapsayan bir kavram olup; çalışanın iş ve özel yaşamından doğan çeşitli beklentiler, zaman ve enerji kullanımı arasındaki dengeyi koruma becerisi veya kişisel gereksinimlerini eksiksiz bir şekilde karşılama kapasitesi olarak tanımlanabilir (Ay, 2023). Bu kavram, sessiz istifa davranışının önemli bir tetikleyicisidir. Güler (2023) çalışanların sessiz istifaya yönelmesinin en temel sebebinin, zihinsel sağlıklarını iyileştirme veya muhafaza etme istekleri olduğu ve tükenmişliği engelleme, stresi azaltma veya bunlarla başa çıkma ve daha dengeli bir iş ve özel yaşam sürdürme arzularının da bu kararda etkili olduğu belirtilmiştir. Çimen ve Yılmaz (2023) çalışanların, işlerini artık yaşamlarının en önemli odak noktası olarak görmekten vazgeçtikleri ve kişisel yaşamlarına öncelik tanıyarak iş ve özel hayatları arasında bir denge kurmayı hedefledikleri belirtilmiştir. İş-yaşam dengesi, bir bireyin hem iş ortamının ve ailesinin gereksinimlerinden doğan beklentileri hem de kendi bireysel ihtiyaçları arasında ahenkli bir uyum yakalamasıyla mümkün olmaktadır (Kuzulu vd., 2013).

Çalışanlar, işlerinin özel yaşamlarına aşırı derecede müdahale ettiğini hissettiklerinde, işlerine karşı motivasyonlarını kaybedebilir ve duygusal olarak uzaklaşabilirler. Bu durum, sessiz istifa davranışının ortaya çıkmasına zemin hazırlar. İş-yaşam dengesizliği yaşayan çalışanlar, işlerine sadece zorunlu görevleri yerine getirmekle yetinebilir, ek sorumluluk almaktan kaçınabilir ve işyerinde minimum düzeyde çaba gösterebilirler. Prentice ve diğerleri (2025) yapmış oldukları çalışmada; iş-yaşam dengesinin olmamasının ve örgüt tarafından yüksek iş taleplerinin olması bir araya geldiğinde, çalışanlarda tükenmişliğe ve düşük refah düzeyine yol açmakta olduğu ve çalışanların işlerinden ayrılmak yerine sessiz istifaya başvurdukları sonucuna ulaşmışlardır.

2.2.2.2. Çalışanlara ve Çalışanların Fikirlerine Değer Verilmemesi

Çalışanların kendilerini değerli hissetmeleri, fikirlerinin önemsenmesi ve katkılarının takdir edilmesi, olumlu bir iş ortamının temel taşlarındandır. İşletmeler, çalışanlarının kurum için bir değer teşkil ettiğini, yeteneklerinin ve emeklerinin gerekli ve kıymetli olduğunu hissetmelerini sağlamalıdır (Güler, 2023). Çalışanlar, fikirlerinin önemsenmediğini, katkılarının takdir edilmediğini ve kendilerine değer verilmediğini hissettiklerinde, işlerine karşı duygusal bağlarını kaybederler. Fikirleri dikkate alınmayan çalışanlar, işlerine karşı motivasyonlarını kaybederler ve performansları düşer. Kendilerini ifade etme imkânı bulamayan çalışanlar, işlerine daha az özen gösterirler ve minimum çaba ile görevlerini yerine getirmeye çalışırlar. Çalışanlar, iş ortamlarında deneyimledikleri kötü refah düzeyi nedeniyle sessiz istifaya başvurabilirler (Prentice vd., 2025).

2.2.2.3. Düşük Ücret ve Yetersiz Takdir

Düşük ücret ve yetersiz takdir, çalışanların motivasyonunu, bağlılığını ve iş tatminini olumsuz etkileyerek sessiz istifaya yol açan önemli faktörlerdendir. Düşük ücret ve yetersiz takdir, sessiz istifanın en önemli tetikleyicileri arasındadır. Çalışanın düşük ücret almasıyla beraber maddi sıkıntılar ve stres, değersizlik hissi adaletsizlik algısı ve yeni iş arama davranışı gibi durumlar ortaya çıkabilir. Bununla birlikte; görünmezlik hissi, duygusal tükenmişlik, özgüven kaybı gibi sorunlar yaşayabilir. Bu durumlar sebebiyle çalışanlar; zihinsel ve duygusal olarak kötü etkilenebilir, motivasyonu ve işyerine olan bağlılığı azalabilir. Gün (2024), gerçekleştirdiği çalışmada, sessiz istifa davranışının ortaya çıkmasında etkili olan ekonomik faktörler

arasında en büyük paya sahip olan unsurun maaş ve diğer yan haklardaki eksiklikler olduğunu belirlemiştir

2.2.2.4. Kariyer ve Gelişim İmkanlarının Kısıtlılığı

Özellikle Y kuşağı ve Z kuşağı gibi genç nesil çalışanlar, iş hayatına farklı beklentilerle girmekte ve geleneksel kariyer anlayışlarından farklı bir yaklaşım benimsemektedirler. Bu nesiller, yalnızca maddi olarak kazanç sağlamakla kalmayıp, bununla beraber sürekli öğrenme, yeni beceriler kazanma, kendilerini geliştirme ve kariyerlerinde anlamlı bir ilerleme kaydetme arzusundadırlar. Bu nedenle, organizasyonların çalışanlarına sunduğu kariyer gelişim imkanları, işe alım süreçlerinden başlayarak, çalışanların motivasyonu ve performansı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Yapılan çalışmalarda sessiz istifa tutumuna sebebiyet veren ön önemli faktörlerden birinin de kariyer fırsatlarının sunulamamasıyla ilgili olduğu göze çarpmaktadır (Oğan & Çetiner, 2024).

Ancak, bazı organizasyonlarda kariyer planlaması, eğitim ve gelişim programları, mentorluk imkanları gibi kariyer gelişimini destekleyen uygulamaların yetersizliği veya eksikliği, çalışanların negatif tutumlarına neden olabilir. Bu durum, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını kaybetmelerine, minimum performansla çalışmaya başlamalarına, iş tatminsizliği yaşamalarına ve hatta işten ayrılmayı düşünmelerine yani sessiz istifa tutumu sergilemelerine yol açabilir. Uzun yıllardır birçok çalışan, çalıştıkları kurumlarda kariyer ilerleme imkanlarının kısıtlı olması, yetersiz maaş ve aşırı iş yükü gibi sebeplerle yeni bir iş arayışına girerek fiilen işten ayrılmadan sessiz bir geri çekilme yaşamıştır (Çimen & Yılmaz, 2023). Sessiz istifa sürecini tetikleyen faktörler, bireyin kişisel niteliklerinden, öğrenim seviyesinden, beklentilerinden, kariyer amaçlarından ve psiko-sosyal halinden de kaynaklanabilir (Demirkaya vd., 2023).

2.2.3. Sessiz İstifanın Sonuçları

Sessiz istifa çalışanlar ve işverenler üzerinde derin ve çok yönlü etkilere sahip karmaşık bir olgudur. Sessiz istifanın başlangıçta tespit edilememesi, bu duruma yönelik gerekli önlemlerin alınmaması veya ortaya çıkış sebeplerinin giderilememesi halinde, iş yeri için olumsuz sonuçların doğması kaçınılmazdır (Karaduman, 2023). Çalışanlar açısından bakıldığında, kısa vadede iş yükünün azalması ve işle ilgili stresin sınırlandırılması sayesinde tükenmişlik hissi azalabilir, iş-yaşam dengesi iyileşebilir

ve anlık stres ile kaygı seviyeleri düşebilir. Ancak uzun vadede bu durum, kariyer gelişiminin durmasına veya yavaşlamasına, motivasyon ve iş tatmininde ciddi düşüklere, yeni beceriler öğrenme ve sorumluluk alma fırsatlarının kaçırılmasına yol açabilir. Sessiz istifa hissiyatı içinde olan çalışanlar, görev tanımlarının dışına çıkmamakta, yenilikçi yaklaşımlar sergilememekte ve çalıştıkları kurumların beklentilerine kayıtsız kalmaktadırlar (Duran vd., 2023a). Bu durum, zamanla özgüven ve özsaygıda azalmaya, performans düşüşü nedeniyle işten çıkarılma riskinin artmasına ve iş arkadaşlarıyla daha az etkileşimde bulunulması sonucu sosyal ilişkilerin zayıflamasına da neden olabilir.

İşverenler açısından ise sessiz istifa, kısa vadede verimlilikte düşüşe, iş kalitesinde azalmaya ve ekip çalışmasında aksaklıklara yol açabilir. Uzun vadede ise çalışan devir hızında artışa, genel çalışan moralinde ve motivasyonunda düşüşe, şirket imajının zarar görmesine, yenilikçilik ve yaratıcılıkta gerilemeye, müşteri memnuniyetsizliğine ve kurumsal kültürün bozulmasına neden olabilir. Bireyin işine karşı ilgisinin azalması ve sorumluluk duygusundan uzak bir şekilde sadece iş tanımında belirtilen görevleri yerine getirmesi, kurumun ilerlemesi ve büyümesi önünde bir engel teşkil edebilir (Çalışkan, 2023). Sessiz istifa davranışının yaygınlaşması, işyerinde genel bir olumsuz atmosfer yaratabilir ve diğer çalışanların motivasyonunu da olumsuz etkileyebilir. Sessiz istifa olgusunun kurumlar üzerinde ciddi etkileri bulunmaktadır; zira bu sessiz geri çekilme, verimliliğin düşmesine, çalışan sirkülasyonunun artmasına ve olumsuz bir iş ortamının oluşmasına zemin hazırlayabilir (Demirkaya vd., 2023). Bununla birlikte, nadiren de olsa, sessiz istifa, işverenlerin işyerindeki temel sorunları (yetersiz ücretlendirme, kötü yönetim, toksik iş ortamı gibi) fark etmeleri ve bu sorunları çözmek için harekete geçmeleri için bir uyarı sinyali olarak da işlev görebilir. Bu sorunların çözülmesi, uzun vadede daha sağlıklı ve verimli bir iş ortamı yaratılmasına katkıda bulunabilir.

2.2.4. Sessiz İstifanın Önlenmesi

Sessiz istifanın önlenmesi, günümüz örgütlerinin insan kaynakları yönetimi stratejilerinin odağında yer alması gereken kritik bir konudur. Acar (2024) yapmış olduğu çalışmada çalışanların iş ve özel hayatlarında karşılaştıkları engellerin, sadece bireyin özel yaşamının mutluluğunu azaltmakla kalmayıp, psikolojik ve fizyolojik sorunlara da yol açabileceğini ve modern dönemde, çalışanların farkındalık düzeyi ve

benlik algısının, mutluluk, huzur ve başarı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğundan bahsetmiştir. Sessiz istifaları önlemek için kuruluşların çalışan katılımını, iş-yaşam dengesini ve yönetim uygulamalarını ele alan kapsamlı ve proaktif stratejiler benimsemeleri gerekmektedir (Akay & Tosun, 2024). Çalışanların beklentilerini anlamak, değerleri tanımlamak, çalışan-kurum uyumunu sağlamak, çalışanlara değer vermek, adil ve şeffaf sistemler kurmak, destekleyici bir iş ortamı oluşturmak, iş-yaşam dengesini desteklemek, kariyer geliştirme seçenekleri oluşturmak gibi yaklaşımlar sessiz istifanın önlenmesi konusunda önemlidir (Eflatun, 2023).

2.2.5. Sessiz İstifa Kavramına İlişkin Araştırmalar

Gün (2024) Türkiye sınırları içerisinde bulunan bir ilde sağlık çalışanı olarak görev yapan 50 profesyonel üzerinde yapmış olduğu çalışmada, Analitik Hiyerarşi Prosesi kullanılarak sessiz istifa davranışını etkileyen faktörleri incelemiştir. İkili karşılaştırmalar sonucunda, sağlık profesyonellerinin bu davranışını en çok etkileyen ana kriterin "ekonomik faktörler" olduğunu tespit etmiştir. "İş ile ilgili faktörler" ikinci sırada gelirken, "yönetimsel faktörler" en az etkili faktör olarak bulunmuştur. Bu bulgular ışığında, sağlık sektöründe çalışan profesyoneller için kapsamlı bir ücret reformu yapılırsa sessiz istifa davranışının kısmen engellenebileceği düşünülebileceği sonucuna ulaşmıştır.

Galanis ve diğerleri (2024) COVID-19 sonrası dönemde Yunanistan'da görev yapan hemşirelerden oluşan bir örneklem üzerinde kesitsel bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Yapmış oldukları çalışmada, ahlaki dayanıklılık ile sessiz istifa, iş tükenmişliği ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmanın bulguları, ahlaki dayanıklılığın hemşireler arasında sessiz istifa, iş tükenmişliği ve işten ayrılma niyeti düzeylerini azaltabileceğini ve araştırmaya katılan hemşirelerin orta düzeyde ahlaki dayanıklılık ve yüksek düzeyde sessiz istifa, iş tükenmişliği ve işten ayrılma niyeti sergilediğini göstermişti.

Kim ve Sohn (2024) yapmış oldukları çalışmada dijital dönüşüm bağlamında sessiz istifanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini analiz ederken, iş doyumu, duygusal bağlılık ve psikolojik güvenliğin rollerini de incelenmiştir. Bulgular, sessiz istifanın iş doyumunu ve duygusal bağlılığı azaltarak işten ayrılma niyetini artırdığını ve psikolojik güvenliğin bu olumsuz etkileri hafifleten önemli bir düzenleyici değişken

olarak işlev gördüğünü göstermektedir. Çalışma, sessiz istifanın zamanla işten ayrılma niyetine nasıl dönüştüğünü göstermektedir. Altı aylık zaman aralıklı tasarımı, bu ilerlemenin zamansal doğasını doğrulamakta ve öncelikle kısa vadeli ilişkilere odaklanan önceki araştırmaları genişletmektedir. Ek olarak, bu çalışma, duygusal geri çekilme ekipler arasında yayılarak daha geniş bir işten kopmaya yol açabileceğinden, sessiz istifanın hem davranışsal hem de duygusal boyutlarını dikkate almanın önemini vurgulamaktadır.

Zhang (2024), Çin'in konaklama sektöründe faaliyet gösteren mikro işletmelerde 423 çalışan ile iş tükenmişliğinin sessiz istifa niyeti üzerindeki etkisini incelemiştir. İş tükenmişliğinin dört temel bileşeni (duygusal tükenme, zihinsel mesafe, bilişsel bozulma ve duygusal bozulma) bir anket kullanılarak ölçülmüştür. Korelasyon ve regresyon analizi sonuçları, iş tükenmişliğinin sessiz istifa niyetini pozitif yönde öngördüğünü göstermiştir. Duygusal bozulma en güçlü etkiye sahipken; iş doyumu, iş tükenmişliği ile sessiz istifa niyeti arasındaki ilişkiye aracılık etmiştir.

Gün ve diğerleri (2024) yapmış oldukları çalışmada hemşireler arasında örgütsel destek ile sessiz istifa arasındaki ilişkide iş tükenmişliğinin potansiyel aracı rolünü araştırmıştır. Toplamda 383 hemşireyi içeren bu çalışmada örgütsel destek, iş tükenmişliği ve sessiz istifa arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Örgütsel desteğin sessiz istifa üzerinde önemli bir negatif etkisi olduğu; iş tükenmişliğinin sessiz istifa davranışı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu; iş tükenmişliği, örgütsel destek ile sessiz istifa arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği sonuçlarına ulaşmışlardır.

Aydin ve Azizoğlu (2022) sessiz istifa kavramını hem kavramsal hem de teorik olarak incelemişlerdir. Mevcut literatürü gözden geçirerek, sessiz istifanın örgütsel davranış alanında “işten kopma, geri çekilme davranışı ve işi ihmal etme” gibi farklı isimler altında zaten kavramsallaştırılmış yeni bir terim olduğunu ifade etmişlerdir. Bu çalışmada ayrıca, uzaktan çalışma bağlamında öz belirleme teorisini kullanarak sessiz istifa için teorik bir temel sunduklarını ifade eden araştırmacılar teoriye dayanarak, temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmamasının sessiz istifaya yol açabileceğini öne sürmüşlerdir.

Hasırcı ve Örücü (2024) Balıkesir il merkezinde çalışan 400 banka personeli üzerinde yapmış oldukları çalışmada sessiz istifa davranışı üzerinde hiyerarşi

kültürünün pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu; yanı sıra, bu etkinin üzerinde çalışanların eğitim seviyelerinin düzenleyici bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

2.3. Örgütsel Bağlılık

2.3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Günümüzün rekabetçi iş dünyasında, örgütlerin sürdürülebilir başarıya ulaşması ve rekabet avantajı elde etmesi, sadece teknolojik gelişmelere ve finansal kaynaklara değil, aynı zamanda insan kaynaklarına da büyük ölçüde bağlıdır. Bu bağlamda, çalışanların örgüte karşı hissettikleri bağlılık duygusu, yani örgütsel bağlılık, örgütlerin başarısı için kritik bir faktör haline gelmiştir. Toplumda var olan bireyler, diğer insanlara ve gruplara karşı bir aidiyet hissetme gereksinimi duyarlar ve bu bağlılık duygusu, insanları bir araya getirerek örgütlenmelerini mümkün kılan temel unsurdur (Boz vd., 2021). Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları örgüte karşı hissettikleri duygusal bağ, özdeşleşme, aidiyet ve örgüte katkıda bulunma isteği olarak tanımlanabilir (F. Demir vd., 2022). Bir başka çalışmada Pratama ve diğerleri (2022) örgütsel bağlılığı; çalışanların, çalıştıkları kurumda elde ettiklerinden memnun olmaları ve şirketin amaçları ile kendi amaçlarının ortak bir paydada buluşması sonucunda ortaya çıkan bir kavram olarak ele almışlardır.

Literatüre bakıldığında örgütsel bağlılık kavramı birçok araştırmacı tarafından sınıflandırılmıştır. Literatürde en çok kabul gören sınıflandırma ise Meyer ve Allen'in (1991) oluşturduğu modeldir. Meyer ve Allen'in (1991) bu modelinde bu kavram üç bileşenden oluşmaktadır: Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık. Araştırmacılara göre duygusal bağlılık; çalışanın örgüte karşı duygusal bir bağ hissetmesi, onu sevmesi, değerlerine inanması ve orada kalmak istemesidir. Bu, çalışanın işine ve örgütüne karşı olumlu duygular beslemesiyle ilgilidir. "Kalmak istiyorum çünkü..." ifadesiyle özetlenebilir. Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılmanın maliyetini yüksek görmesi ve bu nedenle orada kalmaya devam etmesidir. Bu, çalışanın alternatif iş olanaklarının azlığı, kuruluşa yaptığı yatırımların (örneğin, kıdem, emeklilik hakları) kaybı veya ayrılmanın getireceği zorluklar gibi faktörlerden etkilenmesidir. "Kalmak zorundayım çünkü..." ifadesiyle özetlenebilir. Normatif bağlılık ise, çalışanın örgüte karşı bir borçluluk veya minnet duygusu hissetmesi ve bu nedenle orada kalması gerektiğine inanmasıdır. Bu, çalışanın örgüte karşı bir sadakat

ve sorumluluk duygusu taşımasıyla ilgilidir. "Kalmalıyım çünkü..." ifadesiyle özetlenebilir.

2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılık kavramı, örgütlerin sürdürülebilirliği açısından büyük bir öneme sahiptir. Örgütler, sürekliliklerini ve faaliyetlerini sürdürebilmeleri için çalışanlarını bünyelerinde muhafaza etmeyi amaçlarlar (Yenihan, 2014). Günümüzün zorlu rekabet ortamında, bir kurumun başarılı olması, çalışanlarının o kuruma duyduğu bağlılık ve sadakatle doğrudan ilişkilidir (Uygur, 2007). Örgütlerin temel hedeflerinden biri, çalışanlarının becerilerini ve yetkinliklerini artırarak inovasyonu teşvik etmek, onlardan en yüksek düzeyde performans elde etmek ve çalıştıkları kuruma olan aidiyet duygularını güçlendirmektir (Esmer & Yüksel, 2017). Çalışanların kuruma olan bağlılığı, örgütsel başarıya ulaşmada en önemli etken olarak kabul edilmekte ve bu nedenle kurumlar, çalışanlarının örgütsel bağlılığını güçlendirmeyi hedeflemektedir. Zira örgütsel bağlılık, çalışanları sorun çıkaran değil, sorunlara çözüm üreten bireyler haline getirir (Bozkurt & Yurt, 2013). Çalışanların yüksek verimlilikle çalışmaları, kurumun hedeflerine daha çabuk ulaşmasına yardımcı olması nedeniyle, çalışanların kurumda kalmaya devam etmesi, kendilerini kurumun değerli bir parçası olarak hissetmesi, işinden ve çalışma ortamından tatmin olması, kurumun amaç ve değerlerini benimsemesi, kurum açısından büyük önem taşımaktadır (F. Demir vd., 2022).

2.3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler geniş bir yelpazede incelenebilir. Kişisel faktörler (yaş, kıdem, kişilik özellikleri), işin özellikleri (işin zorluğu, anlamlılığı, özerklik), liderlik tarzı (dönüşümcü liderlik, destekleyici liderlik), örgüt kültürü (destekleyici, katılımcı kültür), örgütsel adalet (dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti) ve insan kaynakları uygulamaları (eğitim, performans değerlendirme, ödüllendirme) gibi çeşitli faktörlerin örgütsel bağlılık üzerinde önemli etkileri olduğu literatürde bulunan birçok çalışma ile desteklenmektedir (Bayram, 2005; Bilgiç, 2017; Esmer & Yüksel, 2017). Literatüre bakıldığında örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin genellikle kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olarak sınıflandırıldığı görülmektedir.

2.3.3.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler, çalışanların bünyesinde bulundukları kuruluşa ne kadar bağlı hissettiğini ve bu kuruluştaki kalma isteğini etkileyen bireysel özellikleridir. Bireysel özellikler, örgütsel hedef ve prensiplerin içselleştirilmesinde ve bireyin kurumda uzun yıllar boyunca görev almasında oldukça önemli bir rol oynar (Şencan vd., 2014). Bu faktörler, demografik özelliklerden psikolojik faktörlere kadar geniş bir yelpazede yer alır. Örgütsel bağlılığı etkilediği varsayılan bireysel etkenleri; cinsiyet, yaş, öğrenim seviyesi, evlilik durumu, deneyim, uzmanlık alanı, işteki hizmet süresi, pozisyon, başarı arzusu, içsel güdülenme, işe yönelik değerler ve kontrol algısı gibi alt başlıklar altında incelemek mümkündür (Bilgiç, 2017).

Küçüközkan (2015) örgütsel bağlılığa etki eden kişisel özellikler; medeni durum, yaş, çalışma süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve mesleki deneyim ile alakalı yapmış olduğu çalışmada kadınlarda ortaya çıkan duygusal bağlılık düzeyinin erkeklere oranla daha yüksek olduğunu, kadınlarda ortaya çıkan devamlılık bağlılık düzeyinin ise erkeklere oranla düşük olduğunu ve kadınlarda ortaya çıkan normatif bağlılık düzeyinin erkeklere oranla daha yüksek olduğunu saptamıştır. Araştırma sonuçları, çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi ve mesleki deneyim gibi faktörlerle önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bulgulara göre, kadın çalışanlar erkeklere kıyasla daha yüksek duygusal bağlılık sergilemekte, yaşın ilerlemesiyle birlikte duygusal bağlılıkta artış gözlenmekte, eğitim seviyesinin yükselmesi duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilemekte ve toplam mesleki deneyim süresi arttıkça duygusal bağlılık düzeyinin de yükseldiği tespit edilmektedir.

2.3.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerin, çalışanların bir kuruluşa duyduğu bağlılığı ve bu kuruluştaki kalma isteğini etkileyen, kuruluşun yapısı, kültürü, politikaları ve uygulamalarıyla ilgili unsurlar olduğu düşünülmektedir. Literatüre bakıldığında bu faktörlerin, çalışanların iş deneyimlerini ve örgüte karşı tutumlarını şekillendirerek, bağlılık düzeylerini doğrudan etkilediği öngörülmektedir. Çalışanlar, yöneticilerinin davranış biçimleri, görev yaptıkları kurumun organizasyonel yapısı, gözetim ve kontrol mekanizmaları, ödüllendirme ve cezalandırma sistemleri,

kendilerine gösterilen değer ve önem, kurum içinde ve ücretlendirme konusunda uygulanan adalet anlayışından etkilenirler (Esmer & Yüksel, 2017).

Dinçer ve Kart (2021) yapmış oldukları çalışmada örgüt kültürünün örgütsel bağlılık ve yetenek yönetimi kavramları üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ve yetenek yönetiminin de örgütsel bağlılık kavramı ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Demir ve İnandı (2023) Öğretmenler üzerinde gerçekleştirdikleri bir araştırmada, örgütsel adaletin tüm alt boyutlarının, örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarıyla olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki içinde olduğu sonucuna varmışlardır.

Akyurt ve diğerleri (2015) çalışmalarında liderlik biçimlerinin en çok duygusal bağlılık üzerinde etkili olduğu sonucuna varmışlardır. En güçlü etkinin, araçsal liderlik ve etkileşimci liderlik tarzlarında görüldüğünü belirtmişlerdir. Buna karşın, dönüşümcü liderliğin herhangi bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

2.3.3.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler sadece kişisel nedenler ya da örgütün iç dinamikleriyle sınırlı değildir. Çalışanların özel yaşamları, içinde bulundukları toplum ve genel ekonomik koşullar gibi örgüt dışı faktörler de örgütsel bağlılığı önemli ölçüde etkileyebilir. Literatüre bakıldığında bu faktörlerin, çalışanların iş hayatlarına ve dolayısıyla çalıştıkları kuruma karşı tutumlarına dolaylı yollardan etki ederek bağlılık düzeylerini etkileyebileceği öngörülmektedir. Bireysel ve örgütsel etkenlerin yanı sıra, örgütsel bağlılığı etkileyen önemli faktörler arasında; mesleki yeterlilik, alternatif iş imkanları, sektörün genel durumu, ülkenin ekonomik ve sosyal koşulları ve işsizlik seviyesi yer almaktadır (Düger & Ertaş, 2024).

Bireylerin çalıştıkları kurumlarda sunulan olanakların kısıtlı olması veya mensubu oldukları örgütün misyonunu kendilerine aykırı bulmaları halinde, örgütsel bağlılıkları azalır ve farklı iş arayışlarına yönelirler (Bilgiç, 2017). Çeşitli iş imkanlarının bulunması, kimi zaman çalışanların sorumluluk duygusunu yitirmesine ve kuruma olan bağlılıklarının zayıflamasına yol açabilmektedir (Çelik Gönültaş, 2021).

Fayganoğlu (2021) yapmış olduğu çalışmada çalışanların iş-aile çatışmalarının artması sonucunda örgüte olan bağlılıklarının azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Purwanto (2021) yapmış olduğu çalışmada ise iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde, üç alt boyutu (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) dahil olmak üzere önemli bir etkisi olduğu ve yapılan diğer çalışmaların aksine iş-aile çatışmasının ile

örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşmış ve bu sapmanın sebebinin kadın çalışanların içsel motivasyonundan kaynaklanabileceğini ifade etmiştir.

Örgütlerin çalışan bağlılığını artırmak için sadece kendi iç dinamiklerine değil, aynı zamanda çalışanların içinde bulunduğu daha geniş çevreyi de anlaması ve dikkate alması gerektiği düşünülmektedir.

2.3.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın çalışanların kurumlarına duydukları aidiyet, sadakat ve bağlılık duygusu sebebiyle hem çalışanlar hem de kurumlar üzerinde önemli sonuçları olduğu düşünülmektedir. Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu kurumlarda çalışanların, işlerine daha fazla adanmışlık gösterdiği (Bayram, 2005; Çelik Gönültaş, 2021), işlerini sadece bir gelir kaynağı olarak değil, aynı zamanda kişisel gelişimlerinin ve değerlerinin bir parçası olarak gördüğü (Amin, 2022; Dinçer & Kart, 2021; Dirwan vd., 2024); örgütsel bağlılığın düşük olduğu kurumlarda ise çalışanların, işten ayrılma davranışının arttığı (N. Demir & İnandı, 2023; Düger & Ertaş, 2024), düşük performans gösterdiği, çalışan devrinin arttığı ve örgütün amaçlarına zarar verdiği (Esmer & Yüksel, 2017; Küçüközkan, 2015; Sumardjo & Supriadi, 2023) literatürde bulunan bir çok çalışmada desteklenmiştir. Özetle, örgütsel bağlılık, çalışanların motivasyonunu, performansını ve kurumda kalma sürelerini olumlu yönde etkileyerek, kurumların başarısı için kritik bir faktör haline gelmektedir. Örgütsel bağlılığın hem çalışanların mutluluğunu ve verimliliğini artırarak hem de kurumların daha başarılı ve sürdürülebilir olmasını sağlayarak karşılıklı fayda sağladığı düşünülmektedir.

2.3.5. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Araştırmalar

Sunardjo ve Spuriadi (2023) Endonezya'daki menkul kıymetler şirketleri üzerinde yapmış oldukları çalışmada algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu, örgütsel kültürün örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu ve örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Dirwan ve diğerleri (2024) Palu Muhammadiyah Üniversitesi'nde yapmış oldukları çalışma öğretim görevlileri ve çalışanlara işyerindeki katkılarından dolayı verilen tanınma ve takdir sebebiyle örgütsel bağlılığın arttığı ve iş motivasyonu üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ve iş arkadaşlarının ve liderlerin takdir ve

tanınması, karar alma süreçlerine katılım, işte rahat ve güvende hissetme ve çalışanlara ve öğretim görevlilerine kişisel kariyer hedeflerine ulaşmaları için fırsatlar sağlama yoluyla oluşan örgütsel bağlılığın çalışan iş tatminini artırmada önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur.

Demir ve diğerlerinin (2022) ilköğretim kurumlarındaki yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı değişkenler açısından inceleyerek yapmış oldukları çalışmada örgütsel bağlılık düzeyinin öğrenim durumuna, mesleki tecrübeye, bulundukları kurumdaki görev süresine, cinsiyete ve medeni duruma göre farklılaşmadığı, öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının yöneticilerin örgütsel bağlılık algıları seviyesine göre daha düşük olduğu ve ilkokulda çalışan öğretmenlerin ortaokulda çalışan öğretmenlere göre örgütsel bağlılık algılarının daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Boz ve diğerleri (2021) Adana'da acil serviste çalışan 208 kişi üzerinde yapmış oldukları araştırmada örgütsel bağlılığın ve alt faktörleri olan normatif bağlılık ve duygusal bağlılığın iş performansı ile pozitif ve anlamlı bir korelasyon olduğu, örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden olan devam bağlılığının ise anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Van Dijke ve diğerleri (2024) yapmış oldukları çalışmada algılanan örgütsel değişimin, değişim kaygısı yaratarak olumsuz çalışan tepkilerini tetiklemesinin yanı sıra, olumlu çalışan tepkilerini ortaya çıkaran örgütsel nostaljiyi de ortaya çıkardığı hipotezini öne sürerek bu hipotezleri dokuz çalışmada test etmiştir. Yapılan testlerin sonucunda algılanan örgütsel değişimin örgütsel nostaljiyi ortaya çıkardığı ve örgütsel nostalji yoluyla çalışanların örgütsel bağlılığını ve örgütsel vatandaşlık davranışını artırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Pudjowati ve diğerleri (2022) liderlik ve yetkinliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini nicel bir araştırma yöntemiyle incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmaya katılan gönüllülerden toplanan verilerin analizi sonucunda, liderliğin örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu, yetkinliğin de örgütsel bağlılığı önemli ölçüde ve pozitif yönde etkilediği sonuçlarına ulaşmışlardır.

Öztürk ve Özdoğan'ın (2022) sağlık sektöründe örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu ve demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır.

Özdemir'in (2021) sanayi bölgesinde bulunan işletmelerde çalışan işçilerin üzerinde yapmış olduğu çalışmaya 212 çalışan katılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, çalışanların yaş durumlarına göre psikolojik güçlendirmenin farklılaşmadığı, çalışanların eğitim düzeyleri ve psikolojik güçlendirme arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ve çalışanların yaşları ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Şeremet ve Öztürk'ün (2021) Bir kamu hastanesinde görevli 407 sağlık ve idari personeli üzerinde yürütülen bir araştırma, rol belirsizliği, rol çatışması ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre, rol belirsizliğinin örgütsel bağlılıkla ilişkisi medeni duruma göre değişiklik göstermezken, rol çatışması evli çalışanlar arasında ilginç bir eğilim sergilemektedir; rol çatışması arttıkça örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. Eğitim düzeyi açısından bakıldığında, lise ve önlisans mezunları arasında rol belirsizliğinin örgütsel bağlılıkla pozitif bir ilişkisi bulunurken, rol çatışması ise önlisans, lisans ve lisansüstü eğitim seviyelerindeki çalışanlar arasında örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Çalışma yaşamında geçirilen süre rol belirsizliğinin örgütsel bağlılıkla ilişkisini anlamlı bir şekilde etkilemezken, aynı kurumda 11-15 yıl görev yapan çalışanlar arasında rol çatışması arttıkça örgütsel bağlılıkta azalma gözlemlenmiştir. Hizmet sınıfı bazında incelendiğinde ise, rol belirsizliğinin idari personel arasında örgütsel bağlılıkla negatif bir ilişkisi olduğu, yani rol belirsizliği arttıkça bağlılığın azaldığı tespit edilmiştir. Rol çatışmasının ise hem sağlık hem de idari personel için örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği, yani rol çatışması arttıkça bağlılığın azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Özetle, bu çalışma, rol belirsizliği ve rol çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde karmaşık ve farklı demografik ve mesleki gruplar için değişken etkileri olduğunu ortaya koymaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. Kavramlara İlişkin Alan Yazında Bulunan Çalışmalar

3.1. Örgütsel İnsandışılartırma ve Sessiz İstifa Arasındaki ilişki

Literatürde birçok veri tabanı üzerinde yapılan araştırmalar neticesinde Türkiye’de “örgütsel insandışılartırma ve sessiz istifa” arasındaki ilişkiyi doğrudan ilgilendiren yazarın bilgisi dahilinde hiçbir akademik çalışma bulunamamıştır. Bu sebeple, literatürde bulunan yakından ilişkili kavramlar derlenmiştir.

Bilginoğlu ve Yozgat (2022) yapmış oldukları çalışmada örgütsel insandışılartırmanın işe angaje olma, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonuçları, örgütsel insandışılartırmanın çalışanların işe angaje olmaları ve iş tatminleri üzerinde olumsuz, işten ayrılma niyetleri üzerinde ise olumlu etkisi olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, sessiz istifa da işten ayrılma niyetinin bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

Karayaman (2023) yapmış olduğu çalışmada sessiz istifanın kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, sessiz istifa ile kişi-örgüt uyumu arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu gözlemlenmiştir. Örgütsel insandışılartırma, kişi-örgüt uyumunu olumsuz etkileyen faktörlerden biri olabilir ve bu da sessiz istifa davranışlarını tetikleyebilir.

Avcı (2023) yapmış olduğu çalışmada örgütsel sinizm (çalışanların örgütün dürüstlüğüne ve etik değerlerine olan inancını kaybetmesi), örgütsel sessizlik (çalışanların örgütteki sorunları dile getirmekten çekinmesi) ve işte sözde var olma (çalışanların fiziksel olarak iş yerinde olmalarına rağmen zihinsel olarak orada olmamaları) gibi kavramların sessiz istifa ile ilişkisini incelemiştir. Örgütsel sinizmin örgütsel sessizliği, örgütsel sessizliğin işe yoğunlaşamamayı ve sessiz istifayı, işe yoğunlaşamamanın ise sessiz istifa üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Bu kapsamda; insandışılartırma, bu kavramların ortaya çıkmasında ve sessiz istifanın tetiklenmesinde önemli bir rol oynayabileceği ve çalışanların kendilerini değersizleştirilmiş hissettiklerinde, örgüte olan inançları azalabilir, seslerini duyuramayacaklarını düşünebilirler ve işlerine karşı ilgilerini kaybedebilecekleri düşünülmüştür.

Literatürde birçok veri tabanı üzerinde yapılan araştırmalar neticesinde Türkiye dışında “örgütsel insandışılartırma ve sessiz istifa” arasındaki ilişkiyi doğrudan ilgilendiren yazılmış bir tez örneği dışında yazarın bilgisi dahilinde hiçbir akademik

Çalışma bulunamamıştır. Bu sebeple, literatürde bulunan yakından ilişkili kavramlar derlenmiştir.

Bu iki değişken ile alakalı sadece İsveç'te bulunan Linnaeus Üniversitesi psikoloji bölümünde yazılmış bir yüksek lisans tezi bulunmuştur. Eypörsson ve Innanen (2024) yapmış oldukları tez çalışmasında iş karşıtı yönelim ve örgütsel insandışılaştırmanın sessiz istifa üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Yapmış oldukları regresyon analizi sonucunda model istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı çıkmıştır. ıkan analiz sonuçlarına bakıldığında örgütsel insandışılaştırma kavramının iş karşıtı yönelime göre daha yüksek öngörü gücü gösterdiğini ifade etmişlerdir.

Haslam (2006) yapmış olduğu çalışmada işyerinde insandışılaştırma kavramını derinlemesine incelemekte, sosyal fonksiyonlarını ve sonuçlarını tartışmaktadır. Haslam, insandışılaştırmanın iki temel biçimini tanımlar: hayvanlaştırma (insanlara hayvan gibi davranma) ve nesneleştirme (insanlara nesne gibi davranma). Bu biçimlerin her ikisi de çalışanların motivasyonunu, bağlılığını ve refahını olumsuz etkileyebilir. Özellikle nesneleştirme, çalışanların kendilerini örgütün amaçları için bir araç gibi hissetmelerine yol açabilir. Bu durum, sessiz istifa ile yakından ilişkilidir çünkü çalışanlar değersiz ve önemsiz hissettiklerinde, işlerine daha az yatırım yapabilirler.

Cropanzano ve diğeri (2007) yapmış oldukları çalışmada, çalışanların işyerinde adalet ve saygı beklentilerini incelemişlerdir. Çalışmaya göre çalışanlar, örgüt tarafından adil ve saygılı bir şekilde muamele görmeyi beklerler. Bu muamelenin olmaması örgütsel insandışılaştırma kavramı ile yakından ilgilidir; bu beklentilerin karşılanmaması, örgütsel insandışılaştırma olarak algılanabilir ve motivasyon kaybına, iş tatminsizliğine ve sessiz istifa davranışlarına yol açabileceği düşünölmektedir.

Colquitt ve diğeri (2001) yapmış oldukları meta analiz çalışmasında örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkisini incelemektedir. Örgütsel adaletsizlik, çalışanların kendilerini değersiz ve saygısız hissetmelerine neden olabilir. Bu durum, örgütsel insandışılaştırmanın bir tezahürü olarak görölebilir. Düşük adalet algıları, çalışanların örgütlerine karşı vatandaşlık davranışı gösterme olasılığını azaltır. Örgütsel vatandaşlık davranışı eksikliği, sessiz istifanın bir göstergesi olabilir. Çünkü alışanlar, adil muamele görmediklerini düşündüklerinde, işlerine ek bir çaba göstermeye istekli olmayabilirler.

3.2. Örgütsel Bağlılık ve Sessiz İstifa Arasındaki ilişki

Literatürde birçok veri tabanı üzerinde yapılan araştırmalar neticesinde Türkiye’de “örgütsel insandışılaştırma ve sessiz istifa” arasındaki ilişkiyi doğrudan ilgilendiren yazarın bilgisi dahilinde hiçbir akademik çalışma bulunamamıştır.

Bununla birlikte, literatürde bulunan birçok makalede örgütsel bağlılığın düşük olduğu kurumlarda sessiz istifa davranışının artış gösterdiği yönünde yorumlar bulunmaktadır; bu kapsamda örgütsel bağlılık ile sessiz istifa arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılabilir (Akay & Tosun, 2024; Altun vd., 2024; Avşar, 2024; Çimen & Yılmaz, 2023; Demirkaya vd., 2023; Duran vd., 2023a; Gözlü, 2023; Konak, 2024; Oğan & Çetiner, 2024; Solmaztürk vd., 2024; Yıldız & Özmenekşe, 2022).

Avşar (2024) çalışmasında konaklama sektöründe çalışanların sessiz istifa kavramına ilişkin algılarını metafor analizi yöntemiyle incelemektedir. Çalışmada, çalışanların sessiz istifayı "görünmez bir ayrılık", "duygusal bir kopuş" ve "mecburi bir katlanma" gibi metaforlarla ifade ettikleri bulunmuştur. Bu metaforlar, sessiz istifanın örgütsel bağlılık ve işe angajman eksikliği ile yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

Deniz ve diğerlerinin (2023b) yazmış oldukları kitap bölümünde örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanların sessiz istifaya eğilimlerinin arttığından bahsetmişlerdir. Sessiz istifa davranışının çok olduğu iş yerlerinde örgütsel bağlılığın daha az görüldüğünü ifade etmişlerdir.

Literatüre bakıldığında sınırlı örgütsel bağlılık ve sessiz istifa arasındaki ilişkiyi doğrudan araştıran araştırmaların sayısının sınırlı olduğu görülmüştür. Araştırmaların çoğunda örgütsel bağlılığın sessiz istifa üzerinde negatif bir etkisi olduğundan bahsedilmiştir (Amin, 2022; Dirwan vd., 2024; Galanis vd., 2024; Mahand & Caldwell, 2023; Prentice vd., 2025; Purwanto, 2021; van Dijke vd., 2024; Zhang, 2024).

Kim ve Sohn (2024) yapmış oldukları çalışmada “duygusal bağlılığın sessiz istifa ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı rolü görmektedir” hipotezini test etmişlerdir. Çalışmanın bulgularına göre; sessiz istifanın duygusal bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu, duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetini önemli ölçüde olumsuz etkilediği ve duygusal bağlılığın bu iki değişken arasındaki aracılık rolünde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Attamimi (2024) yapmış olduğu çalışmada “duygusal bağlılığın sessiz istifa üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezini test etmiş ve çalışmanın bulguları sonucunda duygusal bağlılık ile sessiz istifa arasında pozitif bir ilişki olduğuna ulaşarak bu hipotezini kanıtlayamamıştır.

Lu ve diğerleri (2023) yapmış oldukları çalışmada iş tükenmişliğinin sessiz istifa ile yakından ilişkili olduğu ve örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık ile iş tükenmişliği arasında istatiksel olarak negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Maslach ve diğerleri (1997) yazdıkları kitapta tükenmişlik kavramını ve Maslach Tükenmişlik Envanteri'ni detaylı olarak açıklamaktadır. Tükenmişlik, sessiz istifanın önemli bir nedeni olarak ele alınmıştır. Çünkü tükenmiş hisseden çalışanlar, işlerine karşı motivasyonlarını kaybederler ve sadece minimum çabayla işlerini yapmaya odaklanırlar. Tükenmişlik rgtsel bağlılığa negatif yönde etki edecek öncüllerden biri olarak ele alınabilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Araştırmanın evreni, örnekleme, modeli, hipotezleri, veri toplama yöntemi ve veri analizlerinin nasıl yapıldığı ile alakalı bilgiler bu bölümde verilecektir.

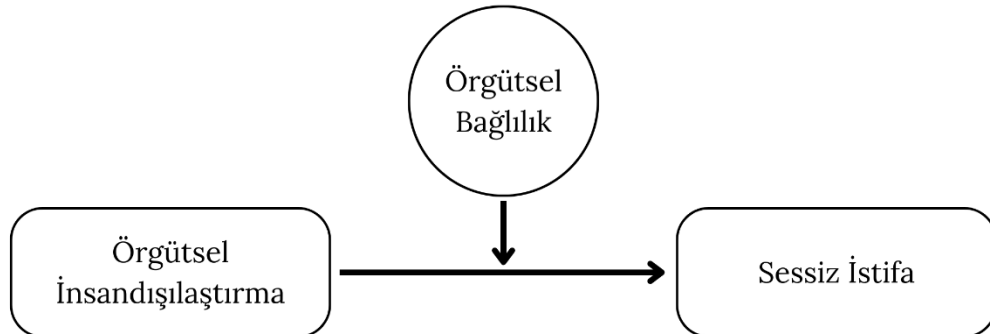
4. Yöntem

4.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evreni Türkiye’de devlet kurumunda ya da özel kurumlarda çalışanlarıdır. Örneklem, bu evrenin içerisinde bulunan sağlık sektörü çalışanları unvan (idari personel, doktor, hemşire, diyetisyen, psikolog, hizmet personeli, vb) fark etmeksizin kolayda örnekleme yöntemiyle oluşturulmuştur. Kolayda örnekleme, ana kütleden örneklem seçimi yapılırken araştırmacının kendi yargılarına veya tercihlerine dayanan, olasılık dışı bir örnekleme yöntemidir (Haşiloğlu vd., 2013). Bu yöntemde, örneklemdaki bireylerin seçilme olasılıkları eşit değildir ve araştırmacı, çalışmanın amacına en uygun olduğunu düşündüğü kişileri veya nesneleri örnekleme dahil eder. Bu kapsamda çalışmaya 365 kişi gönüllü olarak katılım sağlamıştır.

4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada örgütsel insandışılartırma ile sessiz istifa arasındaki ilişkide örgütsel bağıllığın düzenleyici etkisini incelemek amacıyla nicel araştırmalardan biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki kovaryansı ve bu kovaryansın yönünü ve büyüklüğünü analiz etmeyi amaçlayan bir araştırma desenidir (Bekman, 2022).



Şekil 2. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modelinden de anlaşılacağı üzere; sessiz istifa bağımlı değişken, örgütsel insandışılaştırma bağımsız değişken ve örgütsel bağlılık düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır. Modele göre araştırmada test edilmesi planlanan hipotezler ve araştırma soruları aşağıdaki gibidir:

H₁: Örgütsel insandışılaştırma algısının sessiz istifa üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H₂: Örgütsel bağlılığın sessiz istifa üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H₃: Örgütsel insandışılaştırma algısı ve sessiz istifa arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın düzenleyici rolü vardır.

H_{3a}: Örgütsel insandışılaştırma algısı ve sessiz istifa arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılığın düzenleyici rolü vardır.

H_{3b}: Örgütsel insandışılaştırma algısı ve sessiz istifa arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığının düzenleyici rolü vardır.

H_{3c}: Örgütsel insandışılaştırma algısı ve sessiz istifa arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın alt boyutlarından normatif bağlılığın düzenleyici rolü vardır.

Q₁: Sağlık sektöründe çalışanlarda sessiz istifa davranışı cinsiyete göre farklılık gösterir mi?

Q₂: Sağlık sektöründe çalışanlarda sessiz istifa davranışı eğitime göre farklılık gösterir mi?

Q₃: Sağlık sektöründe çalışanlarda sessiz istifa davranışı sağlık sektöründe çalışma süresine göre farklılık gösterir mi?

Q₄: Sağlık sektöründe çalışanlarda sessiz istifa davranışı sağlık sektöründe son çalışılan iş yerindeki çalışma süresine göre farklılık gösterir mi?

Q₅: Sağlık sektöründe çalışanlarda sessiz istifa davranışı sağlık sektöründe çalıştıkları kurum türüne göre farklılık gösterir mi?

4.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulu tarafından onaylanmış olan anket ve ölçekler kullanılmıştır. Demografik bilgilerin istendiği anket ve çalışmada istatistiksel olarak ölçümleri yapılacak olan ölçekler dijital ortamda Google tarafından sağlanan Formlar aracılığı ile oluşturulmuştur. Katılımcılar gönüllülük esasına bağlı olarak kolayda örnekleme modeli ile kendilerine gönderilen bir link üzerinden çalışmaya dahil olmuşlardır.

Katılımcıların link ile ulaşmış oldukları ortamda öncelikle bilgilendirilmiş onam yazısı ekrana gelmektedir. Çalışmaya katılmayı onaylayan katılımcılara araştırmanın örnekleme kapsamında hangi sektörde çalıştıkları sorulmuş, sağlık sektöründe çalışmayan kişilere teşekkür mesajı iletilerek çalışmaya dahil edilmemişlerdir. Sağlık sektöründe çalıştığını ifade eden katılımcılara demografik sorular sorulmuş olup son soruda çalıştıkları kurum (cevap seçenekleri: devlet kurumu, özel kurum ve kendi iş yerim) sorulmuş olup, kendi işyerinde çalıştığını ifade eden katılımcılar örgütsel insandışılştırma kavramının yukarıda da bahsedilen tanımları gereği çalışmanın güvenilirliğini bozacağı düşünüldüğünden çalışmaya dahil edilmemiştir. Diğer katılımcılar ölçeklerin bulunduğu bölümleri de bitirerek anketi tamamlamışlardır. Katılımcıların cevapları dijital ortamdan MS Office Excel tablosuna dönüştürülerek veri seti oluşturulmuştur.

4.3.1. Bilgilendirilmiş Onam Formu

Katılımcılara araştırmanın neden yapıldığı, önemi, kim tarafından yapıldığı gibi konularda bilgi vermek amacıyla bilgilendirilmiş onam formu hazırlanmıştır. Onam formu kapsamında; katılımcıların rahatlıkla anket ve ölçekleri doldurması amaçlanarak “kişisel hiçbir bilgi toplanmayacağı”, “toplanan bütün bilgilerin gizli tutulacağı”, “toplanan bilgilerin sadece tez çalışması kapsamında kullanılacağı” ve “herhangi bir sebepten rahatsızlık hissetmeleri durumunda açıklama yapmasına gerek olmadan çekilme hakkının olduğu” bilgisi, araştırmaya katılım şartının “18 yaşından büyük olmak ve sağlık sektöründe çalışıyor olmak” olduğu bilgisi, çalışma ile alakalı herhangi bir soru ya da sorunla karşılaşmaları durumunda iletişime geçebilmeleri adına tez yazarının ve tez danışmanının mail bilgileri verilmiştir.

4.3.2. Demografik Bilgi Formu

Yapılan araştırmada bazı istatistiksel verileri sağlayabilmek amacıyla katılımcılardan cinsiyet, yaş, eğitim düzeyleri, sağlık sektöründeki çalışma süreleri, son çalıştıkları kurumdaki çalışma süreleri ve çalıştıkları kurumun türü (devlet kurumu, özel kurum, kendi işyeri) sorulmuştur.

4.3.3. Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği

Katılımcıların sessiz istifa davranışlarını ne derecede sergilediklerini ölçmek amacıyla Karaşin ve Öztürk’ın (2023) geliştirmiş oldukları, hem güncel olması hem

de araştırmanın örnekleme yönelik olması açısından yararlı olacağı düşünülerek, “Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği” kullanılmıştır. 2024 yılında geliştirilen bu ölçek için İstanbul ilinin bazı ilçelerinde bulunan özel ve kamuya bağlı sağlık kuruluşları evren olarak seçilmiş olup; on sekiz yaş üzerinde olan 473 katılımcı örneklem olarak alınmıştır. Toplam 34 sorudan oluşan ölçeğin üç alt boyutu bulunmaktadır: kişisel düşünce (24 soru), olumlu tutum (5 soru) ve mobbing algısı (5 soru). Ölçekte bulunan yirmi üçüncü soru ters kodlanmıştır. Ölçek “1 – Kesinlikle Katılmıyorum”, “2 – Katılmıyorum”, “3 – Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “4 – Katılıyorum” ve “5 – Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde puanlandırılmış olup beşli likert tipi ölçüm yöntemiyle cevaplandırılacak şekilde oluşturulmuştur. Araştırmacıların yapmış olduğu çalışma sonucunda geliştirmiş oldukları ölçeğin Cronbach Alpha Analizi sonrasında güvenilirlik katsayısı ,938 olarak hesaplanmıştır. Bir ölçeğin güvenilirliğini değerlendirirken, her bir madde için ayrı ayrı hesaplanan bir α (alfa) değeri olabileceği gibi, ölçekteki tüm maddelerin ortalaması alınarak tek bir α değeri de elde edilebilir ve tüm maddelerden elde edilen bu ortalama α değerinin 0.7 veya daha yüksek olması istenir (Kilic, 2016). Bu çalışmada, katılımcıların vermiş oldukları cevaplara göre Cronbach Alpha Analizi yapılmış ve ,906 sonucuna ulaşılmıştır.

4.3.4. Örgütsel İnsandışılaştırma Algısı Ölçeği

Katılımcıların örgütsel insandışılaştırma algısını ölçmek için Gözde (2018) tarafından geliştirilen “Örgütsel İnsandışılaştırma Algısı” ölçeği kullanılmıştır. 2018 yılında geliştirilen bu ölçek için ilk olarak 63 soru oluşturulmuş olup 110 kişilik bir örneklem üzerinde test edilmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda faktör yükleri ,35’in altında kalan ve birden fazla faktör altında yüke sahip olan sorular çıkartılarak 45 soruya indirgenmiştir. 45 soruluk ölçek 241 kişi üzerinde test edilmiş ve yapılan analizler neticesinde tekrar faktör yükleri ,35 altında kalan sorular ve hiçbir faktör altında yüklenmeyen sorular çıkartılmış, 21 soru ile sınırlandırılmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre 3 faktörden oluşan ölçeğin alt boyutları insan yerine koyulmama, iş yeri ilişkileri ve iş koşulları olarak isimlendirilmiştir. Ölçek “1 – Hiçbir Zaman”, “2 – Nadiren”, “3 – Arasına”, “4 – Çoğunlukla” ve “5 – Her zaman” şeklinde puanlandırılmış olup beşli likert tipi ölçüm yöntemiyle cevaplandırılacak şekilde oluşturulmuştur. Yapılan Cronbach Alpha Analizi sonrasında güvenilirlik katsayısı ,89

olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise, güvenilirlik katsayısı ,955 olarak hesaplanmıştır.

4.3.5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla Meyer ve diğerleri (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Dağlı ve diğerleri (2018) tarafından Türkçeye uyarlaması kullanılmıştır. Ölçeğin İngilizce aslı, İngilizce yeterliliği yüksek (İngiliz Dili ve Edebiyatı mezunu) dört eğitim bilimci tarafından Türkçeye tercüme edilmiştir. Ardından, çevirilerin doğruluğunu kontrol etmek amacıyla geri çeviri yöntemi kullanılmış ve iki versiyon arasında yüksek oranda uyum saptanmıştır. Ölçeğin Türkçe sürümü, bu dört akademisyenin çevirileri ve Wasti'nin (2000) önceki çevirileri birleştirilerek oluşturulmuştur. Yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda 18 maddelik ölçeğin orijinaline benzer şekilde üç alt boyuta ulaşılmıştır: duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık. Ölçek “1 – Kesinlikle Katılmıyorum”, “2 – Katılmıyorum”, “3 – Kararsızım”, “4 – Katılıyorum” ve “5 – Tamamen Katılıyorum” şeklinde puanlandırılmış olup beşli likert tipi ölçüm yöntemiyle cevaplandırılacak şekilde oluşturulmuştur. Yapılan Cronbach Alpha Analizi sonrasında güvenilirlik katsayısı ,884 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise, güvenilirlik katsayısı ,887 olarak hesaplanmıştır.

4.4. Verilerin Analizi

Katılımcılar aracılığıyla elde edilen veriler IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.0 versiyonu ile analiz edilmiştir. Çalışmada %95 güven aralığı ve ,05 anlamlılık düzeyi baz alınmıştır. Toplanan veriler MS Office Excel aracılığı ile düzenlemeler yapıldıktan sonra programa aktarılmış ve ölçekleri geliştiren/uyarlayan araştırmacıların yönergelerine göre ters kodlanması gereken maddeler çevrilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların demografik bilgilerine göre bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için Frekans Analizi (ikili gruplar için T-Test, üç ve daha fazla gruplar için ANOVA) yapılmıştır. Araştırmada kullanılan “Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği”, “Örgütsel İnsandışlaştırma Algısı Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ölçeklerinin güvenilirliklerinin hesaplanması için Cronbach Alpha Analizi yapılmıştır. Ölçekler aracılığı ile toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediklerini hesaplamak amacıyla Normallik Analizi uygulanarak çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Araştırma

hipotezlerinin test edilebilmesi için Korelasyon Analizi, SPSS Process Macro kullanılmıştır.



BEŞİNCİ BÖLÜM

Araştırma kapsamında Google Formlar üzerinden yapılmış olan anketler aracılığıyla toplam 403 kişiye ulaşılmış ancak, sağlık sektöründe çalışmayan 25 kişi ve kendi işyerinde çalıştığını ifade eden 13 kişi çalışmaya dahil edilmemiştir. Çalışmanın yeterliliklerini karşılayan 365 katılımcının verisine ait elde edilen bulgulardan bu bölümde bahsedilecektir.

5. Bulguların Değerlendirilmesi

5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya gönüllülük esasıyla katılım sağlayan 365 katılımcının demografik bilgileri Frekans Analizi ile incelenmiş ve Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Kategorik Değişken		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	126	34,5
	Kadın	239	65,5
	Toplam	365	100,0
Eğitim Düzeyi	Lise	49	13,4
	Lisans	200	54,8
	Lisansüstü	116	31,8
	Toplam	365	100,0
Kurum	Devlet Kurumu	263	72,1
	Özel Kurum	102	27,9
	Toplam	365	100,0
Sağlık Sektöründe Tecrübe	1 yıldan az	42	11,5
	1-5 yıl	89	24,4
	6-10 yıl	93	25,5
	10 yıldan fazla	141	38,6
	Toplam	365	100,0
	1 yıldan az	76	20,8
	1-5 yıl	158	43,3

Aktif Olarak	6-10 yıl	58	15,9
Çalıştığı Son İşte	10 yıldan fazla	73	20,0
Tecrübe	Toplam	365	100,0

Çalışmanın yeterliliklerini sağlayan toplam 365 kişi olup; katılımcıların yüzde 34,5'i (n=126) erkek, yüzde 65,5'i (n=239) kadınlardan oluşmaktadır.

Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında; yüzde 13,4'ünün (n=49) lise mezunu, yüzde 54,8'inin (n=200) lisans mezunu ve yüzde 31,8'inin (n=116) lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir.

Katılımcıların sağlık sektöründe toplam çalışma sürelerine bakıldığında; yüzde 11,5'inin (n=42) 1 yıldan az süre ile, yüzde 24,4'ünün (n=89) 1 ila 5 yıl süre ile, yüzde 25,5'inin (n=93) 6 ila 10 yıl süre ile, yüzde 38,6'sının (n=141) ise 10 yıldan fazla süre ile çalıştığı görülmektedir.

Katılımcıların anketi doldurdukları tarih itibariyle aktif olarak çalıştıkları son kurumda bulundukları süreye bakıldığında ise; yüzde 20,8'inin (n=76) 1 yıldan az süre ile, yüzde 43,3'ünün (n=158) 1 ila 5 yıl süre ile, yüzde 15,9'unun (n=58) 5 ila 10 yıl süre ile, yüzde 20'sinin (n=73) da 10 yıldan fazla süre ile çalıştığı görülmektedir.

Katılımcılara devlet kurumunda mı, özel kurumda mı yoksa kendi işyerlerinde mi çalıştıkları sorulmuş olup; anket sonuçlarına bakıldığında katılımcıların yüzde 72,1'i (n=263) devlet kurumunda ve yüzde 27,9'u (n=102) özel sektörde çalışmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Yaş Ortalaması

Kategorik Değişken	Ortalama	Standart Sapma
Yaş	34,82	10,262

Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde, ortalamasının 34,82 (ss=10,262) olduğu hesaplanmış ve tablo 2'de gösterilmiştir.

5.2. Normallik Dağılımları

Araştırmanın bu kısmında, toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediği değerlendirilmiştir. Verilerin normallliği, seçilen istatistiksel yöntemlerin ve sonuçların doğru yorumlanabilmesi açısından temel bir gerekliliktir. Bu amaçla, SPSS programı aracılığıyla frekans analizleri uygulanmış ve bu analizler sonucunda

elde edilen çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri detaylı bir şekilde incelenmiştir. Çarpıklık, verilerin dağılımının simetrik olup olmadığını, yani ortalamanın etrafında eşit bir şekilde yayılıp yayılmadığını gösterirken, basıklık ise dağılımın tepe noktasının ne kadar keskin veya düz olduğunu ifade eder (Uysal & Kılıç, 2022). İstatistiksel çalışmalarda genel bir kural olarak, çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1.5 ile ± 2 arasında yer alması, verilerin normal dağılıma yakın olduğunu kabul etmek için yeterli bir kanıt olarak görülmektedir (George & Mallery, 2010; Hair vd., 2013). Elde edilen analiz sonuçları Tablo 3'te detaylı olarak gösterilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklerin Normallik Dağılımları

		Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği	Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği	Örgütsel Bağlılık Ölçeği
Katılımcı sayısı	Geçerli	365	365	365
	Geçersiz	0	0	0
Ortalama		98,96	51,64	51,88
Standart Sapma		22,792	21,083	14,112
Çarpıklık (Skewness)		-.170	.422	-.072
Çarpıklığın Standart Hatası		.128	.128	.128
Basıklık (Kurtosis)		-.515	-.730	-.543
Basıklığın Standart Hatası		.255	.255	.255
Minimum		38	21	20
Maksimum		150	104	85

Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği'nden edilen sonuçlar incelendiğinde en az 38, en fazla 150 puan aralığında olduğu, ortalama puanın 98,96 (ss=22,792) olduğu, çarpıklık katsayısının -.170 (sh=.128) ve basıklık katsayısının -.515 (sh=.255) olduğu görülmüştür.

Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği'nden edilen sonuçlar incelendiğinde en az 21, en fazla 104 puan aralığında olduğu, ortalama puanın 51,64 (ss=21,083) olduğu, çarpıklık katsayısının .422 (sh=.128) ve basıklık katsayısının -.730 (sh=.255) olduğu görülmüştür.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden edilen sonuçlar incelendiğinde en az 20, en fazla 85 puan aralığında olduğu, ortalama puanın 51,88 (ss=14,112) olduğu, çarpıklık katsayısının -.072 (sh=.128) ve basıklık katsayısının -.543 (sh=.255) olduğu görülmüştür.

Yapılan analiz sonuçlarına göre bütün ölçeklerin normal dağıldığı gözlemlenmiştir.

5.3. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Araştırmanın temelini oluşturan verilerin kalitesi ve yorumlanabilirliği, kullanılan ölçüm araçlarının güvenilirliği ile doğrudan ilişkilidir. Güvenilirlik, bir ölçme aracının ölçtüğü özelliği ne kadar tutarlı ve hatasız bir şekilde ölçtüğünü gösterir. Bu çalışmada, veri toplama sürecinde kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri, iç tutarlılık yöntemiyle ve Cronbach Alfa (α) katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. Cronbach Alfa katsayısı, ölçekteki maddelerin homojenliğini ve birbirleriyle olan ilişkisini değerlendirmek için yaygın olarak kullanılan bir istatistiktir. Genellikle ,700 ve üzeri değerler yeterli güvenilirlik olarak kabul edilirken, bazı durumlarda daha düşük değerler de kabul edilebilir (Tavakol & Dennick, 2011). Bu doğrultuda elde edilen bulgular Tablo 4'te detaylı olarak sunulmuştur.

Tablo 4. Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği	34	.906
Örgütsel İnsandışlaştırma Ölçeği	21	.955
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	18	.887

Çalışmaya katılan katılımcıların vermiş oldukları cevaplara göre ölçekler için Cronbach's Alpha analizi yapılmış olup; Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği ($\alpha=.906$), Örgütsel İnsandışlaştırma Ölçeği ($\alpha=.955$) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin ($\alpha=.887$) yüksek güvenilirlik seviyelerinde oldukları gözlemlenmiştir.

5.4. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizleri

Bu kısımda, sürekli değişkenler arasındaki doğrusal ilişkinin incelenmesinde kullanılan Pearson korelasyon analizi sonuçları sunulmaktadır. Pearson korelasyon katsayısı, -1 ile +1 arasında değerler alarak ilişkinin yönünü (pozitif veya negatif) ve gücünü (zayıf, orta, güçlü) gösterir. Bu çalışmaya katılan katılımcıların vermiş

oldukları yanıtlar baz alınarak; örgütsel insandışılaştırma ve sessiz istifa, örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile sessiz istifa arasındaki doğrusal ilişki, Pearson korelasyon analizi ile değerlendirilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 5 ve Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel İnsandışılaştırma ile Sessiz İstifa Arasında Korelasyon Analizi

	Örgütsel İnsandışılaştırma	Sessiz İstifa Davranışı
Örgütsel İnsandışılaştırma	1	
Sessiz İstifa Davranışı	.680**	1

Elde edilen bulgulara göre, örgütsel insandışılaştırma ölçeği ve sessiz istifa ölçeği toplam skorları arasında pozitif ve anlamlı ($r=.680$, $p<.05$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 6. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları ile Sessiz İstifa Arasında Korelasyon Analizi

	Sessiz İstifa Davranışı	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık
Sessiz İstifa Davranışı	1				
Duygusal Bağlılık	-.557**	1			
Devam Bağlılığı	-.237**	.482**	1		
Normatif Bağlılık	-.381**	.630**	.513**	1	
Örgütsel Bağlılık	-.484**	.869**	.771**	.858**	1

Elde edilen bulgulara göre, örgütsel bağlılık ölçeği ve sessiz istifa ölçeği toplam skorları arasında negatif ve anlamlı ($r=-.484$, $p<.05$) bir ilişki bulunduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Yanı sıra; örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) ile sessiz istifa davranışı arasında negatif ve anlamlı (sırasıyla; $r=-.557$, $p<.05$; $r=-.237$, $p<.05$; $r=-.484$, $p<.05$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.5. Değişkenler Arasındaki Regresyon Analizleri

Bu kısımda, sürekli değişkenler arasındaki doğrusal ilişkinin ve bu ilişkinin matematiksel bir modelle ifade edilmesinin incelenmesinde kullanılan doğrusal

regresyon analizi sonuçları sunulmaktadır. Doğrusal regresyon, bir bağımlı değişkenin bir veya daha fazla bağımsız değişken tarafından nasıl etkilendiğini tahmin etmemizi sağlar. Araştırmanın bu kısmında; sessiz istifa davranışının, insandışılştırma algısı ve örgütsel bağlılık tarafından ne ölçüde etkilendiği, basit doğrusal regresyon analizi ile değerlendirilmiş ve elde edilen bulgular, regresyon katsayısı, R^2 değeri ve anlamlılık düzeyi ile birlikte Tablo 7 ve Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel İnsandışılştırma ve Sessiz İstifa Arasında Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Sessiz İstifa					
Bağımsız Değişken	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar β	t	p
	Beta	Standard Hata			
Sabit	60,987	2,319		26,294	.000
Örgütsel İnsandışılştırma	.735	.042	.680	17,679	.000
R=.680 $R^2=.463$ p<.05					
Düzeltilmiş $R^2=.461$					

Örgütsel insandışılştırma ve sağlık çalışanları için sessiz istifa ölçekleri arasında yordama ilişkisinin olup olmadığını anlamak için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre söz konusu yordama modelinin anlamlı olduğu ($B=.735$, $F(1,363)=312,548$, $p=.000$ / $p<.05$) sonucuna ulaşılmış olup; örgütsel insandışılştırma algısının sessiz istifa davranışını yüzde 4,63 oranında açıklayabildiği ($R^2=.463$) gözlenmiştir. Sessiz istifa ölçeği puanının 1 birimlik artışı için sessiz istifa algısının 6,80 düzeyinde artması beklenmektedir.

Bu bilgiler ışığında; “ H_1 : Örgütsel insandışılştırma algısının sessiz istifa üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır” hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Bağlılık ve Sessiz İstifa Arasında Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Sessiz İstifa					
Bağımsız Değişken	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar β	t	p
	Beta	Standard Hata			
Sabit	139,551	3,987		35,004	.000
Örgütsel Bağlılık	-0,782	0,074	-.484	-10,552	.000
R=.484 $R^2=.235$ p<.05					
Düzeltilmiş $R^2=.233$					

Örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanları için sessiz istifa ölçekleri arasında yordama ilişkisinin olup olmadığını anlamak için yapılan basit doğrusal regresyon analizi

sonuçlarına göre söz konusu yordama modelinin anlamlı olduğu ($B=-.782$, $F(1,363)=111,334$, $p=.000$ / $p<.05$) sonucuna ulaşılmış olup; örgütsel insandışılaştırma algısının sessiz istifa davranışını yüzde 2,35 oranında açıklayabildiği ($R^2=.235$) gözlenmiştir. Sessiz istifa ölçeği puanının 1 birimlik artışı için sessiz istifa algısının 4,84 düzeyinde azalması beklenmektedir.

Bu bilgiler ışığında “H₂: Örgütsel bağlılığın sessiz istifa üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır” hipotezi desteklenmiştir.

5.6. Örgütsel Bağlılığın ve Alt Boyutlarının Düzenleyici Rol Analizleri

Tablo 9. Örgütsel İnsandışılaştırma ve Sessiz İstifa Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Düzenleyici Rolü

Bağımlı Değişken: Sessiz İstifa						
Bağımsız Değişken	β	Standard Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	105,574	8,869	11,904	.0000	88,133	123,015
Örgütsel İnsandışılaştırma	0,2938	0,1419	2,07	.0392	0,015	0,573
Örgütsel Bağlılık	-0,7383	0,1531	-4,822	.0000	-1,039	-0,437
Etkileşim	0,0065	0,0026	2,456	.0145	0,001	0,012
R= .722 F(3,361)=130,8536						
R ² =.521 p=.0000						

Sessiz istifanın bağımlı değişken, örgütsel insandışılaştırmanın bağımsız değişken ve örgütsel bağlılığın düzenleyici değişken olarak kabul edildiği analizde; örgütsel insandışılaştırma ve sessiz istifa arasında anlamlı düzeyde ($\beta=.294$ [.015 - .573], $p=.0392$ / $p<.05$), örgütsel bağlılık ve sessiz istifa arasında yine anlamlı düzeyde etki tespit edilmiştir ($\beta=-.738$ [-1,039 - -.437], $p=.0000$ / $p<.05$). Örgütsel insandışılaştırma ve sessiz istifa arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın anlamlı düzeyde düzenleyici bir etkisi olduğu ($\beta=0,0065$ [.001 - .012], $p=.0145$ / $p<.05$) anlaşılmıştır.

Bu bilgiler ışığında araştırmanın ana hipotezi olan “H₃: Örgütsel insandışılaştırma algısı ve sessiz istifa arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın düzenleyici rolü vardır” hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 10. *Örgütsel İnsandışılaştırma ve Sessiz İstifa Arasındaki İlişkide Duygusal Bağlılığın Düzenleyici Rolü*

Bağımlı Değişken: Sessiz İstifa							
Bağımsız Değişken	β	Standard Hata	t	p	LLCI	ULCI	
Sabit	109,661	7,366	14,888	.0000	95,1754	124,1465	
Örgütsel İnsandışılaştırma	.2086	.1162	1,795	.0735	-.0199	.4372	
Duygusal Bağlılık	-2,1455	.3404	-6,302	.0000	-2,815	-1,4760	
Etkileşim	.0204	.0059	3,446	.0006	.088	.0321	
R= .741 F(3,361)=146,1609							
R ² =.548 p=.0000							

Sessiz istifanın bağımlı değişken, örgütsel insandışılaştırmanın bağımsız değişken ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılığın düzenleyici değişken olarak kabul edildiği analizde; örgütsel insandışılaştırma ve sessiz istifa arasında anlamlı düzeyde ($\beta=.209$ [-.0199 - .4372], $p=.0735$ / $p>.05$) etki tespit edilememiş olup, duygusal bağlılık ve sessiz istifa arasında anlamlı düzeyde ($\beta=-2,145$ [-2,815 - -1,4760], $p=.0000$ / $p<.05$) etki tespit edilmiştir. Örgütsel insandışılaştırma ve sessiz istifa arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın düzenleyici bir etkisi olduğu ($\beta=.0204$ [0,088 - .321], $p=.0006$ / $p<.05$) anlaşılmıştır.

Bu bilgiler ışığında araştırmanın ana hipotezi olan “H_{3a}: Örgütsel insandışılaştırma algısı ve sessiz istifa arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılığın düzenleyici rolü vardır” hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 11. *Örgütsel İnsandışılaştırma ve Sessiz İstifa Arasındaki İlişkide Devam Bağlılığının Düzenleyici Rolü*

Bağımlı Değişken: Sessiz İstifa							
Bağımsız Değişken	β	Standard Hata	t	p	LLCI	ULCI	
Sabit	80,8838	8,7364	9,2583	.0000	63,7032	98,0644	
Örgütsel İnsandışılaştırma	.5296	.1430	3,7046	.0002	.2484	.8107	
Devam Bağlılığı	-1,0123	.4427	-2,2866	.0228	-1,8829	-.1417	
Etkileşim	.0100	.0075	1,3414	.1806	-.0047	.0247	
R= .689	F(3,361)=108,9871						
R ² =.475	p=.0000						

Sessiz istifanın bağımlı değişken, örgütsel insandışılaştırmanın bağımsız değişken ve örgütsel bağlılığın düzenleyici değişken olarak kabul edildiği analizde; örgütsel insandışılaştırma ve sessiz istifa arasında anlamlı düzeyde ($\beta=.529$ [.2484 - .8107], $p=.0000$ / $p<.05$), devam bağlılığı alt boyutu ve sessiz istifa arasında yine anlamlı ($\beta=-1,012$ [-1,883 - -.142], $p=.0228$ / $p<.05$) düzeyde etki tespit edilmiştir. Örgütsel insandışılaştırma ve sessiz istifa arasındaki ilişkide devam bağlılığının düzenleyici bir etkisi olmadığı ($\beta=.0100$ [-.0047 - .0247], $p=.1806$ / $p>.05$) anlaşılmıştır.

Bu bilgiler ışığında araştırmanın ana hipotezi olan “H_{3b}: Örgütsel insandışılaştırma algısı ve sessiz istifa arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığının düzenleyici rolü vardır” hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 12. *Örgütsel İnsandışılaştırma ve Sessiz İstifa Arasındaki İlişkide Normatif Bağlılığın Düzenleyici Rolü*

Bağımlı Değişken: Sessiz İstifa							
Bağımsız Değişken	β	Standard Hata	t	p	LLCI	ULCI	
Sabit	80,5571	6,6976	12,0278	.0000	67,3859	93,7283	
Örgütsel İnsandışılaştırma	.5792	.1093	5,2966	.0000	.3641	.7942	
Normatif Bağlılık	-1,0734	.3872	-2,7719	.0059	-1,8349	-.3118	
Etkileşim	.0063	.0068	.9261	.3550	-.0071	.0197	
R= .702 F(3,361)=117,2551							
R ² =.493 p=.0000							

Sessiz istifanın bağımlı değişken, örgütsel insandışılaştırmanın bağımsız değişken ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarından normatif bağlılığın düzenleyici değişken olarak kabul edildiği analizde; örgütsel insandışılaştırma ve sessiz istifa arasında anlamlı düzeyde ($\beta=.579$ [.3641 - .7942], $p=.0000$ / $p<.05$), örgütsel bağlılık ve sessiz istifa arasında yine anlamlı düzeyde ($\beta=-1,0734$ [-1,8349 - -.3118], $p=.0059$ / $p<.05$) etki tespit edilmiştir. Örgütsel insandışılaştırma ve sessiz istifa arasındaki ilişkide normatif bağlılığın düzenleyici bir etkisi olmadığı ($\beta=.0063$ [-.0071 - .0197], $p=.3550$ / $p>.05$) anlaşılmıştır.

Bu bilgiler ışığında araştırmanın ana hipotezi olan “H_{3c}: Örgütsel insandışılaştırma algısı ve sessiz istifa arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın alt boyutlarından normatif bağlılığın düzenleyici rolü vardır” hipotezi desteklenmemiştir.

5.7. Ek Analizlere İlişkin Bulgular

Araştırmanın temel amaçlarından biri, belirli değişkenler açısından farklı gruplar arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığını incelemektir. Bu amaç doğrultusunda, araştırmada ele alınan değişkenlerin ölçekleri üzerinde fark analizleri uygulanmıştır. Fark analizleri, gruplar arasında gözlenen farklılıkların tesadüfi mi yoksa gerçek bir farklılıktan mı kaynaklandığını belirlemek için kullanılır. Bu çalışmada, verilerin dağılım özellikleri ve araştırma sorularına uygun olarak Bağımsız Örneklemeler T-Testi ve ANOVA tercih edilmiştir. Bu analizler, gruplar arasındaki ortalama farklarının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını değerlendirilmesine olanak sağlamıştır.

Hangi gruplar arasında farklılaşma olduğu sonucuna ulaşabilmek amacıyla varyansların homojen dağıldığı ölçeklerde Tukey Post Hoc Analizi, varyansların homojen dağılmadığı ölçeklerde ise Games-Howel Post Hoc Analizi kullanılmıştır.

5.7.1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Fark Analizleri

Çalışmaya katılan katılımcıların erkek ya da kadın olmasına yönelik araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen puanların birbirinden farklılaşıp farklılaşmadığı Bağımsız Örneklem T-Testi aracılığı ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Fark Analizleri

Ölçek	Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği	Erkek	126	96,86	24,397	-1,279	.202
	Kadın	239	100,06	21,871		

n: Katılımcı Sayısı p: Anlamlılık Düzeyi

Araştırmada “Q₁: Sağlık sektöründe çalışanlarda sessiz istifa davranışı cinsiyete göre farklılık gösterir mi?” sorusu sorulmuş olup; elde edilen bulgulara göre Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği puan ortalamalarının; erkekler için 96,86 (ss=24,397), kadınlar için ise 100,06 (ss=21,871) olduğu ve yapılan analiz sonucunda söz konusu puan ortalamalarının farklılaşmadığı (t=-1,279, p=.202 / p>.05) anlaşılmıştır.

5.7.2. Eğitim Düzeylerine Göre Fark Analizi

Çalışmaya katılan katılımcıların eğitim düzeylerine yönelik araştırmada kullanılan Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği'nden elde edilen puanların birbirinden farklılaşıp farklılaşmadığı Tek Yönlü ANOVA aracılığı ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Fark Analizleri

Ölçek	Eğitim Düzeyi	n	Ortalama	Standart Sapma	F	p	Fark
Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği	Lise Mezunu (1)	49	97,18	25,209	.57	.566	
	Lisans Mezunu (2)	200	100,11	22,612			
	Lisansüstü Mezunu (3)	116	97,72	22,116			

n: Katılımcı Sayısı p: Anlamlılık Düzeyi

Araştırmada “Q₂: Sağlık sektöründe çalışanlarda sessiz istifa davranışı eğitim düzeyine göre farklılık gösterir mi?” sorusu sorulmuş olup; elde edilen bulgulara göre Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği puan ortalamalarının; lise mezunları için 97,18 (ss=25,209), lisans mezunları için 100,11 (ss=22,612), lisansüstü mezunları için 97,72 (ss=22,116) olduğu ve yapılan analiz sonucunda puan ortalamalarının farklılaşmadığı (F=.570, p=.566 / p>.05) anlaşılmıştır.

5.7.3. Sağlık Sektöründeki Tecrübelerine Göre Fark Analizi

Çalışmaya katılan katılımcıların sağlık sektöründeki tecrübelerine yönelik araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen puanların birbirinden farklılaşıp farklılaşmadığı Tek Yönlü ANOVA aracılığı ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 15. Katılımcıların Sağlık Sektöründeki Tecrübelerine Göre Fark Analizleri

Ölçek	Sağlık Sektörü Tecrübe	n	Ortalama	Standart Sapma	F	p	Fark
Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği	1 yıldan az (1)	42	94,36	21,799	3,427	.017	4>2
	1-5 yıl (2)	89	104,87	22,421			
	6-10 yıl (3)	93	99,76	23,698			
	10 yıldan fazla (4)	141	96,06	22,115			

n: Katılımcı Sayısı p: Anlamlılık Düzeyi

Araştırmada “Q₃: Sağlık sektöründe çalışanlarda sessiz istifa davranışı sağlık sektöründe çalışma süresine göre farklılık gösterir mi?” sorusu sorulmuş olup; elde edilen bulgulara göre Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği puan ortalamalarının; 1 yıldan az çalışanlar için 94,36 (ss=21,799), 1 ila 5 yıl çalışanlar için 104,87

(ss=22,421), 6 ila 10 yıl çalışanlar için 99,76 (ss=23,698), 10 yıldan fazla çalışanlar için 96,06 (ss=22,115) olduğu ve yapılan analiz sonucunda puan ortalamalarının farklılaştığı ($F=3,427$, $p=.017$ / $p<.05$) anlaşılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği'nde varyansların homojen dağılmadığı anlaşılmış olup, söz konusu farklılığın hangi alt gruplarda meydana geldiğini anlayabilmek için yapılan Games-Howell Post Hoc Analizi uygulanmıştır. Buna göre; 1 ila 5 yıl çalışanlar ve 10 yıldan fazla çalışanlar arasında 10 yıldan fazla çalışanların lehine anlamlı bir farklılık ($p=.021$) tespit edilmiştir.

5.7.4. Son Çalıştıkları İşyerindeki Tecrübelerine Göre Fark Analizi

Çalışmaya katılan katılımcıların anketi doldurdukları tarih itibarıyla aktif olarak çalışmakta oldukları son işyerindeki tecrübelerine yönelik araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen puanların birbirinden farklılaşıp farklılaşmadığı Tek Yönlü ANOVA aracılığı ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16. Katılımcıların Son Çalıştıkları İşyerindeki Tecrübelerine Göre Fark Analizleri

Ölçek	Son İşyeri Tecrübe	n	Ortalama	Standart Sapma	F	p	Fark
Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği	1 yıldan az (1)	76	94,39	21,474	2,924	.034	1>2
	1-5 yıl (2)	158	102,81	22,611			
	6-10 yıl (3)	58	96,40	23,735			
	10 yıldan fazla (4)	73	97,40	22,864			

n: Katılımcı Sayısı p: Anlamlılık Düzeyi

Araştırmada “Q4: Sağlık sektöründe çalışanlarda sessiz istifa davranışı sağlık sektöründe son çalışılan iş yerindeki çalışma süresine göre farklılık gösterir mi?” sorusu sorulmuş olup; elde edilen bulgulara göre Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği puan ortalamalarının; 1 yıldan az çalışanlar için 94,39 (ss=21,474), 1 ila 5 yıl çalışanlar için 102,81 (ss=22,611), 6 ila 10 yıl çalışanlar için 96,40 (ss=23,735), 10 yıldan fazla çalışanlar için 97,40 (ss=22,864) olduğu ve yapılan analiz sonucunda puan ortalamalarının farklılaştığı ($F=2,924$, $p=.034$ / $p<.05$) anlaşılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği'nde varyansların homojen dağılmadığı anlaşılmış olup, söz konusu farklılığın hangi alt gruplarda meydana geldiğini anlayabilmek için yapılan Games-Howell Post Hoc Analizi uygulanmıştır.

Buna göre; 1 ila 5 yıl çalışanlar ve 1 yıldan az çalışanlar arasında 1 yıldan az çalışanların lehine anlamlı bir farklılık ($p=.033$) tespit edilmiştir.

5.7.5. Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Türüne Göre Fark Analizleri

Çalışmaya katılan katılımcıların devlet kurumunda ya da özel kurumda çalışıyor olmasına yönelik araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen puanların birbirinden farklılaşıp farklılaşmadığı Bağımsız Örneklem T-Testi aracılığı ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17. Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Türüne Göre Fark Analizi

Ölçekler	Kurum Türü	n	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği	Devlet Kurumu	263	99,68	21,780	.909	.365
	Özel Kurum	102	97,1	25,235		

n: Katılımcı Sayısı p: Anlamlılık Düzeyi

Araştırmada “Q5: Sağlık sektöründe çalışanlarda sessiz istifa davranışı sağlık sektöründe çalıştıkları kurum türüne göre farklılık gösterir mi?” sorusu sorulmuş olup; elde edilen bulgulara göre Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği puan ortalamalarının; devlet kurumlarında çalışanlar için 99,68 ($ss=21,780$), özel kurumlarda çalışanlar için ise 97,1 ($ss=25,235$) olduğu ve yapılan analiz sonucunda söz konusu puan ortalamalarının farklılaşmadığı ($t=.909$, $p=.365$ / $p>.05$) anlaşılmıştır.

ALTINCI BÖLÜM

Çalışmanın bu kısmında toplanan ölçek sonuçlarının analizinde çıkan bulgular, alan yazında yer alan bulgular ile birlikte değerlendirilecektir. Yanı sıra, çalışmanın sınırlılıklarından bahsedilecek olup, gelecekte yapılacak çalışmalar ve örgütler için önerilere de yer verilecektir.

6. Tartışma ve Sonuç

Sağlık sektörü, insan sağlığıyla ilgili her türlü ürün ve hizmetin üretimi, sunumu ve tüketimiyle ilgilenen geniş bir alandır. Bu sektör, bireylerin ve toplumun sağlığını koruma ve iyileştirme amacıyla çeşitli hizmetler sunar. Sağlık hizmetlerinin önemi, sadece bireysel ihtiyaçları karşılamakla kalmaz, aynı zamanda toplumun genel refahını da etkiler. Toplumu doğrudan etkileyen küresel olayların yaşandığı dönemlerde sağlık sektörünün önemi daha da artar. Bu tür dönemlerde sağlık çalışanları, zorlu koşullar altında toplum sağlığı için mücadele ederler. Sağlık sektöründe çalışanların en büyük amacı, topluma kaliteli ve etkili sağlık hizmetleri sunmaktır. Yüksek kaliteli sağlık hizmetleri sunabilmek için, sağlık personelinin çalışma ortamı, koşulları ve iş güvenliği önemlidir. Sağlık çalışanlarının iyi şartlarda çalışması, sunulan hizmetin kalitesini doğrudan etkiler. Bu nedenle, sağlık sektöründe çalışanların refahı ve güvenliği, toplum sağlığı için de kritik öneme sahiptir.

Sessiz istifa kavramı en genel tanımıyla, bir çalışanın işinden resmi olarak ayrılmadan, işine olan motivasyonunu ve bağlılığını kaybetmesi durumudur. Çalışan işine devam eder ancak sadece görev tanımında belirtilen işleri yapar, ek sorumluluk almaz, inisiyatif kullanmaz ve genel olarak işine karşı daha az çaba gösterir (Hasırcı & Örü, 2023). Kısacası, "kovulmamak için gereken minimum işi yapmak" olarak özetlenebilir.

Sessiz istifa, aniden ortaya çıkan bir durum değildir; genellikle bir dizi olumsuz deneyim ve koşulun birikmesi sonucu ortaya çıktığı öngörülmektedir. Bu durumun başlıca öncülleri arasında, sürekli yüksek iş yükü ve buna bağlı tükenmişlik hissi, adil olmayan ücretlendirme veya takdir eksikliği, yönetimin yetersizliği ve çalışanların fikirlerine değeri verilmemesi, kariyer gelişim fırsatlarının kısıtlı olması ve toksik bir iş ortamı bulunur (Arar vd., 2023). Bu faktörler, çalışanların motivasyonunu ve işine olan bağlılığını zamanla azaltarak sessiz istifaya zemin hazırlar. Ayrıca, iş-yaşam

dengeinin bozulması, kişisel değerlerle işin değerlerinin uyuşmaması ve işle ilgili kronik stres de sessiz istifa'nın önemli tetikleyicilerindendir.

Sessiz istifa, bir kuruluş için önemli ve genellikle gözden kaçan olumsuz sonuçlara yol açabilir. En belirgin sonuçlardan biri verimlilikte düşüştür; çünkü motivasyonu düşük çalışanlar, işlerini tamamlamak için gereken minimum çabayı gösterirler ve bu durum, iş kalitesinde azalmaya, hataların artmasına ve müşteri memnuniyetsizliğine yol açabilir (Yücedağlar vd., 2024). Ayrıca, sessiz istifa, işgücü devrini artırabilir, çünkü memnuniyetsiz çalışanlar sonunda başka işler aramaya başlayabilirler; bunun sonucunda çalışanların çalıştıkları kurumdan ayrılmaları, kurumun işe alım ve eğitim maliyetlerini artırır ve kurumsal bilgi kaybına neden olur (Çalışkan, 2023). Dahası, sessiz istifa, iş yerinde olumsuz bir atmosfer yaratabilir, çünkü diğer çalışanlar motivasyon eksikliğini ve bağlılığın azaldığını fark edebilirler ve bununla birlikte, ekip moralini düşürebilir ve iş birliğini zorlaştırabilir. Uzun vadede, sessiz istifa, bir kuruluşun itibarını zedeleyebilir ve rekabet gücünü azaltabilir.

Bu çalışmada, günümüz iş dünyasında giderek artan bir öneme sahip olan örgütsel insandışılaştırma ve sessiz istifa arasındaki ilişki incelenmiştir. Özellikle, örgütsel bağlılığın bu iki değişken arasındaki ilişkideki düzenleyici rolü üzerinde durulmuştur. Çalışmanın bulguları, beklenen doğrultuda, örgütsel insandışılaştırmanın sessiz istifa eğilimini anlamlı bir şekilde artırdığını göstermektedir. Çalışanların kendilerini örgüt tarafından değersizleştirilmiş, birer sayıdan ibaret olarak algılamaları, işlerine olan motivasyonlarını kaybetmelerine ve dolayısıyla sessiz istifa davranışları sergilemelerine yol açmaktadır.

Bu çalışmanın temel odak noktası olan örgütsel bağlılığın, insandışılaştırma ve sessiz istifa arasındaki bu olumsuz ilişkiyi önemli ölçüde etkilediği bulunmuştur. Yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanların, örgütsel insandışılaştırma deneyimlerine rağmen sessiz istifa eğilimlerinin daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgu, bağlı çalışanların örgütlerine olan inançları, aidiyet duyguları ve olumsuz deneyimlere karşı daha dirençli olmalarıyla açıklanabilir. Aksine, düşük örgütsel bağlılığa sahip çalışanlarda ise insandışılaştırmanın sessiz istifa üzerindeki etkisinin daha güçlü olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, örgüte karşı zaten zayıf bir bağı olan çalışanların, insandışılaştırma deneyimiyle birlikte sessiz istifaya daha kolay yöneldiklerini göstermektedir.

Çalışmanın bulguları; örgütsel bağlılığın yüksek olduğu durumlarda, algılanan örgütsel insandışlaştırmının sessiz istifa eğilimini önemli ölçüde azalttığını göstermektedir. Başka bir deyişle, örgüte bağlı hisseden çalışanlar, örgütsel insandışlaştırma deneyimlerine rağmen sessiz istifa davranışına daha az başvurumaktadırlar. Bu sonuç, literatürdeki mevcut bilgileri genişletmekte ve örgütsel davranış alanına önemli katkılar sunmakla beraber örgütsel bağlılığın, örgütsel insandışlaştırmının olumsuz etkilerini tamponlayıcı bir faktör olarak işlev gördüğünü ortaya koymaktadır. Bu durum, özellikle sağlık sektöründe, örgütsel bağlılığı artırmaya yönelik uygulamaların (örneğin, adil ücretlendirme, kariyer gelişim olanakları, destekleyici liderlik) önemini vurgulamaktadır.

Literatürde bu ilişkiyi doğrudan inceleyen bir araştırma yazarın bilgisi dahilinde bulunamamıştır. Araştırmanın bu bulgusu; örgütsel bağlılığın, çalışanların işyerindeki olumsuz algılarla başa çıkabilme yeteneğinin artırmasıyla açıklanabilir (Bowling vd., 2010). Bu bağlamda alan yazında, insandışlaştırma ve benzeri kavramlara maruz kalan çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının artması ile çalıştıkları kuruma olan tutumlarındaki değişim ve bu araştırmalardan çıkan sonuçlara göre örgütsel bağlılığın bu olumsuzluklar sonucu sessiz istifa ve benzeri davranış biçimlerine karşı bir tampon etkisinin olup olmadığı incelenmiştir.

Gün ve diğerleri (2024) çalışmalarında; örgütsel bağlılığı artıran önemli etkenlerden biri olan örgütsel desteğin artması ile sessiz istifa davranışının azaldığı, insandışlaştırmının sonuçlarından biri olan iş tükenmişliğinin ise sessiz istifa davranışını artırdığı ve örgütsel desteğin iş tükenmişliğini azalttığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Bu kapsamda örgütsel desteğin artması durumunda; çalışanların iş tükenmişliği ile daha iyi başa çıkabileceği ve sessiz istifa davranışını daha az sergileyeceği düşünülebilir.

Doğan ve Kılıç (2007) çalışmalarında, örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanların; işlerine, kurumdaki kariyerlerine, yönetime ve iş arkadaşlarına olan memnuniyetlerinin artacağını ifade etmiştir. Bu hislere sahip bir çalışanın sessiz istifa davranışı sergileme olasılığının, örgütsel bağlılık düzeyi düşük olan çalışanlara göre daha az olacağı düşünülebilir.

Stazyk ve arkadaşları (2011) yapmış oldukları çalışmada, yüksek düzeyde rol belirsizliğinin örgütsel bağlılığı azalttığına dair sonuçlara ulaşmışlardır. Rol

belirsizliğine, bir çalışana birden fazla alanda sorumluluk yüklenmesi açısından bakıldığında, çalışanın insandışılaştırılmış hissetmesine sebebiyet verebilir. Bununla birlikte sessiz istifa davranışı sergileyebilirler. Bu kapsamda, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların işlerini sadece bir gelir kaynağı olarak değil kendilerini geliştirdikleri ve aidiyet duydukları bir yer olarak görmeleri (Dirwan vd., 2024) sebebiyle rol belirsizliği ile daha iyi başa çıkabilecekleri ve sessiz istifa davranışına daha az yönelecekleri düşünülmektedir.

Cohen-Charash ve Spector (2001) yapmış oldukları meta analiz çalışmasında örgütsel insandışılaştırma ile yakından alakalı olan örgütsel adalet algısının düşük olduğu durumlarda örgütsel bağlılığın olumsuz etkileri azaltılabileceğinden bahsetmişlerdir. Bu bilgi ışığında; yüksek bağlılığa sahip çalışanlar, insandışılaştırma algılarına rağmen bu bağlılığın getirdiği duygusal bağ ve aidiyet duygusu sayesinde sessiz istifa davranışlarına daha az yönelebilirler.

Dhondt ve arkadaşları (2014) çalışmalarında, iş yoğunluğu ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sessiz istifa davranışının çıkış noktası incelendiğinde; yoğun iş temposunun çalışanların özel hayatlarını etkilemesi üzerine sağlıklı bir iş – özel hayat dengesi kuramamaları ve bu dengesizliğin çalıştıkları kuruma karşı tükenmiş hissetmelerine sebep olmasını eleştirmek için ortaya çıkardıkları görülmektedir (Çalışkan, 2023). Yanı sıra, yoğun iş temposunun çalışanların insandışılaştırılmış hissettirdiği bilinmektedir. Bu kapsamda, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların, yoğun iş temposuyla başa çıkabileceği ve sessiz istifa davranışını daha az sergileyecekleri düşünülmektedir.

Colquitt (2001) yapmış olduğu çalışmada örgütsel adalet kavramının farklı boyutlarını (dağıtım adaleti, prosedürel adalet, etkileşim adaleti) ele almış; çalışanların adil muamele görmediklerini hissettiklerinde (düşük adalet algısı), örgütsel bağlılıkları azalabileceğinden ve bunun da sessiz istifa davranışlarına yol açabileceğinden bahsetmiştir. Bu noktada, örgütsel bağlılık, adalet algısının sessiz istifa üzerindeki etkisini düzenleyen bir faktör olarak düşünülebilir. Yani yüksek bağlılığa sahip çalışanlar, düşük adalet algısına rağmen örgüte olan bağlılıkları nedeniyle sessiz istifa davranışlarını daha az gösterebilirler.

Rhoades ve Eisenberger (2002) çalışmalarında, örgütsel destek algısının yükselmesinin örgütsel bağlılığı artıracakını vurgulamışlardır. Bu durumda örgütsel

destek algısının yükselmesinin de insandışılaştırma algısı ile sessiz istifa arasındaki ilişkide tampon etkisi oluşturacağı düşünülebilir.

Çalışmanın değişkenleri arasındaki ilişkiye dair bulguları; örgütsel insandışılaştırma – sessiz istifa, örgütsel bağlılık – sessiz istifa arasındaki ilişkileri aydınlatmaktadır. Elde edilen sonuçlar, literatürdeki benzer çalışmaları desteklemekle birlikte, sağlık çalışanları özelinde önemli çıkarımlar sunmaktadır.

Bulgular, örgütsel insandışılaştırma ile sessiz istifa arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, çalışanların örgüt tarafından bir nesne gibi algılanması, bireysel özelliklerinin ve değerlerinin göz ardı edilmesi durumunda, sessiz istifa davranışına yönelme olasılıklarının arttığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, örgütsel insandışılaştırmanın çalışanların motivasyonunu ve örgüte bağlılığını olumsuz etkilediği ve bu durumun sessiz istifa gibi davranışlara yol açabileceği yönündeki güncel literatürle uyumludur. Bu durum, sağlık sektöründe insan odaklı hizmet anlayışının önemi düşünüldüğünde, örgütsel insandışılaştırmanın azaltılmasına yönelik stratejilerin geliştirilmesinin gerekliliğini vurgulamaktadır.

Caesens ve diğerleri (2017), algılanan örgütsel desteğin çalışanların iyilik hali üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında, örgütsel insandışılaştırmanın bu ilişkiyi olumsuz yönde etkilediğini bulmuşlardır. Bu durum, insandışılaştırma algısının çalışanların örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirmesine ve dolayısıyla sessiz istifa gibi davranışlara yönelmesine katkıda bulunabileceğini göstermektedir. Ayrıca, sessiz istifanın nedenlerini inceleyen güncel çalışmalarda, adil olmayan uygulamalar, yetersiz takdir ve destek eksikliği gibi faktörlerin bu davranışa yol açtığı vurgulanmaktadır (2023). Örgütsel insandışılaştırma da bu faktörlerle yakından ilişkili olduğundan, bulgularımızı desteklemektedir.

Gözlü (2023) yapmış olduğu çalışmada sessiz istifanın öncülleri arasında aşırı iş yükü, düşük ücret, yöneticinin çalışanı değersiz görmesi gibi kavramların olduğuna işaret etmiştir. Bu kavramlar insandışılaştırma olarak düşünülebilir ve buradan yola çıkarak örgütsel insandışılaştırmanın sessiz istifa davranışına neden olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Yoğurtçu ve diğerlerinin (2024) yapmış oldukları nitel araştırmada sessiz istifa davranışı sergileyen öğretmenlerin bu davranışlara sebep olarak; yeterli takdir görmeme, yöneticinin adaletsizliği ve sistem gibi kavramlarla açıklamışlardır. Takdir

görmemek değersiz hissetmeye ve insani özelliklerin görmezden gelinmesi olarak açıklanabileceği düşünüldüğü için çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Arar (2023) yapmış olduğu çalışmada, mobbingin ve yöneticinin tutum ve davranışlarının çalışanları sessiz istifa davranışına yönlendirdiği sonucuna ulaşmıştır. Yazar, yöneticinin tutum ve davranışlarını çalışanına bilinçli olarak değersizlik hisler verecek davranışlar olarak açıklamıştır. Hem mobbing hem de yöneticinin olumsuz tutum ve davranışları insandışılaştırmanın öncülleri olarak kabul edilebileceğinden, bu çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Çalışmanın önemli bir diğer bulgusu, örgütsel bağlılık ile sessiz istifa arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmasıdır. Bu sonuç, örgüte bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların, sessiz istifa davranışına daha az eğilimli olduklarını göstermektedir. Bu bulgu, örgütsel bağlılığın çalışanların işlerine ve örgütlerine olan duygusal bağlarını yansıttığı ve bu bağın güçlü olduğu durumlarda ayrılma niyetlerinin azalacağı yönündeki literatürle uyumludur.

Örgütsel bağlılık kavramı üzerine yapılan ilk çalışmalardan biri olan Mowday ve diğerlerinin (1979) çalışması, örgütsel bağlılığı "çalışanın örgütün amaçlarına ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul göstermesi, örgüt için çaba göstermeye istekli olması ve örgüt üyeliğini sürdürme konusunda güçlü bir arzu duyması" olarak tanımlamaktadır. Bu tanımın, sessiz istifanın tanımlarına bakıldığında "çalışanın gerektiği kadar çalışması, örgütün amaçlarıyla kendi amaçları arasında bağ kuramaması, örgütten ayrılma niyetinin olması" (Akay & Tosun, 2024; Demirkaya vd., 2023; Güler, 2023; Karaşin & Öztürk, 2023; Lu vd., 2023; Oğan & Çetiner, 2024; Özcan & Yalıtıl, 2024; Savaş & Turan, 2023; Solmaztürk vd., 2024) gibi içeriklerle zıt bir anlam taşıdığı görülmektedir. Bu da örgütsel bağlılığın artması durumunda sessiz istifa davranışının azalacağının göstergesidir.

Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli ise, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı bağlılık türünü ortaya koymaktadır. Bu modelde, özellikle duygusal bağlılığın çalışanların örgütte kalma niyetlerini doğrudan etkilediği vurgulanmaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütlerine karşı güçlü bir duygusal bağ hissederler ve bu nedenle örgütte kalmaya daha isteklidirler.

Örgütsel bağlılığın sessiz istifa davranışını azaltmada önemli bir faktör olduğunu gösteren ampirik çalışmalar da mevcuttur. Bu araştırmalar örgütsel bağlılığın iş performansı, işten ayrılma niyetleri ve devamsızlık gibi önemli örgütsel sonuçlarla ilişkili olduğunu göstermiştir (Harter vd., 2002; Saks, 2006). Bu çalışmalar, örgütsel bağlılığın artırılmasının, sessiz istifa davranışını da azaltabileceğine işaret etmektedir.

Sağlık çalışanları için sessiz istifa ölçeğine verilen yanıtların toplam skoruna göre katılımcıların sadece sağlık sektöründeki tecrübelerine göre anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiş olup; cinsiyete, eğitim türüne, son çalıştıkları iş yerindeki tecrübeye ve kurum türlerine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu durum, sessiz istifanın çok boyutlu bir olgu olduğunu ve farklı faktörlerin etkileşiminden kaynaklanabileceğini göstermektedir. Bu bulgular, literatürdeki bazı çalışmalarla paralellik göstermektedir.

Özcan ve Yaltagil (2024) çalışmalarında, katılımcıların sessiz istifa eğilimlerinin, meslekteki çalışma sürelerine göre daha uzun süredir çalışanların lehine anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Aynı makalede, sessiz istifa eğilimini etkileyen faktörler arasında; sağlıkta şiddet, düşük ücret, takdir edilmemek, görüşlere önem verilmemesi, yetersiz personel sayısı ve fazla iş yükü, kariyer ve kişisel gelişim imkanlarının kısıtlı olması, yöneticilere karşı hissedilen güvensizlik duygusu ve adaletli olunmadığı düşüncesi yer almaktadır. Uzun süreli deneyime sahip sağlık çalışanlarının bu olumsuzluklara daha uzun süre maruz kalması, sessiz istifa eğilimlerini artırabileceği düşünülmektedir.

Altun ve diğerlerinin (2024) yapmış oldukları çalışmada, iş koşullarının yoğun olduğu sağlık sektöründe etkili ve verimli hizmet sunulabilmesi için sessiz istifanın nedenlerinin tespit edilmesi, personelin rol ve sorumluluklarının açıkça belirtilmesi, kariyer imkânlarının sunulması, personel ile iyi bir iletişimin kurulması, çalışma barışının ve örgütsel bağlılığın sağlanması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu durum, sessiz istifanın sadece demografik faktörlerle değil, aynı zamanda örgütsel faktörlerle de ilişkili olduğunu göstermektedir. Aynı çalışmada yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi ile sessiz istifa arasında anlamlı bir ilişki bulunamamışken; meslekte çalışma sürelerinde 3 – 5 yıl arası çalışanların 2 yıl ve altı çalışanlara göre daha fazla sessiz istifa davranışı sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular çalışmayı destekler niteliktedir.

Gözlü (2023) sessiz istifa ve sessiz işten çıkarma ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmış olduğu çalışmada bu kavramların ölçülebilirliği ortaya konmuştur. Bu da sessiz istifanın farklı boyutlarının incelenmesinin önemini vurgulamaktadır.

Katıtaş ve diğerlerinin (2024) yapmış oldukları sessiz istifa ölçeği geliştirme çalışmasındaki bulgularında; katılımcıların eğitim sektöründeki tecrübelerine göre, 10 yıldan az tecrübeye sahip olanların 31 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olanlardan, 16 – 20 yıl arası tecrübeye sahip olanların da yine 31 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olanlardan daha yüksek sessiz istifa davranışı sergilediği ortaya çıkmıştır. Bu sonuç anlamlılık bakımından bu çalışmanın bulgularını desteklemektedir. Yanı sıra, bu çalışmada daha uzun süre tecrübesi olan katılımcılar daha fazla sessiz istifa davranışı sergilerken, Katıtaş ve diğerlerinin (2024) çalışmasında daha az kıdeme sahip olanların daha fazla sessiz istifa davranışı sergilediği gözükmemektedir. Bu farklılığın örneklem farklılığı sebebiyle ortaya çıkmış olabileceği düşünülmektedir.

Öztürk Çiftçi ve diğerlerinin (2015) yapmış olduğu çalışmada, işten ayrılma niyetinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bulgulara göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla daha fazla işten ayrılma niyeti olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmada işten ayrılma niyeti, olumsuz çalışma koşullarında çalışanların sessizleşerek istifa düşünceleri olarak tanımlanmıştır. Yapılan çalışmanın bulgularının, bu araştırmanın bulgularını desteklemediği görülmüştür. Bu farklılığın örneklem farklılığı sebebiyle ortaya çıkmış olabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışma, günümüz iş dünyasının önemli sorunlarından olan örgütsel insandışılştırma ve sessiz istifa arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu ilişkide örgütsel bağlılığın düzenleyici rolünü ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular, örgütsel insandışılştırmanın sessiz istifa eğilimini anlamlı bir şekilde artırdığını göstermektedir. Çalışanların kendilerini örgüt tarafından değersizleştirilmiş hissetmeleri, motivasyon kaybına ve dolayısıyla sessiz istifa davranışlarına yol açmaktadır. Bu durum, özellikle insan odaklı hizmet anlayışının ön planda olduğu sağlık sektörü için önemli bir sorundur.

Çalışmanın en önemli bulgularından biri, örgütsel bağlılığın, insandışılştırma ve sessiz istifa arasındaki bu olumsuz ilişkiyi önemli ölçüde etkilemesidir. Yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanların, örgütsel insandışılştırma deneyimlerine rağmen

sessiz istifa eğilimlerinin daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, bağlı çalışanların örgütlerine olan inançları, aidiyet duyguları ve olumsuz deneyimlere karşı daha dirençli olmalarıyla açıklanabilir. Aksine, düşük örgütsel bağlılığa sahip çalışanlarda ise insandışlaştırmının sessiz istifa üzerindeki etkisinin daha güçlü olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, örgüte karşı zaten zayıf bir bağı olan çalışanların, insandışlaştırma deneyimiyle birlikte sessiz istifaya daha kolay yöneldiklerini göstermektedir. Bu sonuç, örgütsel bağlılığın, örgütsel insandışlaştırmının olumsuz etkilerini tamponlayan önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, çalışma belirli bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir ve sonuçların genellenebilirliği sınırlı olabilir. Gelecek araştırmaların farklı sektörlerde ve daha geniş örneklemle yapılması, bulguların genellenebilirliğini artırabilir. Bu çalışmada kullanılan tüm anketler öznel derecelendirmelere veya öz bildirimlere dayanmaktadır. Bu durum, katılımcıların soruları yanıtlarken arzu edebilirliği göz önünde bulundurarak soruları yanıtladığı bir yanıt yanlılığı oluşturabilir. Gelecekteki araştırmalar; örgütsel insandışlaştırma, örgütsel bağlılık ve sessiz istifanın objektif ölçümlerini içermelidir. Çalışma kesitsel bir desene sahiptir ve değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri tam olarak ortaya koyamamaktadır. Boylamsal çalışmalar, değişkenler arasındaki ilişkilerin zaman içindeki değişimini daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir. Çalışmada sadece nicel veriler kullanılmıştır. Nitel verilerin de kullanıldığı karma yöntemli çalışmalar, konuyu daha derinlemesine anlamamızı sağlayabilir.

Bu çalışmanın sonuçları, literatüre önemli katkılar sağlamaktadır. Özellikle, örgütsel bağlılığın, örgütsel insandışlaştırma ve sessiz istifa arasındaki ilişkiyi düzenleyici rolü, alanda daha önce doğrudan incelenmemiş bir konudur. Bu bulgu, örgütsel bağlılığın önemini bir kez daha vurgulamakta ve örgütlerin çalışan bağlılığını artırmaya yönelik stratejiler geliştirmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Gelecek araştırmalar için; farklı sektörlerde ve kültürel bağlamlarda daha geniş örneklemle çalışmalar yapılması, boylamsal çalışmalarla değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin daha detaylı incelenmesi, nitel ve nicel verilerin birlikte kullanıldığı karma yöntemli çalışmaların yapılması, örgütsel bağlılığı artırmaya yönelik müdahalelerin sessiz istifa üzerindeki etkilerinin incelenmesi, demografik

bilgilerin insandışılaştırma ve örgütsel baēlılık kavramları üzerindeki etkileri araştırılması önerilir.

Örgütler için; sessiz istifa davranışını önlemek adına insan kaynakları biriminin güçlendirilmesi, performans yönetimi sistemlerinin kurulması, çalışanlara psikolojik destek saēlayacak sistemlerin oluşturulması, yönetim birimine sessiz istifayı önleme adına eğitimlerin verilmesi ve çalışanların motivasyonel gelişimini saēlayacak eğitimlerle desteklenmesi önerilir.



REFERANSLAR

- Acar, S. (2024). Sosyal medyada sessiz istifa algısı: Ekşisözlük incelemesi. *Beykoz Akademi Dergisi*, 12(2), 147-172. <https://doi.org/10.14514/beykozad.1473189>
- Açıkgöz, B. (2024). İnsanın insana ettiği: İnsandışılaştırma. *Çalışma ve Toplum*, 3(82), 963-992.
- Akay, A. C., & Tosun, N. (2024). Adanmışlıktan sessizliğe, sessizlikten vazgeçiş: Sağlık çalışanlarında sessiz istifa üzerine kavramsal bir çerçeve. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 72-86. <https://doi.org/10.46482/ebyuiibfdergi.1597203>
- Akyurt, N., Alparslan, A. M., & Oktar, Ö. F. (2015). Sağlık çalışanlarında liderlik tarzları-iş tatmini-örgütsel bağlılık modeli. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(13), 50-61.
- Altun, U., Aygün, S., Sevim, B., & Uslu, Y. (2024). Hasta hizmetleri çalışanlarının tükenmişlik ve sessiz istifa düzeylerinin değerlendirilmesi: Ampirik bir analiz. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 27(4), 671-688. <https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1497014>
- Amin, Muh. S. (2022). Organizational commitment, competence on job satisfaction and lecturer performance: Social learning theory approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40-56. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.156>
- Arar, T. (2023). Çalışanları Sessiz İstifa Davranışı Sergilemeye Yönelten Unsurların İncelenmesi. İçinde H. A. Kutlu (Ed.), *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Gelişmeler*. Platanus Publishing. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10015106>
- Arar, T., Çetiner, N., & Yurdakul, G. (2023). Quiet quitting: Building a comprehensive theoretical framework. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 15(28), 122-138. <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.1245216>
- Attamimi, I. (2024). Quiet quitting due to work stress, mediated by job satisfaction and affective commitment. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(1), 1301-1321.

- Avcı, N. (2023). Örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik, işte sözde var olma ve sessiz istifa arasındaki ilişkiler: İstanbul Maltepe Belediyesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(39), 968-989. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.1217165>
- Avşar, M. (2024). Konaklama işletmelerinde çalışanların “sessiz istifa” kavramına ilişkin algılarının metafor analizi ile incelenmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 14(1), 343-355. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1420681>
- Ay, D. (2023). Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi algılarının psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerindeki rolü. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 81-96.
- Aydin, E., & Azizoğlu, Ö. (2022). A new term for an existing concept: Quiet quitting—a selfdetermination perspective. *International Congress on Critical Debates in Social Sciences*, 285-295.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sayistay/issue/61516/918886>
- Bekman, M. (2022). Halkla ilişkiler uygulamalarında nicel araştırma yöntemi: İlişkisel tarama modeli. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 6(16), 238-258. <https://doi.org/10.54707/meric.1143322>
- Bell, C. M., & Khoury, C. (2011). Dehumanization, deindividuation, anomie and organizational justice. *Emerging Perspectives on Organizational Justice and Ethics, Research in Social Issues in Management*, 7, 169-200.
- Bell, C. M., & Khoury, C. (2016). Organizational powerlessness, dehumanization, and gendered effects of procedural justice. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 570-585.
- Bilgiç, H. F. (2017). Örgütsel bağlılık - iş tatmini ilişkisi. *Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(3), 35-49.
- Bilginoğlu, E., & Yozgat, U. (2022). Örgütsel insandışılartırma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide, işe angaje olma ve iş tatmininin aracı rolü. *Journal of Management and Economics Research*, 20(1), 1-18.

- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(4), 915-934. <https://doi.org/https://doi.org/10.1348/096317909X478557>
- Boz, D., Duran, C., & Uğurlu, E. (2021). Örgütsel bağlılığın iş performansına etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 345-355. <https://doi.org/10.33206/mjss.726618>
- Bozkurt, Ö., & Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139. <https://dergipark.org.tr/pub/comuybd/issue/4101/54032>
- Brison, N., Stinglhamber, F., & Caesens, G. (2022). Organizational dehumanization. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.902>
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2019). The relationship between organizational dehumanization and outcomes: The mediating role of emotional exhaustion. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(9), 699-703.
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: The mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 527-540.
- Christoff, K. (2014). Dehumanization in organizational settings: Some scientific and ethical considerations. *Frontiers in human neuroscience*, 8, 748.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational

- justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Coşkun, A. (2014). Sağlık hizmetleri sektöründe ahlaki bir sorun olarak insandışılştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 7(2), 9-51.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of management perspectives*, 21(4), 34-48.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amp.2007.27895338>
- Çalışkan, K. (2023). Sessiz istifa: Sonun başlangıcı mı yeniden diriliş mi? *Journal of Organizational Behavior Review*, 5(2), 190-204.
- Çavmak, Ş., & Çavmak, D. (2017). Türkiye’de sağlık hizmetlerinin tarihsel gelişimi ve sağlıkta dönüşüm programı. *Sağlık Yönetimi Dergisi*, 1(1), 48-57.
- Çelik Gönültaş, M. (2021). Farklı kuşakların örgütsel bağlılıklarının sosyal psikoloji çerçevesinde değerlendirilmesi: Literatür taraması. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 7(2), 281-294.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/kkujebpir/issue/67132/1028612>
- Çimen, A. İ., & Yılmaz, T. (2023). Sessiz istifa ne kadar sessiz. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 27-33.
- Dağlı, A., Han, B., & Elçiçek, Z. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği’nin türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1788-1800. <https://doi.org/10.17755/esosder.445932>
- Demir, F., Şahin, A., Yeşilmen, L., & Aydın, R. (2022). İlköğretim kurumlarındaki öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(41), 29-39. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/zgefd/issue/68741/960272>
- Demir, N., & İnandı, Y. (2023). Okul yöneticilerinin örgütsel adalet davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven duyguları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-29.
- Demirkaya, H., Yıldız, B., Özalçın, S. E., & Öztürk, H. (2023). İnsan kaynaklarında sessizliğin yankıları: Örgütlerde sessiz istifa fenomeninin anatomisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 2(2), 69-88.

- Dhondt, S., Pot, F. D., & Kraan, K. O. (2014). The importance of organizational level decision latitude for well-being and organizational commitment. *Team Performance Management*, 20(7/8), 307-327. <https://doi.org/10.1108/TPM-03-2014-0025/FULL/PDF>
- Dinçer, E., & Kart, M. E. (2021). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde yetenek yönetiminin aracılık rolünün incelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 21-42.
- Dirwan, D., Rajindra, R., Farid, F., Mande, H., Nursiah, N., & Supriadi, A. (2024). The influence of organizational culture, organizational commitment, on motivation and job satisfaction of employees and lecturers at Muhammadiyah University of Palu. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 6(3), 904-918.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(29). <https://dergipark.org.tr/en/pub/erciyesiibd/issue/5886/77855>
- Duran, C., Deniz, A., Boz, D., & Karayaman, S. (2023a). *Sessiz İstifa* (C. Duran, Ed.; 1. bs, C. 1). Eğitim Yayınevi.
- Duran, C., Deniz, A., Boz, D., & Karayaman, S. (2023b). *Sessiz İstifa. İçinde Sessiz istifanın demografik değişkenler ile ilişkisi* (1. bs). Eğitim Yayınevi.
- Düger, Y. S., & Ertaş, A. (2024). Örgütsel bağlılık: Kavramsal bir inceleme. *Güncel İşletmecilik Araştırmaları-4*, 63.
- Eflatun, M. (2023). Yeni bir kavram olarak sessiz istifa: Özellikler, tanıma ve önleme. *Journal of Academic Analysis*, 1(1), 17-31.
- Esmer, Y., & Yüksel, M. (2017). İş yaşamında örgütsel bağlılık: Teorik bir çerçeve. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 62, 258-272. <https://dergipark.org.tr/en/pub/abuhssbd/issue/32976/366593>
- Eyþórsson, V. O., & Innanen, S. (2024). The Influence of Anti-Work Orientation and Organizational Dehumanization on Counterproductive Work Behavior and Quiet Quitting. İçinde *Linnaeus Üniversitesi*.

- Fayganoğlu, P. (2021). İş aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 2(40), 293-321. <https://doi.org/10.17134/khosbd.1001243>
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., & Kaitelidou, D. (2024). 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.
- George, D., & Mallery, M. (2010). SPSS for windows step by step: A simple guide and reference. *Boston: Allyn & Bacon*.
- Gözde, A. (2018). *Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel İnsandışılaştırma Arasındaki İlişkiler*. T.C. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Gözlü, K. (2023). Tükenmişlik bağlamında yeni bir kavram olarak sessiz istifa ve sağlık sektöründeki etkileri. *MEYAD Akademi*, 4(2), 213-241. <https://doi.org/10.59007/meyadakademi.1368789>
- Güler, M. (2023). Çalışma kültüründe yeni bir kavram: Sessiz istifa. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32(1), 247-261.
- Gün, İ. (2024). Sessiz istifa niyetini etkileyen faktörlerin ahp yöntemi ile değerlendirilmesi: Sağlık çalışanlarında bir uygulama. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 22(52), 500-520.
- 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*.
- Gürer, A., & Gemlik, H. N. (2020). Covid-19 pandemisi sürecinde sahada olan sağlık çalışanlarının yaşadıkları sorunlar ve çözüm önerileri üzerine nitel bir araştırma. *Sağlık Hizmetleri ve Eğitimi Dergisi*, 4(2), 45-52.
- Hair, J., Anderson, R., Babin, B., & Black, W. (2013). *Multivariate Data Analysis : Pearson New International Edition*. Pearson Deutschland. <https://doi.org/DOI>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A

- meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268-279.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hasırcı, I., & Örüü, E. (2023). Örgütlerde hiyerarşı kültürü ve lider-üye etkileşiminin sessiz istifa davranışı üzerindeki etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 25(1), 275-291. <https://doi.org/10.31671/doujournal.1338999>
- Hasırcı, I., & Örüü, E. (2024). Hiyerarşı kültürünün sessiz istifa davranışı üzerindeki etkisinde banka çalışanlarının eğitim durumlarının düzenleyici rolü. *İzmir İktisat Dergisi*, 39(2), 389-408. <https://doi.org/10.24988/ije.1345965>
- Haslam, N. (2006). Dehumanization: An integrative review. *Personality and social psychology review*, 10(3), 252-264.
- Haşıloğlu, S. B., Baran, T., & Aydın, O. (2013). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri. 18. *Ulusal Pazarlama Kongresi*, 28-41.
- Karaduman, E. (2023). Sessiz istifanın linkedin’de analizi: Turizm ve planlama için çıkarımlar. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Çalışmalar Dergisi*, 4(2), 269-284.
- Karaşin, Y., & Öztırak, M. (2023). Sessiz istifa tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Cankiri Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 1443-1460. <https://doi.org/10.18074/ckuibfd.1311522>
- Karayaman, S. (2023). Sessiz istifanın kişi-örgüt uyumundaki etkisi: İmalat işletmesi çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(85), 515-526.
- Kepenekci, Y., Katıtaş, S., & Ökdem, M. (2024). Öğretmenlere ilişkin sessiz istifa ölçeği’nin geliştirilmesi ve öğretmenlerin sessiz istifaya ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 14(2), 1344-1363. <https://doi.org/10.24315/tred.1469047>
- Kilic, S. (2016). Cronbach’s alpha reliability coefficient. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.5455/jmood.20160307122823>
- 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. <https://doi.org/10.3390/systems12110460>
- Konak, S. (2024). Sessiz istifa ölçeğini türkçe'ye uyarlama: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 169-176.
- Kuzulu, E., Kurtuldu, S., & Özkan, G. V. (2013). İş yaşam dengesi ile yaşam doyumu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2(1), 88-127.
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: Hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 14-37. <https://dergipark.org.tr/en/pub/yonbil/issue/42548/512774>
- Leyens, J., Rodriguez-Perez, A., Rodriguez-Torres, R., Gaunt, R., Paladino, M., Vaes, J., & Demoulin, S. (2001). Psychological essentialism and the differential attribution of uniquely human emotions to ingroups and outgroups. *European Journal of Social Psychology*, 31(4), 395-411.
- Lu, M., Al Mamun, A., Chen, X., Yang, Q., & Masukujjaman, M. (2023). Quiet quitting during COVID-19: the role of psychological empowerment. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 485. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02012-2>
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet quitting—causes and opportunities. *Business and Management Research*, 12(1), 9-19.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach Burnout Inventory* (3. bs). Scarecrow Education.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Oğan, E., & Çetiner, N. (2024a). Sessiz istifa kavramına yönelik bir bibliyometrik analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 25(1), 203-221. <https://doi.org/10.24889/ife.1438769>
- Oğan, E., & Çetiner, N. (2024b). Sessiz istifa kavramına yönelik bir bibliyometrik analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 25(1), 203-221. <https://doi.org/10.24889/ife.1438769>
- Oktay, S., & Söyük, S. (2024). Örgütlerde kaynağın insanın önüne geçmesi:Örgütsel insandışılştırma üzerine sistematik bir derleme. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 820-835.
- Özcan, E., & Yaltagil, E. I. (2024). Sağlıkta sessiz istifanın nedenleri ve çözüm yolları. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 919-935.
- Özdemir, H. Ö. (2021). Örgütsel bağlılık ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiler: Kırşehir örneği. *Ahi Evran Akademi*, 2(1), 53-60. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aea/issue/62716/893098>
- Öztürk, C., & Özdoğan, D. (2022). Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu ilişkisi: Tatvan devlet hastanesi örneği. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 1-10.
- Öztürk Çiftçi, D., Meriç, E., & Meriç, A. (2015). Örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Ordu ili özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde bir uygulama. *Journal of International Social Research*, 8(41).
- Öztürk, E., Arıkan, Ö. U., & Ocak, M. (2023). Understanding quiet quitting: Triggers, antecedents and consequences. *Uluslararası Davranış, Sürdürülebilirlik ve Yönetim Dergisi*, 10(18), 57-79.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator variable. *Aptisi Transactions on Management*, 6(1), 74-82.

- Prentice, C., Dominique-Ferreira, S., Wang, X., Tuominen, J., Duarte, M., & Rocha, H. (2025). Work-life imbalance, burning out, feeling down, I will quit, but quietly—the case of hospitality employees. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 34(1), 24-45.
- Pudjowati, J., Cakranegara, P. A., Pesik, I. M., Yusuf, M., & Sutaguna, I. (2022). The influence of employee competence and leadership on the organizational commitment of Perumda Pasar Juara employees. *Jurnal Darma Agung*, 3(2), 606-613.
- Purwanto, A. (2021). Work-family conflict disaster: From organizational commitment to job satisfaction. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sargutan, A. E. (2005). Sağlık sektörü ve sağlık sistemlerinin yapısı. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 400-428.
- Savaş, B. Ç., & Turan, M. (2023). Sessiz istifa ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Online Journal of Recreation and Sports*, 12(3), 442-453.
- Solmaztürk, A. B., Gürer, A., & Gökçe, F. (2024). Sessiz istifa: Literatür incelemesi. *Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi*, 13, 1-41.
<https://doi.org/10.48131/jscs.1383187>
- Stazyk, E. C., Pandey, S. K., & Wright, B. E. (2011). Understanding affective organizational commitment: The importance of institutional context. *American Review of Public Administration*, 41(6), 603-624.
https://doi.org/10.1177/0275074011398119/ASSET/IMAGES/LARGE/10.1177_0275074011398119-FIG1.JPEG

- Sumardjo, M., & Supriadi, Y. N. (2023). Perceived organizational commitment mediates the effect of perceived organizational support and organizational culture on organizational citizenship behavior. *Calitatea*, 24(192), 376-384.
- Şencan, N., Yegenoglu, S., & Aydın, B. (2014). Sağlık çalışanları ve eczacılar üzerinde yapılan iş doyumu ve örgütsel bağlılık araştırmaları. *Marmara Pharmaceutical Journal*, 17(2), 104-112. <https://doi.org/10.12991/201317378>
- Şeremet, G. G., & Öztürk, Z. (2021). Rol belirsizliği ve rol çatışmasının örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Ankara ili bir kamu hastane örneği. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(4), 1805-1829. <https://doi.org/10.21547/jss.889413>
- Tauscher, S., & Eskicioğlu, Y. C. (2024a). İnsandışılaştırmanın antik kökenleri ve aydınlanma dönemine etkisi. *Uluslararası Suçlar ve Tarih*, 25, 73-106.
- Tauscher, S., & Eskicioğlu, Y. C. (2024b). İnsandışılaştırmanın antik kökenleri ve aydınlanma dönemine etkisi. *Uluslararası Suçlar ve Tarih*, 25, 73-106.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 71-85. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gaziticaretturizm/issue/49892/639536>
- Uysal, İ., & Kılıç, A. (2022). Normal dağılım ikilemi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12(1), 220-248. <https://doi.org/10.18039/ajesi.962653>
- van Dijke, M., Guo, Y., Wildschut, T., & Sedikides, C. (2024). Perceived organizational change strengthens organizational commitment and organizational citizenship behavior via increased organizational nostalgia. *Journal of Applied Psychology*.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401410.

- Yenihan, B. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki İlişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 170-178. <https://doi.org/10.14230/JOISS80>
- Yıldız, S., & Özmenekşe, Y. O. (2022). Kaçınılmaz son: Sessiz istifa. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 14-24.
- Yoğurtcu, B., Sezgin, F., & Koşar, S. (2024). Sessiz istifa: Lise öğretmenlerinin görüşlerine dayalı nitel bir araştırma. *TÜRKAV Kamu Yönetimi Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 83-108. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11576978>
- Yücedağlar, A., Gılıç, F., Uzun, N. B., & İnandı, Y. (2024). Öğretmenlerde sessiz istifa ölçeği: Bir geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(69), 227-251. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.1313367>
- Zhang, S. (2024). Illuminating the complex associations between job burnout, quiet quitting intention, and job satisfaction in China's micro hospitality sector. *Journal of System and Management Sciences*, 14(5), 320-340.

EKLER (ANKET FORMLARI)

Ek A. Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği

Sorular		Ne kadar maruz kalıyorsunuz?				
		Hiçbir Zaman	Nadiren	Arasıra	Çoğunlukla	Her Zaman
1	Makine gibi görölmek	1	2	3	4	5
2	Aşağılanmak	1	2	3	4	5
3	İşten çıkarmayla tehdit edilmek	1	2	3	4	5
4	Ufak bir hatada bağırılması	1	2	3	4	5
5	Hayvan muamelesi yapılması	1	2	3	4	5
6	Hakaret edilmesi	1	2	3	4	5
7	Köle gibi görölmek	1	2	3	4	5
8	Robot gibi görölmek	1	2	3	4	5
9	Eşek gibi çalıştırılmak	1	2	3	4	5
10	İşe ve çalışana uygun aydınlatma, havalandırma vb. koşulların sunulmaması	1	2	3	4	5
11	İşe uygun araç gereç ve teçhizatın sağlanılmaması	1	2	3	4	5
12	İnsan gibi yaşanacak bir ücretin verilmemesi	1	2	3	4	5
13	Kişiyi ilgilendiren konuların yüz yüze konuşulması yerine; mail, yazışma gibi yollarla iletilmesi	1	2	3	4	5
14	Sohbet, yemek gibi aktivitelerden dışlanmak	1	2	3	4	5
15	Görmezden gelinmek	1	2	3	4	5
16	Aşağılayıcı mimikler kullanılarak iletişimde bulunulması	1	2	3	4	5
17	Kişisel özelliklerin dikkate alınmaması (yetenek, karakter vb.)	1	2	3	4	5
18	Saygısız davranılması	1	2	3	4	5
19	Dikkate alınmamak	1	2	3	4	5
20	Bazıları kayrılırken ikinci planda bırakılmak	1	2	3	4	5
21	Kendini anlatmaya fırsat verilmemesi	1	2	3	4	5

EK B. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Sorular		Ne kadar maruz kalıyorsunuz?				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle
1	Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder	1	2	3	4	5
2	Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	1	2	3	4	5
3	Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
4	Bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
5	Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi görmüyorum.	1	2	3	4	5
6	Bu kurumun benim için çok özel bir yeri vardır.	1	2	3	4	5
7	Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.	1	2	3	4	5
8	Kurumumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi	1	2	3	4	5
9	Şu anda kurumumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur	1	2	3	4	5
10	Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	1	2	3	4	5
11	Eğer bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5
12	Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	1	2	3	4	5
13	Bu kurumda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum	1	2	3	4	5
14	Eğer bu kurumdan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15	Kurumumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
16	Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	1	2	3	4	5

17	Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılmam.	1	2	3	4	5
18	Bu kuruma çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5



EK C. Sağlık Çalışanları için Sessiz İstifa Ölçeği

Sorular		Ne kadar maruz kalıyorsunuz?				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çalıştığım kurumda yeni bir fikrim olsa dahi önemsenmeyeceğini düşündüğümde dile getirmiyorum	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım kurumda ekip arkadaşlarım ve yöneticilerim benimle sağlıklı ilişkiler kurmamaktadır	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım kurumda yöneticilerim fikirlerimi önemsemezler	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım kurumda tanıdığım olmadığı için ne kadar fazla çalışsam da performansım takdir edilmeyecektir	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım kurumda istek, düşünce ve görüşlerime önem verildiğini düşünmüyorum	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım kurumda ekip arkadaşlarım fikirlerimi önemsemezler	1	2	3	4	5
7	Maddi bir kaygım olmasa bu kurumda çalışmazdım	1	2	3	4	5
8	Çalıştığım kurumda yeni fikirlerimi dile getirirken çekiniyorum	1	2	3	4	5
9	Çalıştığım kurumda bilgi ve tecrübelerim doğrultusunda hak ettiğim terfi pozisyonuna başkasının atanabileceğini düşünüyorum	1	2	3	4	5
10	İmkân olsa kendimi daha değerli hissedeceğim başka bir kuruma aynı ücreti almak koşuluyla dahi olsa geçmeyi düşünürüm	1	2	3	4	5
11	Çalıştığım kurumda hak ettiğim pozisyonda olmadığımı düşünüyorum	1	2	3	4	5
12	Temel motivasyonum sadece bana verilen işleri yapmaktır	1	2	3	4	5
13	Çalıştığım kuruma gönüllü bir şekilde gelmemekteyim	1	2	3	4	5
14	Çalıştığım kurumda eşit ödüllendirme sistemi olduğunu düşünmüyorum	1	2	3	4	5
15	Sessiz istifa davranışını isteyerek sergilerim	1	2	3	4	5

16	Çalıştığım kurumda hak ettiğim maaşı aldığım düşüncesinden dolayı yapmam gereken işleri minimum düzeyde gerçekleştiriyorum	1	2	3	4	5
17	Çalıştığım kurumda ekip arkadaşlarımdan daha fazla çalıştığım halde performansım takdir edilmemektedir	1	2	3	4	5
18	Tek isteğim bana verilen işi yapmaktır	1	2	3	4	5
19	Çalıştığım kurumdan daha yüksek maaş veren bir kurum bulamadığımdan burada çalışmaya devam etmekteyim	1	2	3	4	5
20	Çalıştığım kurumda insanlara eşit davranıldığını düşünmüyorum	1	2	3	4	5
21	Üzerime düşen işleri erken bitirirsem tarafıma yeni bir iş verileceğini düşünürüm	1	2	3	4	5
22	Ekstra bir iş verildiğinde maaşım değişmeyeceği için yapmak istemem	1	2	3	4	5
23	Çalıştığım kurumda yöneticilerim benim fikirlerimi değerli bulurlar	1	2	3	4	5
24	İstemedenden de olsa sessiz istifaya yönelik davranış sergilemekteyim	1	2	3	4	5
25	Yöneticilerim kuruma bağlılığı sağlamak için çalışanlarla iletişim halindedir	1	2	3	4	5
26	Çalıştığım kurumda performansım iyi olduğu takdirde yöneticilerim tarafından takdir edileceğimi düşünürüm	1	2	3	4	5
27	Çalıştığım kurumda yükselmeler adaletli bir şekilde gerçekleşmektedir	1	2	3	4	5
28	Sessiz istifa kavramının ne anlama geldiğini bilmiyorum	1	2	3	4	5
29	Üzerime düşen işleri erken bitirdiğimde yeni iş verilirse kendimi mutsuz hissetmem	1	2	3	4	5
30	Görev tanımımın dışında işler yaptığımı düşünüyorum	1	2	3	4	5
31	Çalıştığım kurumda aldığım ücretin yaptığım iş karşılığında düşük olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
32	Çalışan performansında sessiz istifa faktörünün önemli olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
33	Çalıştığım kurumda kurum içi dedikodunun fazla olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
34	Kurum içi ödüllendirmelerin (maddi olarak cüzi olsa bile) personelin kuruma karşı aidiyet hissetmesinde önemli olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5