

T.C.
İSTANBUL BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**MESLEKİ ADANMIŞLIĞIN VE ÇALIŞAN
MUTLULUĞUNUN SESSİZ İSTİFA ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNİN İNCELENMESİ, SAĞLIK YÖNETİMİNDE
BİR ÇALIŞMA**
Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan
Kevser YUMAK

İstanbul, 2024

T.C.
İSTANBUL BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**MESLEKİ ADANMIŞLIĞIN VE ÇALIŞAN
MUTLULUĞUNUN SESSİZ İSTİFA ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNİN İNCELENMESİ, SAĞLIK YÖNETİMİNDE
BİR ÇALIŞMA**
Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan
Kevser YUMAK

Öğrenci No
2120024016

ORCID ID
0000-0002-7979-5373

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Hasan BOZTOPRAK

İstanbul, 2024

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Mesleki Adanmışlığın ve Çalışan Mutluluğunun Sessiz İstifa Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, Sağlık Yönetiminde Bir Çalışma**” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını, patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 13.06.2024

Kevser YUMAK

T.C.
İSTANBUL BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

13.06.2024

Enstitümüz *İşletme* Anabilim Dalı *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden **2120024016** numaralı **Kevser YUMAK**'ın "*İstanbul Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Mesleki Adanmışlığın Ve Çalışan Mutluluğunun Sessiz İstifa Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, Sağlık Yönetiminde Bir Çalışma*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 28/05/2024 tarih ve 2024/24 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, İstanbul Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 29. maddesinin 3. fıkrası gereğince 45 dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında "**OYBİRLİĞİ**" ile "**KABUL**" kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 1 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Ha*** BO***
(İstanbul Beykent Üniversitesi)

ÜYE
Dr. Öğr. Üyesi Mu*** Fa*** ŞE***
(İstanbul Beykent Üniversitesi)

ÜYE
Prof. Dr. Ba*** Sİ***
(İstanbul Gedik Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : Kevser YUMAK
Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Hasan BOZTOPRAK
Derecesi ve Tarihi : Yüksek Lisans (Tezli), 2024
Alanı : Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi
Anahtar Kelimeler : Mesleki Adanmışlık, Çalışan Mutluluğu, Sessiz İstifa

ÖZ

MESLEKİ ADANMIŞLIĞIN VE ÇALIŞAN MUTLULUĞUNUN SESSİZ İSTİFA ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ, SAĞLIK YÖNETİMİNDE BİR ÇALIŞMA

Sağlık kuruluşlarının başarılı olabilmesi için bütün çalışanların gösterdiği performansla alakalıdır. Türkiye’de son yıllarda sağlık çalışanının çalışan adanmışlık düzeylerini, çalışan mutluluk düzeyleri ve sessiz istifa düzeylerini inceleyen çalışmalara olan ihtiyacın arttığı görülmektedir. Araştırmanın amacı sağlık çalışanının mesleki adanmışlık ve çalışan mutluluğunun sessiz istifa üzerindeki etkinin tespit edilmesi, aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak ve boyutları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkisini belirlemektir. Araştırma İstanbul da bir kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının arasındaki ilişkiyi verilerle analiz etmesi amacıyla 276 sağlık çalışanının anket yöntemiyle yapılacaktır. Verileri değerlendirmede tanımlayıcı istatistiksel metotlar (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Çalışma kapsamındaki hipotezlerin test edilmesinde; Aracılık Analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonuçları sağlık sektöründeki çalışanların mesleki adanmışlık düzeyleri ve çalışan mutluluk algıları, sessiz istifa eğilimlerini anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir. Sağlık çalışanlarının, çalışan mutluluk algıları, mesleki adanmışlık düzeyleri ile sessiz istifa eğilimleri arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahiptir.

Name ve Surname : Kevser YUMAK
Supervisor : Asst. Prof. Dr. Hasan BOZTOPRAK
Degree and Date : Master's (Thesis), 2024
Major : Hospital and Health Institutions Management
Keywords : Professional Dedication, Employee Happiness, Silent
Resignation

ABSTRACT

EXAMINING THE EFFECT OF PROFESSIONAL COMMITMENT AND EMPLOYEE HAPPINESS ON SILENT RESIGNATION, A STUDY IN HEALTH MANAGEMENT

For healthcare organizations to be successful, it is related to the performance of all employees. In Turkey, in recent years, it has been observed that the need for studies examining the employee commitment levels, employee happiness levels and silent resignation levels of healthcare workers has increased. The aim of the research is to determine the effect of healthcare employee employee commitment and employee happiness on silent resignation, to reveal the relationship between them, and to determine the relationship between their dimensions and demographic variables. The research will be conducted by surveying 276 healthcare professionals in order to analyze the relationship between healthcare professionals working in a public hospital in Istanbul with data. Descriptive statistical methods (Frequency, Percentage, Average, Standard deviation) were used to evaluate the data. In testing the hypotheses within the scope of the study; Mediation Analysis method was used. Research results show that employee commitment levels and employee happiness perceptions of employees in the healthcare sector significantly and negatively affect their silent resignation tendencies. Healthcare professionals' perceptions of employee happiness have a mediating role in the relationship between employee commitment levels and silent resignation tendencies.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZ

ABSTRACT

TABLÖLER LİSTESİ	iii
ŞEKİLLER LİSTESİ	iv
KISALTMALAR	v
SÖZLÜK.....	vi
GİRİŞ	1

1. YAZIN TARAMASI

1.1. Çalışmanın Amacı.....	7
1.2. Çalışmanın Önemi	7
1.3. Çalışmanın Kapsamı.....	8
1.4. Sayıtlar.....	8
1.5. Sınırlılıkları	8
1.6. Çalışmanın Konusu ve Bölümleri.....	8
1.7. Araştırmanın Modeli	9

2. SESSİZ İSTİFA

2.1. Sessiz İstifa Kavramı Tarihçesi	10
2.2. Sessiz İstifa Kavramı	11
2.3. Sessiz İstifa Nedenleri ve Sonuçları.....	15
2.4. Sessiz İstifanın Önlenmesinin Yolları	18

3. ÇALIŞAN MUTLULUĞU

3.1. Mutluluk	21
3.2. Mutluluk Kavramı ve Tanımı.....	22
3.3. İş Hayatındaki Mutluluk.....	24
3.4. Çalışanların Mutluluğunu Etkileyen Faktörler	25
3.5. Mutluluğa ilişkin Teorik Yaklaşımlar	27
3.5.1. Otantik Yaklaşım	27
3.5.2. PERMA Yaklaşımı	27
3.5.3. Hedonizm (Hazcılık) Yaklaşımı	28
3.5.4. Ödemonik Yaklaşım	30

4. MESLEKİ ADANMIŞLIK

4.1. Meslek Kavramı.....	31
4.2. Mesleki Adanmışlık Kavramı.....	32
4.3. Mesleki Adanmışlığı Etkileyen Faktörler.....	36

5. ARAŞTIRMA

5.1. Araştırmanın Genel Çerçevesi.....	40
5.1.1. Araştırmanın Amacı.....	40
5.1.1.1. Temel Araştırma Sorusu	41
5.1.1.2. Araştırma Hipotezleri.....	41
5.1.2. Araştırmanın Kapsamı	41
5.1.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	42
5.1.4. Araştırmanın Yöntemi.....	43
5.2. Araştırma Bulguları	44
5.2.1. Tanımlayıcı İstatistikler	44
5.2.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	45
5.2.3. Açıklayıcı Analizler	49
5.3. Tartışma.....	61
5.3.1. Kuramsal (Akademik) Çıkarımlar.....	62
5.3.2. Pratik (Uygulayıcılara Yönelik) Çıkarımlar.....	63
SONUÇ	65
KAYNAKÇA.....	67
EKLER	
Ek-1: Etik Kurul İzni Belgesi.....	80
Ek-2: Araştırmada Kullanılan Anket Formu.....	81

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1. Kavramsal Gönderi Teorisini Oluşturan Referans Noktalarının Basit Cümlelerle İfadesi.....	24
Tablo 2. Demografik Bulgular	45
Tablo 3. Mesleki Adanmışlık Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Sonuçları.....	46
Tablo 4. Çalışan Mutluluğu Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Sonuçları.....	47
Tablo 5. Sessiz İstifa Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Sonuçları .	48
Tablo 6. Ölçeklere Dair Uyum İyiliği İstatistikleri.....	49
Tablo 7. Ölçek Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	50
Tablo 8. Pearson Korelasyon Analizi.....	51
Tablo 9. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişkenlere İlişkin t-Testi Sonuçları	52
Tablo 10. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Değişkenlere İlişkin t-Testi Sonuçları.....	53
Tablo 11. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Değişkenlere İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	54
Tablo 12. Katılımcıların Yaş Dağılımlarına Göre Değişkenlere İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	55
Tablo 13. Katılımcıların Kurumda Çalışma Süresine Göre Değişkenlere İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	56
Tablo 14. Katılımcıların Toplam Çalışma Süresine Göre Değişkenlere İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	58
Tablo 15. Hipotez Testi Modellerine İlişkin Uyum İyiliği İstatistikleri	59
Tablo 16. Hipotez Testi Sonuçları	60

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1. Çalışma Modeli	9
Şekil 2. Araştırmanın Hipotez Şeması.....	41
Şekil 3. Hipotez Testi Sonuçları	60



KISALTMALAR

DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
p	: Anlamlılık Düzeyi
r	: Pearson Korelasyon Katsayısı
Sig. Değeri	: İstatistiki Anlamlılık Düzeyi
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İstatistik Paketi)
vb.	: ve benzeri
vd.,	: ve diğerleri

SÖZLÜK

SPSS: İstatiksel analiz yapılabilmesi için kullanılan bir yazılım programıdır.



GİRİŞ

Günümüzde sağlık çalışanlarının çalışma yaşamının en önemli etkilerinden mesleğini sevebilme ve mesleğine adanma hissiyatında bulunabilme hem çalışma hayatımız hem de kişisel hayatımız için önemlidir. Sağlık sektöründe ve diğer sektörlerde çalışan mutluluk ve mesleki adanmışlığın sessiz istifaya üzerinde birlikte ele alan çalışmalara rastlanmamıştır. Kapsamlı bir araştırmalar sonucunda yerli ve yabancı literatürler kaynaklar kullanılmıştır. Mesleki adanmışlık, çalışan mutluluğu ve sessiz istifa hakkında ayrıntılı bilgilerin yer aldığı geniş kavramsal bilgi verilmektedir. Sağlık çalışanlarının çalışan mutluluğu ve çalışan adanmışlıkları düzeylerinin sessiz istifaya etkilerinin belirlenip aralarındaki ilişki hakkında araştırma yapılmıştır. Kişisel kaynaklar teorisi, özellikle stresle başa çıkma, motivasyon, iş performansı gibi alanlarda bireylerin davranışlarını anlamak ve açıklamak için önemli bir çerçeve sunar. Bireylerin sahip oldukları kaynakları nasıl algıladıkları, bu kaynakları nasıl kullanma ve koruma stratejileri geliştirdikleri üzerine odaklanır. Çalışma da insanların sahip oldukları kaynakların (zaman, para, enerji, sosyal destek gibi) sınırlı olduğu ve bu kaynakları korumak ve artırmak için çaba harcadıkları yönündedir. Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sessiz istifayı kavramını açıklamaları amaçlanmıştır. Sessiz istifa kavramının, ilk nerede açığa çıktığını, sessiz istifaya neden olan davranışların neler olduğunu, yöneticiler tarafından neler yapılabileceğini ve bireyin nasıl önlemleri alacağı, kişisel, sosyal nasıl etkilediği son olarak da sessiz istifanın sonuçlarının neler olduğu hakkında bilgi verilmiştir. İkinci bölümde çalışan mutluluğu hakkında bilgi aktarmayı amaçlamıştır. Çalışan mutluluğu, mutluluk kavramının açıklanması, çalışan kişilerde mutluluğun anlamının ne olduğunu, iş hayatındaki mutluluğun tanımı ve özellikleri, çalışan mutluluğunu etkileyen faktörlerin açıklanması, mutluluğa ilişkin teorik yaklaşımlar hakkında bilgi verilmiştir. Üçüncü bölümde çalışan adanmışlık kavramının açıklanması amaçlanmıştır. Mesleki adanmışlığın ne demek olduğunu, mesleki adanmışlıkları etkileyen faktörlerin neler olduğunu hakkında bilgi verilmiştir. Dördüncü bölümde ise anket aracılığıyla sağlık çalışanlarına yönetilen sorular neticesinde çalışan mutluluğu, mesleki adanmışlık ve sessiz istifa arasındaki ilişki ve farklılar tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen verilerin hastane yönetimine katkı da bulunabileceği düşünülmektedir.

1. YAZIN TARAMASI

Gün (2024) tarafından yapılan sağlık alışanlarında sessiz istifa niyeti üzerine etkili olan faktörlerin öncelik sırasının belirlenmesidir. Bu alışma örneklemini Batman’da 50 sağlık çalışanlarının katılımıyla gerçekleşmiştir. Katılımcılar arasında hekim, hemşire, ebe ve diğer sağlık profesyonelleri (sağlık teknikeri, teknisyen, anesteziist vb.) bulunmaktadır. Çalışmanın bulguları ekonomik faktörün en önemli sağlık çalışanlarının sessiz istifaya yönelmesinin sebebi ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler olduğu tespit edilmiştir. Karaşın ve Öztırak (2023) tarafından yapılan araştırmanın sağlık alışanlarında oluşan sessiz istifa durumunu ölçmek için kullanılacak psikometri araç geliştirmektir. Bu çalışmanın örneklemini İstanbul ili Bakırköy ve Bahçelievler ilçelerinde sağlık hizmeti veren kamu ve özel bütün sağlık çalışanları araştırmaya katılmıştır. Araştırmada 18 yaş üstü 473 sağlık çalışanları katılım sağlamıştır. Araştırmanın bulguları açıklayıcı ve güvenilir faktör incelemesi yapılmıştır. Oluşturulan ve geliştirilen ölçeği tüm çalışma alanlarında kullanımı sağlanmaktadır. even (2019) sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik ile ifşa düzeylerinin ayrıntılı bakılması, sağlık çalışanlarının yaş, cinsiyet, din, ırk, eğitim, medeni hal gibi kriterlere bakılarak örgütsel sessizlik ve ifşa arasındaki farklılık veya ilişkiyi belirlemektir. Bu araştırmanın örneklemini kamu hastanesinde 1023 sağlık çalışanından oluşurmaktadır. Araştırmanın bulgularında sağlık çalışanlarının hem örgütsel sessizlik hem de ifşa düzeyleri sosyo-demografik arasında farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sessizlikte savunma amaçlı sessizlik ifşayı olumsuz yönde etkilendiği ve örgüt iyi olması için sessizliğin ise ifşayı olumsuz şekilde etkilediği görölmüştür. Örgütsel sessizlikte kabul edilmiş sessizlik ile ifşa arasında bir ilişki yoktur. Fakat genel örgütsel sessizlik ve genel ifşa arasında birbiriyle aynı yönde hareket ediyor olsa da anlamlı değildir.

Özşahin (2017), araştırma psikolojik sözleşmenin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini araştırmaktır. Araştırmanın örneklemini kamu hastanesinde çalışan 540 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Bulgular olarak psikolojik sözleşmenin örgütsel sessizliği direk olarak etkilemediğine varılmıştır. Ayrıca psikolojik sözleşme düzeylerinden işlevsel psikolojik sözleşmenin örgütsel sessizlik üzerinde olumlu yapısı vardır, ilişkisel psikolojik sözleşmenin ise örgütsel sessizlik üzerinde olumsuz yapı da olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kılıç ve Saygılı (2019), tarafından yapılan

çalışmada çalıştıkları kurum içinde karşıların çıkan iletişim sorunlarının çözömlenme süresi içerisinde sessiz kalmalarının örgötsel sessizlik arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu çalışmanın örneklemini Ankara ilinde havacılık bakım merkezlerinde görevli 324 çalışan kişi tarafından oluşmaktadır. Çalışmanın bulguları, örgötsel iletişim ile örgötsel sessizlik arasında olumsuz bir ilişki vardır. Kabul edilen sessizlik ve savunma maçlı sessizlik örgötsel iletişim arasında olumsuz ilişik vardır fakat örgüt yararına sessizlik ile olumlu bir ilişki oluşmuştur. Afşar (2013) örgötsel sessizlik ve güven ilişkisini incelemektedir. Bu çalışmanın örneklemini, İstanbul Tıp Fakölte Hastanesinde (hekim, hemşire, laborant, biyolog, idari personel) 377 çalışan kişiden oluşmaktadır. Örgötsel sessizlik ile örgötsel güven arasında sayı bilimi olarak anlamlı olumsuz yönlü bir ilişki olduğu veri toplamı tespit edilmiştir. Erselcan ve Özer (2018) mutluluğun çalışan performansına etkilerini ortaya çıkarmayı ve bu etkilerin neler olduğunu incelemeyip araştırmaktır. Araştırmanın örneklemini hastane çalışanlarıyla 419 anket çalışması yapılmıştır. Araştırmanın bulguları işteki mutluluğun performansı olumlu yönde etkilediğı sonucu çıkarılmıştır. Erkan ve Cezlan (2022), araştırmanın amacı sağık çalışanlarının, bireysel mutluluk ve işkoliklik ilişkisini araştırmaktır. Araştırmanın örneklemini kamu hastanesinde 500 adet çalışan sağık çalışanıyla anket yapılmıştır. Araştırmanın bulguları Sağık çalışanlarına bireysel mutluluk için değerdendirme yapıldığında, s. cinsiyet değışkeninde anlamlı bir değışiklik tespit edilmiştir. Leblebici ve Mutlu (2014), Türkiye'deki "Sağıkta Dönüşüm Programı" sonrasında, çeşitli sosyo-demografik faktörlerin kamu sağık çalışanlarının iş doyumunu üzerindeki etkilerini incelemektir. Araştırmanın örneklemini 10 ayrı ildeki kamu hastanelerinde çalışmakta 416 sağıkçı tarafından anket yöntemiyle yapılmıştır. Araştırmanın bulguları Kamu sağık çalışanlarının tam manada işlerinden memnun oldukları ve politika sonuçlarının kamu sağık çalışanlarının iş doyumunu olumsuz etkilediğı sonucuna varılmıştır. Kırılmaz ve Arkadaşları (2016), psikososyal risk faktörlerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmadır. Araştırmanın örneklemini kamu hastanesinde çalışmakta olan sağıkçılar tarafından 90 maddelik anket doldurulmuştur. Araştırmanın bulguları Sağık çalışanların sırasıyla büyük bölümünde tükenmişlik, ondan sonra mobbing ile ilgili risk faktörleri yüksek düzeyde, büyük bölümünde de stres ve şiddet artmış olduğu tespit edilmiştir. Erdoğan (2023), çalışanların mutluluk düzeylerini tespit

etmek ve demografik değişkenlerle mutluluk düzeylerinde farklılık var mı yok mu tespit edilmesidir. Araştırmanın örneklemini sağlık çalışanlarından oluşup 332 tane anket katılımı olmuştur. Araştırmanın bulguları, sağlık çalışanlarında mutluluğun bulaşıcı olduğu ve çalışma arkadaşlarıyla sosyalleşmenin aracılık etkisi vardır. Fakat kurumda yapılan kutlamaların aracılık etkisi yoktur. Demiray ve Polattimur (2023) sağlık çalışanlarında stres düzeyleri, iş becerikliliği ve işte mutluluk düzeylerine etkisini incelemektedir. Çalışmanın örneklemini kamu hastanesindeki çalışmakta olan 324 sağlık çalışanı tarafından anket yöntemiyle katılım olmuştur. Araştırmanın amacı sağlık çalışanlarında iş stresi arttıkça iş becerisi ve işte mutluluğu olumsuz yönde etkilenmektedir. İşte mutlu olan çalışanlar iş becerilerinde olumlu olarak yükselmektedirler. Çetin ve Keklik (2020) sağlık çalışanlarının yıldırıcı davranışa maruz kalma ve çalışan adanmışlık düzeylerini bularak bağımlı bağımsız ilişkisi araştırmaktadır. Araştırmanın örneklemini kamu hastanesinde görev yapan 104 sağlık çalışanı ile anket gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulguları çalışan adanmışlıkla arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Mesleğini sevmede yıldırıcı davranışın matematiksel olarak anlamlı ve olumsuz yönlü bir etkinin var olduğu sonucuna varılmıştır. Aydemir ve Endirlik (2019) işe adanmışlığın demografik çeşitlilik açısından incelemidir. Çalışmanın örneklemini banka da görev yapan 330 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bulgusu medeni durum ile dinçlik alt boyut ve çalışan deneyim ile işe adanmışlık anlamlı farklılık göstermektedir. Keçelioğlu (2022) okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri, çalışan adanmışlıkla ilişkisi açısından incelemidir. Araştırmanın örneklemini milli eğitim bakanlığına bağlı okulların 326 öğretmen ve 50 okul yöneticileri tarafından oluşmaktadır. Araştırmanın bulguları örgütsel adalet algılarının ve çalışan adanmışlık davranışlarıyla fazla olumlu olduğu ve iki değişkenin ilişkisi olumlu ve anlamlıdır. Yıldırım ve Kösten (2019) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin çalışan adanmışlıklarında pozitif psikoloji ve sermaye algılarının etkisinin incelenmesidir. Çalışmanın örneklemini, kamu okullarında görev yapan 378 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bulguları öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının “çok yüksek değer” mesleğe adanmışlıklarının “yüksek değer” olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada çalışan adanmışlık ile olumlu psikolojik sermaye algısıyla orta düzeyde olumlu ve anlamlı ilişki sonucuna varılmıştır. Tunç ve Tunç

(2022) rehber öğretmenler ile psikolojik danışmanlık lisans programı öğrencilerinin çalışan adanmışlık ile çalışan karar pişmanlıklarının araştırılmıştır. Çalışmanın örneklemini çevrimiçi olarak 367 kişinin katılımı sağlanmıştır. Araştırmanın bulguları çalışan adanmışlığı cinsiyet etkilememektedir. Çalışan pişmanlığın erkekler tarafından anlamlı derecede farklılaşma görülmüştür. Ertürk (2014) çalışmasının amacı tükenmişlik sendromu ile işe adanmışlık kavramları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Çalışmanın örneklemini, kamu okullarında görev yapmakta olan 424 öğretmen katılımı sağlanmıştır. Araştırmanın bulguları, öğretmenlerin yöneticilerin algıladığı yapıya yönelik liderlik davranışları ile örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında olumlu, doğrusal ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Asmadili ve Koroğlu (2019), turist rehberlerinin sahip oldukları iş değerlerinin işe adanmışlıkları üzerindeki etkileşiminin araştırılmasıdır. Çalışmanın örneklemini 311 turist rehberiyle anket yöntemiyle oluşturulmuştur. Araştırmanın bulguları, duygusal değerler olduğu, işe adanmışlığı en çok etkileyen iş değerleri faktörünün de duygusal değerlerin olduğu tespit edilmiştir. Öztürk ve Demirtaş (2022) etik liderlik davranışlarının çalışan sadakati aracılığıyla işe adanmışlık ilişkisinin araştırılmasıdır. Çalışmanın örneklemini kamu üniversitesinde görev yapan 247 öğretmen katılımıyla oluşturulmuştur. Çalışmanın bulguları, etik liderlik davranışlarının çalışan sadakati ve işe adanmışlık üzerinde olumlu ilişkisinin var olduğu, alt boyutları arasında da aracılık ilişkisinin tespit edilmektedir. Avcı (2023) Örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm, işte var olma ve sessiz istifa arasındaki ilişkilerini ölçmek için ilgili araç geliştirmektedir. Çalışmanın örneklemini İstanbul Maltepe belediyesinde çalışan üniversite mezunu 250 kişiden oluşmaktadır. Araştırmanın bulguları çalışanların sinizm ve örgütsel sessizlik kavramının sessiz istifa davranışına yönelik pozitif etkisi vardır. Örgütsel sinizm kavramının işte var olma davranışına yönelik olumsuz etkisi var olup işte sözde var olma davranışı ile sessiz istifa arasında bir ilişki yoktur. Yaman ve Ruçlar (2014) kamu üniversitesinde görev yapmakta olan akademisyenlerin örgütsel sessizlik ve örgüt kültürü algılarının etkilerini araştırmaktadır. Çalışmanın örneklemini, kamu üniversitesinde görev yapan 253 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Akademisyenlerin vermiş olduğu bilgiler neticesinde örgütsel sessizlik ile örgüt kültürü arasında orta düzeyde olumsuz ilişki olduğu veri toplamı tespit edilmiştir. Çakıcı ve Aysen (2014) yöneticilerine sessiz

kalma davranışı konu, neden, sonuç ve değişik etkenlerle birlikte ilişkisi incelenmiştir. Çalışmanın örneklemi kampüsteki dekan sayısı 11, yüksekokul müdürü sayısı 5 kişi olup araştırmaya tamamı katılmıştır. Çalışmanın bulguları, çalışmalarında çoğu yöneticilerin örgütün temel özellikleri, ilişkilerin niteliği, algılanan risk gibi konularda sessiz kaldıkları tespit edilmiştir. Güllü (2018) yapmış olduğu çalışma da spor işletmelerinde demografik değişkenler ile çalışan mutluluğu arasındaki ilişkisi araştırmaktır. Araştırmanın örneklemi İstanbul’ da var olan üç özel spor işletmesi çalışanlarından oluşan 115 kişinin katılımıyla gerçekleşmiştir. Araştırmanın bulguları, işletmede çalışan kişilerin işten ayrılma oranları az, örgütsel bağlılık ve performansın çok üstü ve olumsuz davranışların az olduğu tespit edilmektedir. Aksoy ve arkadaşları (2021) araştırmanın amacı turizm sektöründe vardiyalı çalışmanın çalışan mutluluğu üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Turizm sektöründe çalışan 123 kişi turizm sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın bulguları, vardiyalı çalışma sisteminin bireylerin mutluluk düzeyleri üzerinde anlamı ve olumlu ilişkisinin olduğu sonucu tespit edilmiştir. Akduman (2020) mutluluk dersine katılan yüksek lisans öğrencilerinin bireysel mutluluk ve işe ilişkin iyilik algılarında olumlu bir değişimin olup olmadığının araştırılmasıdır. Araştırmanın örneklemi çalışan mutluluğu dersine katılan 31 yüksek lisans öğrencisidir. Çalışmanın bulguları, çalışan mutluluğu dersi alan öğrencilerin öznel iyilik algısı ve işe ilişkin iyilik algısı seviyelerinde olumlu ve anlamı değişimin olduğu sonucuna varılmıştır. Alparlan (2015) çalışan işçilerini kendi kurumunda kendinden beklenenden daha fazla performans göstermelerinde iş tatmini mi, iş yeri mutluluğu etkin olduğunu üzerinde çalışma yapmıştır. Araştırmanın örneklemi 3 ayrı kurumda 261 çalışan işçi ile anket yöntemi kullanılarak oluşturmuştur. Araştırmanın bulguları işçilerin daha fazla çaba göstermeleri için öncelikle iş yerinde mutlu olmaları gereklidir. Aybas ve Gözde (2018) duygusal emeğin çalışan stres ve işe adanmışlık üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışmanın örneklemi 53 tur rehberiyle anket yapılmıştır. Araştırma sonucunda duygusal emekle olumlu etkisi vardır. Çalışan stresle aracı rol oynamaktadır.

1.1. Çalışmanın Amacı

Çalışma, sağlık çalışanlarının sessiz istifa düzeylerini, mesleki adanmışlık ve çalışan mutluluğa etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, İstanbul ilinde bir eğitim araştırma hastanesindeki sağlık çalışanlarının mesleki adanmışlık düzeyleri, çalışan mutluluğu ve sessiz istifa düzeylerini analiz ederek bu faktörler arasındaki ilişkiyi verilerle değerlendirmeyi hedeflemiştir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt sorulara cevap aranmıştır:

1. Sağlık sektöründeki çalışanların mesleki adanmışlık düzeyleri, sessiz istifa eğilimlerini arasında ilişki var mıdır?
2. Sağlık sektöründeki çalışanların mesleki adanmışlık düzeyleri, çalışan mutluluğu algıları arasında ilişki var mıdır?
3. Sağlık sektöründeki çalışanların çalışan mutluluğu algıları, sessiz istifa eğilimlerini arasında ilişki var mıdır?
4. Sağlık sektöründeki çalışanların çalışan mutluluğu algıları, mesleki adanmışlık düzeyleri ile sessiz istifa eğilimleri arasında ilişki var mıdır?

1.2. Çalışmanın Önemi

Sağlık sektöründe ve diğer sektörlerde çalışan mutluluğu ve mesleki adanmışlığın sessiz istifaya üzerinde birlikte ele alan çalışmaların literatürde görülmemiştir. Yapılan araştırmaların çoğunluğu mesleki adanmışlığı ya da çalışan mutluluğu ele almışken bazıları da sessiz istifayı ele almıştır. Türkiye’de yapılan araştırmalar sonucunda sağlık sektöründe mesleki adanmışlığın ve çalışan mutluluğun sessiz istifa üzerinde etkisini değerlendiren bir araştırma rastlanmamıştır.

Bu çalışmada sağlık çalışanlarına yönelik yapılan anket ile elde edilen bilgilerin sonucunda ele alınan verilerin hastane yönetimine yararlı katkı olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, kurum yöneticileri ve çalışanlarının başarılarını artırmada da etkili olabilir.

1.3. Çalışmanın Kapsamı

İstanbul ilinde bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan hemşire, radyoloji, fizyoterapist, sağlık teknikeri, psikolog, tıbbi sekreter ve idari personelin(V.H.K.İ) mesleki adanmışlık ve çalışan mutluluğu ve sessiz istifa düzeyleri incelenerek bunlar arasındaki ilişkiyi analiz edilmeyi amaçlamıştır.

1.4. Sayıtlar

Veri toplama araçlarıyla edinilen bilgiler, örnekleme yer alan sağlık çalışanlarının görüşlerini tam olarak yansıtmaktadır ve araştırmanın amacına ulaşmayı sağlayacak bilgileri taşımaktadır.

1.5. Sınırlılıkları

İstanbul ilinde bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan 276 çalışan hemşire, radyoloji, fizyoterapist, sağlık teknikeri, psikolog, tıbbi sekreter ve idari personelin(V.H.K.İ) elde edilen veriler ile sınırlıdır.

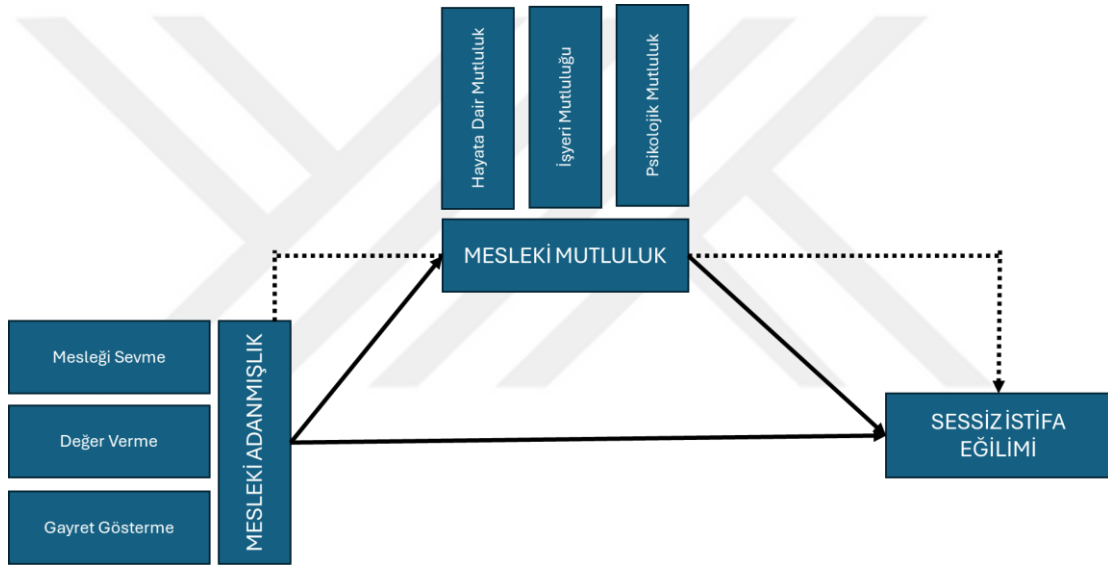
1.6. Çalışmanın Konusu ve Bölümleri

Sağlık çalışanlarının çalışan mutluluğu ve mesleki adanmışlıkları düzeylerinin sessiz istifaya etkilerinin belirlenip aralarındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sessiz istifayı kavramını açıklaması amaçlanmıştır. Sessiz istifa kavramının ortaya çıkışı, nedenleri, bu durumu önlemek için yöneticilerin yapabileceği adımlar ve bireylerin alabileceği önlemler hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca, sessiz istifanın sonuçları da ele alınmıştır. İkinci bölümde çalışan mutluluğu hakkında bilgi aktarmayı amaçlamıştır. Çalışan mutluluğu, mutluluğu kavramının açıklanması, çalışan kişilerde mutluluğun anlamının ne olduğunu, iş hayatındaki mutluluğun tanımı ve özellikleri, çalışan mutluluğunu etkileyen faktörlerin açıklanması, mutluluğa ilişkin teorik yaklaşımlar hakkında bilgi verilmiştir. Üçüncü bölümde mesleki adanmışlık kavramı açıklanmıştır. Mesleki adanmışlığın tanımı ve etkileyen faktörler hakkında bilgi

verilmiştir. Dördüncü bölümde sağlık çalışanlarına yöneltilen anketlerle elde edilen veriler üzerinden çalışan mutluluğu, mesleki adanmışlık ve sessiz istifa arasındaki ilişkiler ve farklılıklar incelenmiş, hipotezler test edilmiş ve bulgular analiz edilmiştir. Çalışmanın sonuçları, elde edilen verilerin hastane yönetimine katkı sağlayabileceği düşüncesini desteklemektedir.

1.7. Araştırmanın Modeli

“Mesleki adanmışlık ve çalışan mutluluğun sessiz istifa etkisi nedir?” sorusunun değişkenlerini araştıran bu çalışmanın modeli Şekil 1’ de gösterilmiştir.



Şekil 1. Çalışma Modeli

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırma yöntem örneklemini İstanbul ilinde hizmet veren bir eğitim araştırma hastanesinde karşılaştırılmalı (N= 500) çalışan 276 sağlık çalışanına oluşturulacaktır. Veriler “Kuruma İlişkin Genel Bilgiler Formu”, “Mesleki Adanmışlık Ölçeği”, “Çalışan Mutluluğu Ölçeği”, “Sessiz İstifa” ile toplanılacaktır. SPSS 27.0 programı kullanılarak analiz edilecek.

2. SESSİZ İSTİFA

Sessiz istifa terimi bir çalışanın görevini tamamen bırakmadan ancak işini azaltarak görevini minimal seviyede yerine getirmeyi ve daha az sorumluluk almayı tercih ettiği anlamına gelir.

2.1. Sessiz İstifa Kavramı Tarihçesi

Dünya nüfusunun en kalabalık ülkeleri arasında ilk sırada Çin devleti gelmektedir. Güçlü bir ekonomiye ve üretime sahip olan Çin devletinde yaşam standardının eşitsizliğini ve ucuz işçi çalışama düzenini de göz önüne serilmektedir. Çin devletinde her yıl 16 milyon meslek lisesi eğitimi hakkını kullanmaktadır. 16 yaşındaki gençler büyük şirketlere işçi olarak stajyer adı altında düşük maaşla çalıştırılmaktadır. Bu alışma uzun çaba sarf ettikten sonra mezun olabilmektedirler. Bu durumu kendi avantajlarına kullanan birçok şirket ucuz işçi adı altında meslek liseli stajyerleri kullanmaktadırlar. Çin’de her yıl mezun olan ğrenci sayısı 10,8 milyon niversite eğitimini tamamlayıp mezun olarak şirketlerde işe başlamaktadırlar. Öğrencilerin mezun olduktan sonra işe başlamaları ciddi anlamda sosyal sorun oluşturmaktadır (şensever, 2022, s. 55).

Çin’de çoğu şirketlerde çalışma süreleri 10 ile 16 saat arası değişmekte ve haftanın 6 günü çalışılmaktadır. Ancak bazı şirketlerde işçiler haftanın yedi günü ve 20 saat üzeri çalıştırılmaktadırlar. şirketin sipariş yoğunluğuna göre değişiklik göstermesi ve 18 saat üzeri çalışmaların var olduğu aylık raporlar halinde kayıt altına alınmaktadır. 2010 yılından sonra Çin’de iki yüz milyon işçinin tehlikeli şartlarda çalıştığı,  yüz altmış bin işe bağlı yaralanma ve bu yaralanmaların seksen bininin ölümcül nitelikte olduğu raporlanmıştır. 2021 yılında bir gencin fazla mesai sistemi ile çalıştırılmasından dolayı hayatını kaybetmesi sosyal medyada gündem olmuştur. Bu tepkiler sonrası ‘Quiet Quitting’ kavramı ortaya çıkmıştır (Gökten, 2012, s. 112).

Kavram olarak sessiz istifa ilk olarak Hhn tarafından (1982) kullanılmıştır. Hhn’e göre sessiz istifa kişilerin çalıştığı kurumdan istifa etmemesi, işini minimum olarak yerine getirmesi sadece verilen görevi yerine getirirken ek olarak kendinden inisiyatif kullanmamaları ve iş yerine adanmışlık duygusunu yerine getirmemeleridir. Çalıştığı kuruma karşı iş yükünü yerine getirmeme gerektiğinden fazla zaman ve emek göstermeme durumu sergilemektedir (Hhn, 1983, s. 17; Akt., Tatlı, 2023).

Sessiz istifa terimi ilk defa ekonomist Mark Boldger'in tarafından 2009 yılında ortaya atılmıştır. Ancak büyük istifanın başlamasından bir yıl sonra 2022 yılında daha fazla göz önünde bulunmasından dolayı gündem hale gelmiştir. Akademik camia pandemi dönemiyle bu terime inanarak ve sorgulayarak sessiz istifanın çalıştığı kurum ile teslimiyetle olguları arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu paradigma değişimlerinin covid kısıtlamalarının var olduğuna dair fikir birliği bulunmamaktadır. Bu konuya genel olarak baktığımızda konaklama endüstrisinde artan işçi değişimi, düşük katılımı belirlenen çalışanların memnuniyetsizliği, ucuz iş gücü yetersiz maaş, yorucu çalışma temposu ve uzun çalışma mesai saatleri pandemiden daha önce mevcuttur. Pandemi dönemiyle değişim kaynağı değil, değişimi hızlandırarak tepkime hızını artmasını sağlamıştır (Formica ve Sfodera, 2022, s. 900).

Sessiz istifanın bazı kaynaklarda Mark Boldger tarafından bir ekonomi programının da gündeme getirdiği ifade edilmektedir. Teksas' da Ekonomist olarak hayatını sürdürmektedir. Mark Boldger sessiz istifa kavramı üzerinde çalıştığı paylaşım olarak duyurmuştur. Kavramın ilk kullanımının Venezuela'da yaşanan ekonomik süreçler içerisinde azalan başarı tutkusunu açıklamak için kullanmıştır. Bu kavramın açıklanması, girişimciliğin üretkenliğin ve karın azalmasını temsil ettiğini ifade etmektedir (Yıkılmaz, 2022, s. 583).

2.2. Sessiz İstifa Kavramı

Sessiz istifa diğer adıyla içsel işten ayrılma Alman yönetim literatüre tarafından ileri sürülmüştür ve dünya literatür tarafından etkinliği fazla bilinmeyen ve araştırma alanı bulunamayan bir kavramdır (Seçer, 2009: 581; Akt., Tatlı, 2023, s. 38). Sessiz istifa kavramı tam anlamıyla işten ayrılmayı ön görmeyen fakat çalıştığı kurumdaki iş yükünü en aza indirgeyerek yaptıkları işleri gerektiği kadar yapmaları ve daha az sorumluluk altına girmeden sessizce "istifa" etme sürecidir (Yıldız ve Özmenekşe, 2022; Akt., Çalışkan, 2023).

Sessiz istifa ifadesine bakıldığında çalıştığı kurumda aktif olarak ilerleyen iş düzeyini bilinçli olarak ilerletme fikrinden ve koşuşturma kültüründen vazgeçme eğilimini ifade eden bir savunma biçimidir. Sessiz istifa da savunma biçimindeki

ortak görüş çalışmanın iş hayatında abartıldığı, iş ve sosyal çevreyi denge de tutabilmeyi ve çalışan kişi hayatının sağlıklı bir süreç içerisinde olduğunu ve kişinin hayatında her şeyi kapsayan önemli bir sebep olmadığı görüşüdür (Madell ve Ortiz, 2022; Akt., Güler, 2023). Sessiz istifa çalıştığı kurumundaki emeklerini kısıtlayarak kurum dışındaki hayatını korumaya çalışması sıkıntılı çalışma sürecini, yaşam kalitesi ve sağlık düzeyini korumak için kavramı seçebilir. Son zamanlarda çok karşılaştığımız bir kavram olarak çalışanların maaşlarını sabit tutmak için emek gücünü en aza indirmesidir. Bu yaklaşım fazla maaş almadan sosyal hayatından zaman harcamamaları ve düzenlerinden feragat etmeme durumudur. Sessiz istifa kavramı, işin %80'ini çalışanların, %20'sinin yaptığı 80-20 kuralı olarak da ifade edilmektedir (Hare, 2022; Akt., Savaş ve Turan, 2023).

Çalışan kişiler sessiz istifayı koruma içgüdüsü olarak görmektedirler. Zamanla yaptıkları işin yükünün artması ve işin devamlılığı sayılabilmesi için işin takip edilmesi, işi yaparken ki süreç içerisindeki stres yönetiminden kendini korumayı amaçlamıştır. Çalışan kişiler çalıştıkları kurumda neler olduğunu ve nasıl sonuçlanacağıyla ilgilenmemektedir. Çalıştığı kurumda karşılaştığı olumsuz davranışlardan korumak istemesi, bu düzeni koruyabilmesi için iş ve özel hayatını bir arada götürmemektedir. Bu davranışı sergileyerek kendini iş yaşamı stresinden koruyarak uzak tutmaktadır. Bu durumda çalışan kişilerin iş performanslarında düşüşün ve iş yerine olan bağlılığın azalmasına neden olabilir, çalışan kişilerin yaptıkları iş kanıksama durumu görülebilir. Sessiz istifanın var olduğu kurumlarda yeni fikirlerin azalacağı ve çalışanların iş yerinde düşük moral motivasyonla çalışmalarının çalışan kişinin işe sürekliliğinin azalmasına sergiledikleri işin standardının düşmesinden dolayı çalıştıkları kurumun hedef kitleye ulaşamamasına ve yapılan işten memnun kalamayacağı düşünülmektedir (Yıldız ve Özmenekşe, 2022, s. 17).

Sessiz istifa bir bakıma çalıştığı kurumda kendi pozisyonunda mutsuzluğu tükenmişlik sendromu ifade etmektedir. Çalışanların tükenmişlik sendromuna girmesine sebep olacak ortamda stresi azaltmayı ve sessizce istifa etmeyi tercih edebilirler. Çalışan kişinin bu durumları yaşamasından dolayı sessiz istifayı kabullenip işi bırakma ya da başka bir kurumda çalışmayı tercih etmektedir (Hiltunen, 2023, s. 5).

Bu gibi yerlerde çalışan kişilerin verimli olamadığı halde işi bırakmak istememeleri ve beklenen performansı sergileyememeleri kişinin tükenmişlik sendromu girmesine, mutsuz olması ve iş yapabilme yeteneğinin azalmasına neden olmaktadır. Sessiz istifa kavramının ne ifade ettiğine baktığımızda ve literatür tanımını incelediğimizde çalışanların iş doyumunu gerçekleşmemesi sonucu ortaya çıkan davranışlarla bağlantılı olduğu ifade edilmektedir. İş doyumunun çalışan kişilerde gerçekleşmemesi sonu işten uzak kalma istifa gibi kalıcı olarak işi bırakmak yerine sessiz kalmayı ve ya işten ayrılma düşüncesi içerisinde olması sessiz istifa kavramı olarak tanımlanabilir. İş hayatına yeni başlayan kişilerin, çalıştıkları ortamda deneyim kazandıktan sonra kıdem atlayarak bir üst mertebeye yükselmeyi istememektedirler. Yapmış olduğu rutin günlük işleyişi devam ettirmekte ve maaşına ek gelir ve çalıştığı konumdan yükselmeyi gerektiren sorumlulukları istemeyecektir. Kurumda çalışan kişilerin işverenlerden çalıştıkları departman ile ilgili beklentilerini en aza düşürmeyi beklemekte fakat kötü niyetli çalışma ortamından kaynaklı kaliteli iş ve kaliteli yaşam döngüsü azalmakta, çalışan kişilere fayda sağlayamamaktadır (Scheyett, 2023; Akt., Örücu ve Hasırcı, 2023).

Sessiz istifa kavramı çalışan bireyin çalıştığı kurumda yaptığı iş performansının karşılığında daha fazla performansla çalıştığında karşılık alamayacağı ve kurumda devam etmek için en minimum çabayla iş performansına devam etmesi şeklinde tanımlanabilir (Özer, 2022; Akt., Yıldız ve Özmenekşe, 2022, s. 16). Çalışan bireylerin sessiz istifada bulunması hem kendi için hem de çalıştığı kurum için tehdit sunmaktadır. Sessiz istifada bulunması çalıştığı kurumun ve kendisinin iş performansını düşürmekte ve fayda sağlamamaktadır. Sessiz istifa kavramını detaylı inceleyerek, nedenlerini ve bu nedene bağlı sonuçları bulabiliriz. Sessiz istifa kavramının çalışma ve sosyal alanda yeni açığa çıkması ve birey örgüt arasındaki bir bağlantı kurulamaması, ülkemizde ve diğer yabancı ülkelerde araştırmaların fazla olmaması bu terimi daha fazla araştırma gereği sunmuştur. ABD’de yapılan araştırmalar sonucu çalışanları yüzde ellisinde fazlasının kişinin çalıştığı kurumdaki performansının takdir görmemesi ve önemsememesinden kendini yetersiz ve kıymetsiz görmektedir (Clifton, 2022). Çalışanlardan birçoğu da yetersiz istihdam edildiğini, yaptığı işte ilerleme almaması ve hep aynı işi yapmasından ve

daha az ücret aldığını düşüncesini ifade etmektedir (Kelly, 2019) sessiz istifa sebeplerini Mahand ve Caldwell 5 başlıkta toplamıştır.

Bunlar:

- Çalışanların kariyer gelişimine destek olunamaması
- Çalışanlara değer verilmemesi
- Çalışanların aidiyet bağlılık duygusunun düşmesi
- Çalışan Öz erkliliğın olmaması
- Örgütsel güvende düşüş sebeplerden dolayı çalışanların çalıştığı kurumdan soğumasına neden olmaktadır (Mahand ve Caldwell, 2022, s. 11).

Bu koşullarda çalışan kişilerin işten ayrılmayı, benimseyerek çalışmalarında verimliliğın düşmesine, düşük moral düzeylerinin ortaya çıkmasına, iş performansında etkili ve verimli düşüşlerin yaşanmasına, işte devamsızlığın artacağına, iş kalitesinin düşeceğine, müşteri memnuniyetin azalmasına, iş güvenilirliğın azalmasına, çalıştıkları kurumun marka değerinin ve sadakatının azalmasına gibi sonuçları doğuracağı ön görölmektedir (Yıldız, 2023, s. 3182). Sessiz istifada çalışanlar görev tanımları dâhilinde kendilerine yapılması istenilen görevi ekstra çaba ve emek harcamadan yerine getirirler. Mesai saatleri dışında fazla çalışmayı reddederek tüm görevi tanımlanan mesai saatleri içerisinde yapmayı tercih ederler. Yani “çalışmak için yaşamak” yerine “yaşamak için çalışmak” standardını benimsemişlerdir. Çalışanların iş ve özel hayat arasında sınır koyması olarak tanımlamışlardır. Çalışanlarına enerji tasarrufu sağlamak için “iş işte bırakmak” anlayışıyla çalışmaktadır (Boy ve Sürmel, 2023).

Sessiz istifa sürecine giren kişilerde görölen belirtiler şunlardır:

- Hastayken hiç çalışmak istememek.
- İşe mesai saatleri dışında geç gelmek veya erken çıkmak.
- Mesai saatleri dışında çalışmamak, hafta sonu ve tatil günlerinde çalışmak istememek.
- Mesai saatleri içerisinde çalışmadığı zamanlarda mail ve telefonlara cevap vermek istememek.

- Aylık ve haftalık düzenlenen toplantı ve planlamalara katılmamak, ekip çalışmalarına az miktarda katılım sağlamamak.
- Ek olarak maaşa yansıtılmayan görev ve sorumlulukta görev almamak.
- Yaptığı işe duygusal anlam yüklememek.
- İş sebebi ile özel ve sosyal hayatını ihmal etmemek.
- İş yaparken tutku, coşku ve verimliliğin azalması (Hetler ve Kolev, 2022; Akt., Güler, 2023).

Sessiz istifa çalışan kişinin, çalıştığı kurum ve yaşadığı ortamla ilişkili olarak etkisi bulunmaktadır. Sessiz istifa çalışan kurumda aktifliğini sürdürdüğü süre boyunca tehlikeli bir durum olduğu ve kurumlar açısından rekabet potansiyelini ortadan kalkmasını sebep olurken işveren açısından mücadele etmesi gereken bir durumdur. Sessiz istifa çalışanların yapması gereken iş yükünü yerine getirmeme-geciktirme eyleminde bulunması için kullandıkları bir tanım olarak ifade edilmektedir (Szabó, 2023; Akt., Karaşin ve Öztırak, 2023).

2.3. Sessiz İstifa Nedenleri ve Sonuçları

Kısa süre önce bilinen Covid-19 salgını ülkemizi ve tüm dünya etkisi altına alarak büyük korku ve panik ortamının oluşmasına sebep olmuştur. Salgın hastalık başlangıcında bir belirsizlik söz konusu olduğundan salgın hastalığın kişilere ve sevdiklerine bulaşma riski, insanların hastalık karşısında daha da tedirgin olmasına neden olmuştur. Salgın hastalık insanlarda ağır hasar bırakarak ve ölümle sonuçlanmıştır. Salgın hastalık insanların hayata bakış açılarını da değiştirmiştir. Salgın sürecinde sessiz istifa eğiliminin artmasında etkili olmuştur. Salgın sürecinde yani pandemi döneminde çalışma şartları değişmiş ve mümkün oldukça insanların bir arada olduğu ortak çalışma alanlarından vazgeçilmiştir. Çalışan kişilerin işten çıkartılması, çalışan kişilere zor şartlar altında göreve devam etmeleri ve çalışma saatlerindeki değişikliğe uymak zorunda kalmışlardır. Birçok şirket çalışanlarına uzaktan çalışma imkânı da sunmuştur. Pandemi döneminde yapılan araştırmalarda, uzaktan çalışma imkânı çalışan ve işveren tarafından olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurmuştur. Çalışan bireyler için aile bireyleriyle içi içe olmak, evde çocuğunun yanında kalabilmesi ve annesine ulaşabilmesi, iş ve özel hayat dengesinin

sağlanması, salgın bulaşıcı riskinden uzaklaşma gibi avantajlarından yararlanmıştır. İşveren tarafından çalışan kişilere iş yükünün artmasına, her zaman ulaşılır durumda olması, işe ayrılan sürenin uzaması ve ailesine ve kendine zaman ayıramaması gibi dezavantajları arasında görülmüştür. İşveren tarafından olumlu ilerleme süreci olmuş çalışan bireylere rahat ulaşabilme, verimlilik ve kalitenin artması olmuştur. Çalışanların mesai saatleri içerisinde nerede olduğu bilmeme gibi kontrol kaybı ve teknolojiyi kendi ihtiyaçları için kullanması dezavantajları olmuştur (Keser ve Kümbül Güler, 2016, s. 286).

Çağın getirisi günümüz toplumlarında rekabete dayalı gelişen teknoloji ve dinamikler varlığı iş dünyasında, yoğun çalışma temposuyla çalışan bireyleri etkilemiştir. Şirketin uyguladığı yoğun çalışma temposu getirmiş olduğu zorluklar ve dezavantajlar, bireyin özel, aile ve iş yaşamındaki dengeyi sağlayıp korumayı zorlaştırmıştır (Erşan vd., 2013; Akt., Yılmaz ve Sağlam, 2021). İş yaşamında dengeyi kurmak önemlidir. Yaşamı sadece çalışmaktan ibaret olmayan kişiler aile ve sosyal olarak mutlu olmak için çabalamaktadır. Çalışma saatlerinin düzensizliği, fazla mesai, iş güvenliğinin olmayışı, evden/uzaktan çalışma modeli, çok fazla veya daha az iş yükü, emek karşılığı alının ücretin yetersizliği iş yaşamın kaynaklanan sonuçlar çalışan kişi tarafından negatif etkiye sahip ve sağlıklarını tehdit etmektedir (Kılıç ve Sakallı, 2013, s. 210; Akt., Korkmaz ve Erdoğan, 2014).

Uzun ve yorucu mesai saatlerinde çalışan bireyler için birden fazla olumsuz sonuçları görülmektedir. En kötü durum ise insan hayatını tehlikeye attığı durumların yaşanmasıdır. Japonya'nın bir kamu kurumdan çalışmakta olan Miwa Sado, 30 gün süresince 159 saat mesai yağmasından sonra kalp krizi geçirerek hayatını kaybetmiştir. Bu süreçte çalışan kadının sadece 2 gün izin kullandığı açıklaması yapılmıştır. Bu olay sonucu Japonya, aşırı çalışmaktan kaynaklı olduğu düşünülen ölüm nedeniyle, fazla ve yorucu çalışma koşulları ile yüz yüze olmak zorunda kalmıştır (Selvi, 2019, s. 32).

Organizasyon içerisinde çalışan bireyin çok fazla yükselme ihtimali bulunmayan ya da kariyer olarak yetersiz olmasına kariyer platosu denilmektedir. Bu durumda çalışan kişi mutsuz, heyecansız ve meraksız çalışmak zorunda kalmaktadır (Kır ve Salkım Er, 2017, s. 19). Çalışan bireylerin işinde göstermiş olduğu emek ve

daha fazla çalışmasından dolayı bir üst pozisyona terfi ettirilmemesi çalışan bireylerin sessiz istifa sürecine girmesine sebep olmaktadır. Çalışan bireyin sergilediği üstün çalışmasında dolayı terfi alamaması, çalışan bireyin çalışma performansını düşürür. Sergilenen bu durum çalışan bireyin eskisi gibi daha fazla emek, fedakârlık ve çaba göstermemesine sebep olmaktadır.

Çalışan bireyin iş performansında ilerlemesine etki eden en önemli ödül ücrettir. Çalışan birey için maddi değer değil, çalışan bireye iş için yaptığı katkıyı ve iş yerindeki değerini, işverenin performansını değerlendirmesi ve çalışan bireye karşı göstermiş olduğu en önemli unsurdur. Ücret çalışan bireyin ihtiyaçlarını giderebilme, kendini emniyette hissetmesi ve kendi yeteneklerinin farkına varma ve ulaşmada aracı görev rolündedir (Sönmez, 2014, s. 2). Çalışan bireyin kurum ya da kuruluşlar da devamlı olarak çalışmasına sebep olan etken ücrettir. Bireyin aldığı ücret miktarı sosyal statüsünü ve sosyal yaşamını ortaya koymaktadır. Çalışan bireyin kuruma bağlılığın yükselmesi çalışanlarının yetenek, emek, eğitim ve tecrübe ele alınarak adil bir ücret şekliyle mümkün olmaktadır. Çalışan bireyin kurma vermiş olduğu emek karşılığında hak edilen ücretin alınamamasından veya eşit ücret dağılımının olmamasında kaynaklı birey ve kurum açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Gerçekleşen bu durumda bireyin kurumla olan bağının güçsüzleşmesine ve çalışama performansının ve çalışma içgüdüsünün azalmasına sebep olmaktadır. Çalışan bireylerin aile ve sosyal yaşantısında sorunlar çıkararak bireyin sosyal ve ruhsal olarak zarar görmesine neden olmaktadırlar. Ücret kavramı sessiz istifa nedenleri arasında görülmektedir.

İşveren tarafından yetersiz personel alımından kaynaklı az personele çok iş yaptırma kar sağlamak anlamına gelse de çalışan birey için fazla çalışma iş yükü anlamına gelmektedir. Fazla çalışama yükü çalışan birey için birçok olumsuz durum söz konusudur. Bu olumsuzluklar çalışanı değil bağlı olduğu kurum ve kuruluşları da olumsuz etkilemesine sebep olmaktadır. İşveren tarafından fazla çalışama yükü ve kısıtlı zaman aralığında mesai tamamlamaya çalışan bireylerde hayal kırıklığı ve öfke duyguları gerçekleşmektedir. Yetersiz personelle çalışan bireylerin, yeterli personel ve yeterli zamanla çalışan personellere istinaden kurum ve kuruluşlarını daha az düşünmelerine sebebiyet vermektedir. Aşırı iş yükü üstlenmiş çalışanlarda işverene ve kurumdaki çalışma arkadaşlarına karşı ileri derecede öfke ve stres

hissetmeleri bu yaşadıkları olumsuzluklarının yanında sağlık sorunlarının yaşamasına ve iş-yaşam dengesinin bozulmasına farklı kurum ve kuruluşlarda çalışma içi güdüsünü düşürmektedir. Çalışan bireylere çok fazla iş yüklenmesi, iş arkadaşlarıyla iletişimde sorun yaşamasına ve aile ve sosyal çevrede yaşantısında olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır (Araslar, 2021, 6; Akt., Özcan, 2023).

Sessiz istifa sürecinde çalışan bireylerin işveren tarafından takdir edilmemesi önemsenmemesi onlara karşı duyarsız ve sessiz tavır benimsemesi süreci etkileyen nedenlerdendir. Çalışan bireylere karşı güven sorunu sergilemesi, adil davranmaması çalışanların kuruma olan güven duygusunu olumsuz etkilemektedir. Bu durum çalışan ve işveren arasında iletişim problemlerini devamında getirmektedir.

İşveren tarafından verilen emeğin görülmemesi, değer niteliği taşımaması çalışan birey tarafından takdir edilmeme güdüsünü doğurmamaktadır. Takdir edilme duygusu birey tarafından olumlu sonuçlar doğurmuştur. Çalışan bireylerin işveren tarafından saygınlık ve birey fikirlerine saygı duyması çalışan bireylerin kurum ve kuruluş için motivasyon ve çalışma güdüsünün arttığı gözlenmiştir. Bir çalışan için saygınlık statü sahibi olduğunu göstermektedir. Saygınlık çalışan bireyin kendi kurumdan veya sosyal yaşamından büyük motivasyon kaynağı olarak gözlenmiştir. İş veren tarafından çalışan bireylere tutum ve davranışları sessiz istifa sürecini etkileyen nedenlerden biridir (Demir, 2020; Akt., Kutlucan, 2022).

2.4. Sessiz İstifanın Önlenmesinin Yolları

Kurum ve kuruluşlarda sessiz istifa akımını başlamasına sebep olan büyük davranış çalışan bireylerin gereğinden fazla çalışmalarından kaynaklanmaktadır. Bireyin kurumda geçirdiği bu uzun saatlerden dolayı aile ve sosyal çevreden uzak kalmaktadır. İş yaşam dengesini sağlayamamaktadır. Çalışan kişinin yaptığı işe göre zaman ayrılmalı ve kişinin çalışama motivasyonunu düşürmemelidir. Çalışan kişinin verimli ve kaliteli çalışması için iş yükünü azaltmak gereklidir. Ekip arkadaşlarıyla görev dağılımı yapılması gereklidir.

Çalışan bireylere işveren tarafından işin tam ve yalın haliyle anlatılması ve işin yapıldıktan sonra işinde ilerleme ve kariyer yapmasına destek olması, yapılan iş hakkında düzenli toplantılar yapıp, çalışan kişinin bilgi ve görüşlerine

başvurulması, çalışan kişiler arasında adil görev dağılımı ve ücret dağılımının yapılması çalışan birey tarafında olumlu sonuçlar doğuracağından sessiz istifa oranının düşük olduğu gözlenmektedir. Bireye sunulan hedefler ve kariyerinde ilerleme sunması sessiz istifa sürecine girmesini engelleyerek düşürecektir (Cemaloğlu, 2007, s. 121; Akt., Tengilimoğlu ve Mansur, 2009).

Çalışan bireye ücret ilişkisinin beklentisinde ücretin yeterliliği ve adaletli olması söz konusudur. Ücret, bireyin almış olduğu eğitim, iş gerekleri ve kabiliyetleri diğer kurum standartları dikkate alınarak bireye ödendiği durumda tatmin sağlayabilmektedir. Çalışan bireyin aldığı ücret tatmin olmasında yeterli değildir. Fakat çalışan bireyin diğer çalışan arkadaşlarıyla aynı ya da benzer iş yaparken aldığı ücretin eşit olması sağlanmalıdır. Bireyin başarı farklılıklarının ücrete yansması ve bireyin bu ücreti sürekli alacağına inanması durumun da kuruma güvenin oluşması da önemlidir (Ordun, 2002, s. 63; Akt., Baştürk, 2009).

Kurumda var olması gereken etkili iletişim becerisiyle sessiz istifayı çözmek mümkündür. Çalışan bireyin sessiz istifa sürecine girmesinin farkına varılmasında, onlara hayal kırıklığı ve düşük performans yaratan durumun ne olduğunu açık ve net bir şekilde tartışmayı başlatmasında kurum yöneticisinin payı büyüktür. Sessiz istifayı önlemenin en iyi etkeni çalışan deneyimini güncel tutmaktır. Kurum yöneticiler çalışan bireyle iletişim halinde olmalı, kişi hakkında analizler yaparak bilgi toplamalı ve bireyi takdir etmek için planlamalar yapmalıdır. Bazen bireyi motive etmek ufak teşvik edici sözle ve basit yöntemler onlar için değerlidir (Hetler, 2022; Akt., Güler, 2023).

Yönetim kadrosunun açık iletişime önem vermesi, kurum içerisinde çalışan bireylerin görüş ve düşüncelerini daha samimi bir ortam oluşturarak dile getirmesinin sağlayacaktır. Yönetim kadrosunun tüm çalışan bireylerle iletişim halinde olması kurum ve çalışan birey açısından önemli rol oynamaktadır (Alparslan, 2016, s. 903). Çalışan bireylerin yöneticilerle iletişim halinde olması için konforlu bir çalışma ortamı ve sağlam iletişim becerisi gerekmektedir. Çalışan ve yönetici arasındaki örgüt kültürünün güven duygusuna bağlı olması gerekmektedir. Yöneticilerin çalışanlar arasında eşit şekilde görev dağılımı yapması yöneticiye ve kuruma olan güvenli bağlamanın olmasını sağlayacaktır. Çalışma ortamında sağlanan güven

Çalışanlar tarafından kuruma bağlılığı ve motivasyon seviyelerinin yükselmesinden dolayı sessiz istifa nlenebilir. Kuruma güvenli bağlılığı ve çalışanın işini zevkle ve severek yapması için bir kültür oluşturulmalıdır. Oluşturulacak kültürde şunlar dikkate alınmalıdır (Kelly, 2022; Akt., Güler, 2023).

- alışan bireyin iş ve sosyal yaşam dengesi kurmasıdır.
- alışan bireylerin ruhsal ve duygusal refah düzeylerinde sağlıklı başarılar elde etmesi için yönetici tarafından desteklenip, yardımcı olunmalıdır.
- Kurumda kariyer için olanak sağlanmalıdır.
- İş yükünü birey için yeniden tespit edilmesi ve yenilikler katılmasıdır.
- Enflasyon durumuna göre bireye sağlanan tazminat deneginde değişiklerin var olmasıdır.
- Zaman aşımı politikalarını iyileştirmek.
- Çalışma ortamının daha güzel bir ortama çevrilmesi gerektiğini yöneticiler tarafından bilinmesidir
- Psikolojik güven ve koçluk ortamının tanındığı kültür oluşturulmalıdır.

Sessiz istifanın üstesinde gelebilmek yöneticiler, çalışan bireylerin görevlerini tam ve eksiksiz yerine getirmek için motivasyonları yüksek tutmalı, ihtiyaçlarının ne olduğunu belirlemeli ve çalışanları dinlendirmelidirler. Sessiz istifa ile kısa vadede çalışanlar ve kurumlar, orta ve uzun vadede ise toplum kültürü açısından tekrar düzeltme olanağı olmayan yola ve zararlı deneyimler yaşayabilmektedirler. Sesiz ayrılma düşünen çalışanlar için her şeyden önce etkili iletişim becerisi geliştirilmeli, çalışanın performansı adil ücretle belirlenmeli, çalışan birey için destek ve gelişim olanakları sağlanmalıdır. alışan birey detaylı bir iş tanımına sahip olmalı ve çalışan birey için esneklik yapılmalıdır. Beklenenin üzerinde performans gösteren çalışan bireylerin daha fazla ücret ve kariyer fırsatlarına sahip olunacak politikalar benimsenmesi gerekmektedir (Yıkılmaz, 2022, s. 588).

3. ÇALIŞAN MUTLULUĞU

Çalışanların hareketleri ve tutumları, ortaya çıkan sonuç belirler. Haz odağında, olumlu davranışlar sergilerler. Çalışan kişinin başarı anlamı ve mutluluğu ise kişinin işini sevmeye ve güven duymada etkilidir.

3.1. Mutluluk

Her zaman ve her dönem insanlar mutluluğu tanımaya, anlamaya ve onu bulmaya çalışmıştır. Filozofların anlayışına göre mutluluk, insan davranışlarının etkileyen en fazla sonunda karar alması gereken bir duygudur. Antik yunanlarında farklı ‘mutluluk’ kelimesinin tanımını yapmıştır. Aristo “eudaimonia” kelimesini mutluluk anlamında kullanmıştır. “Eudaimonia” kelime anlamıyla insanın iç duygularıyla hareket etmesi ve psikolojik olarak sağlık şekilde karar verme ve eyleme dökmeyi ifade etmektedir. Ahlak felsefesinde ise “Eudaimonia” insanların iyi oluşundan kaynaklanarak hareketlerini eyleme dökmesidir. Zaman ilerledikçe ve yaşanmışlık arttıkça “Eudaimonia” kelimesi “mutluluk”, konforlu” ve “kişilik gelişimini” ifade etmek üzere çeşitli anlamlar çağrıştırmıştır (Veenhoven ve Dumludağ, 2015, s. 3).

Felsefe biliminde olduğu kadar mutluluk insan davranışının ve sosyal davranış dalının üzerinde araştırma yaptığı konudur. Felsefeciler ulaşılması hedeflenen evrensel bir mutluluk kurmak üzerine adapte olurken, psikolog ve sosyal bilimciler sorunlara, sıkıntılar ve insan hayatındaki mutsuzluklara nasıl yok olacağı üzerinde durmaya hedeflerken mutluluk kavramının insanın psikolojik olarak iyi olma ihtimalinin gözden kaçırmışlardır. Davranış bilimi araştırmacıları insanoğlunun doyumsuz ve mutsuz olduğunu tespit etmiştir. Olumlu yaşam durumu ve duygulanma biçimlerinin de olumsuz duyguların yokluğunda kendiliğinden ortaya çıktığı varsayılmıştır. Olumlu yaşam biçimi ya da duygulanma üzerinde durulmamış, olumlu duyguların olumsuz duyguların olmaması sonucu ortaya çıktığı ifade edilmiştir. Bu yaşam biçimi ele alınmamıştır. Bununla birlikte “Mutluluk mutsuzluk ile birlikte zıt kavram oluşturmaktadır. Mutsuzlukla birlikte çekilen acının yokluğu hazdır” anlayışı 1970’li yıllardan itibaren eleştirilmeye başlanmış bu yıllardan itibaren de davranış bilimciler ve sosyal bilimciler bu hatalarının farkına vararak,

öznel iyi oluş durumuyla ilgili hem deneysel hem de kuramsal çalışmalar yapmaya başlamışlardır (Yetim, 2001, s. 133; Akt., Kangal, 2013).

Toplum sağlığı bireylerin sağlığı açısından bakıldığında ülkelerin kalkınmasından mutluluk konusu büyük önem kazanmıştır. Toplum başarısının en önemli etmenlerinde insan, hem zihinsel hem de fiziki olarak sağlıklı olmak zorundadır. Toplumların ruhsal ve zihinsel sağlığının bulundukları toplumun toplamı olduğundan mutluluk ruhsal ve zihinsel sağlığın en önemli bileşenidir (Majidi vd., 2012, s. 2162).

3.2. Mutluluk Kavramı ve Tanımı

Mutluluk kavramı kişiden kişiye göre değişiklik gösterebilir, kişinin olumlu duygular içerisinde olma ve yaşadığı hayattan memnun olma halidir. Kişilerin istedikleri amaca mutluluğu, ulaşma hali olarak da tanımlayabiliriz (Loftus vd., 1992; Akt., Yüksekbilgili ve Akduman, 2016). Mutluluk birçok farklı tanım olarak karşımıza çıkmaktadır, ekonomik, demografik, sosyal ve kültürel çevre içerisinde yaşanan, sosyal hayat ile çevre etkileşimiyle ilişkisi olduğu düşünülmektedir. Yaşadığımız sosyal hayatla mutluluk doğru orantılıdır ve birbirlerini desteklerler. Kişinin yaşadığı sosyal hayatta ve çevrede yaşam potansiyelinden etkilenecek aldığı hazın ve mutluluğu ne derece olumlu olarak ilerlediği yaşam potansiyelini alınan haz ve mutlulukta gerçekleştiğini ifade etmektedir (Veenhoven, 1996, s. 17 Akt., Şeker, 2009). Yapılan çalışmada mutluluğun doğası tek bir maddeye dayanmamaktadır. Mutluluk alınan haz, yaşam doyumu, yaşanan mutluluk duyguları anlamında çağrıştırmaktadır. İyi bir yaşamın kabul edilir en önemli unsurlardan birinin mutluluk olduğu önemli bir oranda kabul görmektedir. Mutluluk öznel olduğu için tek bir anlam olarak ifade edilememiştir (Diener, Scollon ve Lucas, 2004, s. 188).

Mutluluk ve iyi oluş tanımı psikolojik alan yazılarında iyi oluş benimseyen çalışmalarda batı alan yazılarında takip edildiği, mutluluk ve iyi oluş tanımlarının batı alanında kavramların ve varsayımlarının önemli olduğu gözlemlenmiştir. Mutluluğun bireyin kendisi için yapması gereken bir tanım olduğu ve bireylerin mutluluğa ulaşmak için çabası olması gerektiğini ileri sürmüşlerdir. (Eid ve Diener, 2001, s. 870). Örneğin Braun'a (2000) göre insanlar kültür, yaş ve eğitim farklılık

göstermiş olsa da mutlu olmak istemekte ve bunun karışığında mutluluk için sorumluluk ve gayrete ihtiyaç duymaktadır. Kültürel farklılık mutluluk bakış açısından etkilenmektedir (Sarı ve Çakır, 2016, s. 223) Joshanloo (2012) çeşitli kuram ve görgül araştırmalar sonucunda bazı bireylerin mutluluk için olumsuz düşündüğü ve mutlu olmak için olumsuz duygu ve korku beslediklerini öne sürmüşlerdir. Örneğin Miami (1971), mutluluk duygusu yaşadktan sonra acı ve üzüntü geleceğı düşölmekte ve mutluluk duygusunu olumsuz olarak değerlendirmektedirler (Joshanloo, 2013).

Mutluluk, pozitif psikoloji de özneî iyi oluş kavramı büyük yer kaplayarak önemli bir konu haline gelmiştir. Martin Seligman (1998) tarafından ortaya atılan bu kavram insan davranışlarında kendini iyileştirmek yerine mutluluk duygularının ne ön plana çıkarır, mutlu hissettirecek ortam ve kişilerin kendini kişisel gelişimlerine odaklanma ihtiyacı olduğunu dile getirmiştir (Seligman, 1998). 1960 yılında Warner Wilson özneî iyi oluşla ilgili ilk doktora tezi tarafından yazılmıştır. Wilson 1967 yılında Psychological Bulletin’de yayınlanan “Correlates of Avowed Happiness” isimli çalışmasında da ilk kez mutlu kişinin genel tanımı yapmış, özneî iyi olma, mutlulukla ilgili kesin ve gerekli bilgiler ortaya koymuştur. Özneî iyi olma ile ilgili ilk çalışma 1984 tarihinde Diener kendisi yapılmıştır. 1950’nin üzerinde, ölçek geliştirdiğı çalışmasıyla da çok fazla atıflar yapılmış ve özneî oluşun gelişmesine katkı sağlamıştır (Diener, 1984, s. 557).

Tablo 1. Kavramsal Gönderi Teorisini Oluşturan Referans Noktalarının Basit C mlerle İfadesi

Stoacı Yaklaşım (İçsel)	Mutluluk, birçok şeyi var olduğu hali gibi benimsemektir.
şeref Yaklaşımı	Mutluluk, diğer insanların ve kendimizle olan ilişkimizde düzgün hareket etme olgusudur.
Eğlence Yaklaşımı	Mutluluk, kişinin erişebildiği şeylerden zevk almasıdır.
Anı Yaşama Yaklaşımı	Mutluluk, hayatın her anını yakalamaktır.
Memnuniyet Yaklaşımı	Mutluluk, kişinin kendisinden ve sahip olduğu şeylerden tatmin olmasıdır.
Ütopyacı Yaklaşım	Mutluluk, ulaşılmaz bir olgudur. Biz sadece ona yaklaşmaya çalışmaktadır
Huzur Yaklaşımı	Mutluluk, yaşayamayacağımız durumlardan vazgeçerek, huzurlu bir yaşam sürmektir.
Gerçekleştirme Yaklaşımı	Mutluluk, yetenek ve kabiliyetlerimizin hepsini kullanmaktır.
Dini Yaklaşımı	Mutluluk, tanrıyla ilişkinin tamamıyla birleşme sonucudur.

Kaynak: Rojas, M. (2005). Mutluluğun kavramsal-referanslı bir teorisi: heterojenlik ve sonuçları. *Sosyal Göstergeler Araştırması*, 74, 261-294.

3.3. İş Hayatındaki Mutluluk

İşletmelerin rakip işletmelere karşı varlığını devam ettirebilmesi için tüm çalışan bireylerin bilgi, yetenek ve becerilerini en yüksek düzeyde sergileyerek katkı sağlaması mümkündür.  alışan kişilerin performans gösterdikleri tutumları işletme ile doğrudan bağlantı halindedir ve birbirleriyle ilgilidirler.  alışan kişilerin tutumuna genel olarak baktığımızda yaşamış olduğu durum karşısında göstermiş olduğu tavır veya davranış biçimi göz önünde bulundurursak kişinin tutumu ile arasında bağ olduğunu ortaya koymaktadır ( nceoğlu, 2004, s. 11).  alışan kişilerin yapmış olduğu tutum ve davranışları sonucunda haz duygularının açığa çıkması kaçılmaz bir gerçektir. Kişilerin haz duydukları ve tatmin olduğu durumlarda olumlu tutum ve davranışlar sergilemektedirler.  alışan kişilerin yaptıkları işte başarılı, anlamlı ve mutlu olmasının sebebi işini sevmesi ve kendini iş yerinde güvende hissetmesinden kaynaklıdır. Kişilerin çalıştıkları ortamda bilgi ve zek larından yararlanmaları kişi için çalışmaktan zevk almasına ve hoşlanmasına neden olmaktadır. Genel olarak bakıldığında iş tatmini konusu çalışan bireylerin davranış

bilimleri açısından ve psikolojik açıdan dikkat çeken konular arasında yer almaktadır ve bunun üzerine en çok araştırılan konular arasına girmiştir. (Moore, 2009, s. 36).

Kişilerin mutlu bir hayat sürmelerinin en önemli etkenlerinden biri de çalışmış olduğu işinden elde ettiği doyumudur. Kişilerin genel anlamda tüm yaşantısından doyum alması ve yaptıkları işlerinden benzer oranla mutlu ve doyunluğa erişmekle mümkündür. Bu durumun ana sebebi yaşam alanında sağladıkları doyum oranının başka alanlarda da belli bir oranda etkilemesidir. İş hayatı kişi hayatının en önemli parçası olmuştur. Kişiler iş hayatıyla bir bağ halindedirler ve normal hayatında mutlu ve olumlu davranış sergileyenler kişiler iş hayatına da etki ederek daha emin, verimli ve mutlu davranışlar sergilemektedirler. Bu durumun tam tersini düşündüğümüzde ise olumsuz tutumla çalışan kişiler psikolojik ve ruhsal sorunu beraberinde getirmektedir (Dikmen, 1995, s. 115). Çalışan mutluluğuyla ilgili araştırmalarda işe doyum, çalışma performansı ve faydası ile ilişkisi olduğu ortaya koyulmuştur. Çok mutlu olan çalışan kişilerin çalışma performansını etkiledikleri için daha çok işlerine devam etme ve bağlılık duygusu barındırmaktadırlar. Çalışan kişi için iş yerinde mutlu çalışması kişiyi motive etmekte ve işletme içinde varlığını daha iyi sürdürmesini sağlamaktadır (Kahraman, 2018, s. 63).

3.4. Çalışanların Mutluluğunu Etkileyen Faktörler

Çalışma hayatı, insan yaşamının vazgeçilmez bir bütünüdür. Çalışan kişilerin yaşamının ortalama 25-30 yıllını günün bütün bölümünü iş yerinde vakit geçirerek geçirirler. Çalışan kişinin iş yerinde doyum sağlaması için psikolojik ve fiziksel sağlığı açısından çok önemlidir. Kişilerin yaşadığı hayattan bir şeyler anlamasının temelinde aldığı haz ve mutluluk iş doyumunda en önemli belirteçtir. İş doyumunun ilk etkisi yaşam doyumudur kişiyi psikolojik ve sosyolojik açıdan etkiler. İkinci etkisi ise kişinin çalışmada göstermiş olduğu etki ve sonucudur. İş doyumsuzluğunun çalışan kişinin stres yönetimine bağlı olarak verimi ve üreticiliği etkilemektedirler. Çalışan kişinin kendini geliştirerek yaptığı iş gereği işinde uzmanlaşması ve geliştirmesi iş doyumunun artmasını sağlayacaktır. Kişinin bilgi yetenek ve iletişim

becerilerinde kendini geliştirmesi, iş ve özel hayatında kişinin kendini daha değerli hissetmesini sağlayacaktır (Açık, 2010, s. 32; Akt., Ayyıldız, 2018, s. 59).

Mutluluğun tam olarak ne olduğuna dair birçok araştırmacı tarafından farklı görüşler açığa ıkmiştır. Bu teoriden sabit nokta kuramına göre yüksek oranda kişilik ve genetik faktör etki etmiş bulunmaktadır. Genetik ve kişilik özellikleri değiştirilemeyen ve sürekliliği olan faktör olarak ifade edilir. Bu kurama göre kişi yaşadığı olay ve durumdan etkilense dahi kısa süre içerisinde eski haline dönmektedir (Lyubomirsky, 2007; Akt. Doğan, 2013). Çalışkan (2010) mutluluğu etkileyen faktörleri üç madde şeklinde incelemiştir. İlki kişisel faktörler, s. iyi düşünme, empati, duygusallık ve kontrol, yeniliğe açık olma, motivasyon duygusu, kendine güvenme gibi sıralayabiliriz. İkincisi evresel faktör teknoloji takibi yaşadığı kültür ve ortam ve üçüncü olarak da sosyal faktör ise kişiye sosyal destek olarak açıklayabiliriz. Yapmış olduğu çalışmada kişinin performansı mutluluk derecesi, örgüt-kişi uyumu değişkenleri ele almıştır. Çalışma neticesinde örgüt-kişi uyumu çalışan mutluluğunu olumlu yönde artış göstermiştir. Kişinin göstermiş olduğu performansla mutluluk arasında olumlu artış gözlemlenmişti (Cindiloğlu Demirer, 2019, s. 289).

Mutluluğu belirleyici faktörlerin neler olduğu ve nelerden elde edilemeyeceği hakkında çok fazla çalışanın var olduğu bilinmektedir. Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade (2005) yaptıkları meta analiz çalışmasında mutluluğu belirleyen faktörleri farklı gruplar halinde toplamıştır. İlk grupta yaş cinsiyet, eğitim durumu, kişinin yaşadığı yer ve demografik nedenlerden oluşan yaşam şartlarıdır. Yapılan çalışmada yaşam şartlarını %10 oranında etkilediği grlmştr. İkinci grup ise genetik faktörlerdir. Genetik zelliklerin ise % 50 oranında etkilediği belirlenmiştir. nc grubu ise eylemsel ve amaca dayalı etkinliklerdir. Eylemsel ve amaca dayalı etkinlikler grubunun etkisi ise % 40 oranında grlmştr. Eylemsel ve amaca dayalı etkinlikler, s. kişinin mutlu olmaya dayalı yaptığı faaliyetler, dini inanlarınının gereklerini yerine getirmesi, sosyal faaliyetlerinin geliştirmesi, egzersiz yapması, olaylara iyimser bakmasıdır. Bu etkinliklerin ortak özellikleri geliştirilebilir ve değişebilme özelliklerinin olmasıdır (Lyubomirsky, S., vd., 2005; Akt., tok vd., 2013). Andrew yaptığı çalışmada yaş, cinsiyet, kültür, çalışma süresi, rol süresi, iş yaşamının büyüklüğü, kişisel evre, ilişkisel bağlılık, liderlik gibi değişkenlerin

mutluluğu etkilediğini belirtmiştir (Andrew, 2011). Yapmış olduğu araştırmada mutluluğun olumlu sonuçlar açığa çıkardığını psikolojik sorunlar karşısında korucuyu etkisi olduğunu belirtmiştir. Örneğin mutluluğun hayat doyumu, beden sağlığı, iş hayatındaki ilişkiler, psikolojik ve sosyal ilişkiler ile ilişkili olduğunu ortaya sürmüştür (Lyubomirsky vd., 2005; Akt., Özdemir ve Koruklu, 2011).

3.5. Mutluluğa ilişkin Teorik Yaklaşımlar

Mutluluk kavramını açıklayan birçok yaşam kuramı bulunmaktadır. Araştırmacılar tarafından mutluluğu bulmak için birçok yaklaşım sunulmuştur ve en çok kullanılan dört kuram: Otantik Mutluluk, Perma Yaklaşımı, Hedonizm Yaklaşımı ve Ödamonik Yaklaşımlardır ve bu yaklaşımlara ilişkin bilgiler sunulmuştur.

3.5.1. Otantik Yaklaşım

Otantik mutluluk üç farklı mutluluğun birleşiminden oluşmaktadır. Bunların ilki keyifli hayat(mutlu olduğu zamanlar ve kısa süren hazlar), iyi hayat (meşguliyetler ilgi alanları) ve anlamlı hayattır. Birinci ve ikincisi sübjektiftir. Üçüncüsü anlamlı hayat ise kişinin kendi keyfi, istekleri dışında ve amaca yönelik objektif hizmet etmeye değer bir kavram olarak yaklaşmışlardır (Seligman ve Royzman, 2003; Akt., Öner, 2009). Mutluluğu artırmak için yukarıda bahsettiğimiz üç başlığı bir arada kullanarak faaliyette bulunmak gereklidir. Bir işi yapıyorken ondan aldığın keyif senin kendi yaşamına anlam ve önem katıyorsa var olan hissin mutluluk hissinin var olduğu görüşündedir (Wallin, 2008, s. 1; Akt., Seligman ve Royzman, 2003).

3.5.2. PERMA Yaklaşımı

İyi oluş kavramını araştırmacılar tarafından farklı boyutta ele almalarından kaynaklı olarak çok boyutlu bütünleştirici modele yöneltilmiştir. Çok boyutlu iyi oluş modellerinden en önemli araştırmacısı ve kurucularından biri, Martin Seligman bir araya getirdiği yaklaşımı PERMA' dır. Seligman alan yazınında yer alan kavramları

birleştirek kendi iyi oluş modelini oluşturmuştur. Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being isimli kitabında otantik mutluluk kuramından esinlenerek hangi fikirlerle ilerlediğini ifade ederek, iyi oluş modelini detaylı bir şekilde ele almıştır. Ona göre mutluluk bir “şey”, iyi oluş ise bir yapıdır. Bir takım bileşenlerden oluşmuş kendi kendine oluşması beklenilemezdir. Seligman kuramını basit bir kodlama ile sunarak PERMA modelini oluşturmuştur. Ülkemizde bu çalışmaların Türkçe karşılığı anlamlı olmadığı için İngilizce kısaltmalarla ifade edilerek kullanılmıştır. Modeli oluşturan alt boyutlar, olumlu duygular(positive emotions), bağlanma (engagement), olumlu ilişkiler (positive relationships), anlam (meaning) ve başarı (accomplishment) dır (Seligman, 2011; Akt., Demirci vd., 2017).

PERMA modelinde göre “Olumlu duygular” neşe ve mutluluk gibi olumlu eylemleri daha çok hayata geçirerek denemeyi ifade etmektedir. “Hayata bağlanma” boyutu hayatın akışına bırakılıp anı yaşamayı ve o anda yaşadığın heyecanı, ilgiyi, yaptığı işle meşgul olup zamanın nasıl geçtiğini farkına varmadan eyleme dökmesidir. “Olumlu ilişkiler” ihtiyaç duyduğu anda başkalarından yardım isteme ve geri çevrilmemesi, onlar tarafında sevildiğinin farkına varılması, kişilerle olana ilişkisinden memnun olmasıdır. “Yaşamın Anlamı ” ise kişinin sürdürmüş olduğu hayatından kendi için önemli ve istediği faaliyetleri yapmak istemesidir. Amacına doğru ilerleme iç güdüsünün olmasıdır. Son PERMA modelimizde “başarılar boyutu” ise sorumluluk ve yükümlülükleri yerine getirirken yapmış olduğu planındaki düzenle ilerlemesi, hedefine yaklaşma iç güdüsüdür (Demirci vd., 2017; Akt., Demirci, 2021).

3.5.3. Hedonizm (Hazcılık) Yaklaşımı

Hedonizm (hazcılık) yaklaşımı, mutluluk terimine kişinin yaşamış olduğu olaylardan olumlu ya da olumsuz değerlendirmesinin içeren öznel iyi oluş hali olarak ele almaktadır. Bu nedenle hazcılık yaklaşımı fiziksel unsurlarla ve mutluluğun günlük yaşam alanlarından unsurlarla da ilişki içerisinde olduğunu öne sürmektedir (Servet, 2017, s. 17). Felsefi bir kavram olarak hazcılık hayatın temel amacı görerek haz duymayı ya da daha fazla haz duygusuyla düşkün olmayı ifade eder. Bu daha

fazla düşünce haz hayatın amacı olarak ele alınır ve elimizde var olan kaynaklı görülecek hazzı ön planda tutmaktadır (Baudrillard, 2004, s. 94).

Hazcılık (hedonizm) yaklaşımı günlük yaşamdaki anlamını hazla birlikte ortaya koyduğunu ifade eden bir felsefi düşüncedir. Hazcılık kendisine haz veren ya da acıdan uzaklaşmayı sağlaması olumlu, acıya neyin neden olduğunu farkına varması olarak tanımlayan bir etik teorisidir. Hazcılığın kurucusu olarak bilinen Epikur açıklamasında hazzı ve zevki huzur mutluluk olarak tanımlamaktadır. İnsanların mutlu olabilmesi için hazları dengeli ve düzenli bir biçimde kullanılmalıdır. Farklı tanımla kendiliğinden gelişen doğal olan hazlara bağlanmayı, doğal ve zorunlu olmayan hazlardan uzak durmayı önermektedir. Hazcılık haz vasıtasıyla kendini zevkle bağdaştırmak olarak tanımlarken hazcı tüketim ise istenilen gereksinimin tat almak veya ürünle kurduğu bağ, hayal etme içgüdüğü adı altında tecrübe olarak adlandırılmaktadır (Altunışık ve Çallı, 2004, s. 235; Akt., Gökdemir vd., 2017).

Hedonizme yazımıza bakıldığında üç farklı şeklinin olduğu ifade edilmektedir. Birincisi değer hedonizm (axiological hedonism) anlayışıdır. Bu anlayış içsel değer anlayışı kabul görür ve hazza ilişkin bütün gerçeklerin iyi olduğunu ve haz dışındaki her şeyin iyi olmadığını iddia etmektedir. İkinci yaklaşım psikolojik hedonizm (psychological hedonism)dir. Kişilerin kendi zevk ve amacına yönelik yapmış olduğu davranışların haz elde etmek istemesinden kaynaklandığı iddia etmektedir. Üçüncüsü etik hedonizm (ethical hedonism) yapmış olduğu bir davranışın ahlaki bakış açısıyla doğru olup olmadığını hazlardan kaynaklandığını ifade etmektedir (Tilley, 2012, s. 2; Akt., Özsaçmacı vd., 2019). Hedonizm bakış açısıyla keyifli bir hayatın varsa mutlusundur, idolünü savunmaktadır (Seligman ve Royzman, 2003).

Bir başka bakış açısına göre hedonizm iki farklı hedonizm türü olarak ele almıştır. Bunlar geleneksel hedonizm ve modern hedonizmdir. Geleneksel hedonizm, kişinin duyu organıyla (koku, tat, duyma) algıladığı hazdır. Bu hedonizm türü basit davranışların eyleme dökme hazzını anlatmaktadır. Günlük yaşamda temel gereksinimler yemek yeme gibi haz arayışını açıklamaktadır (Yanıklar, 2006, s. 102). Modern hedonizm ise hazzı duygular ile bulmayı iddia etmektedir. Tüketim davranışının beraberinde oluşan hazdır. Geleneksel hedonizm de duyular aracılığıyla

hissedilen hazzın modern hedonizme eşlik eden duyguları içermektedir (Campbell, 1987; Akt., Ünal ve Ceylan, 2008).

3.5.4. Ödamonik Yaklaşım

Ödamonik (anlamsal) kişinin davranışsal hareketleriyle mutluluk, değer ve erdemler ile ilgilidir. Kişinin sergilediği davranışlardaki değer ve erdemlerin kişiye mutluluk ve bütünlük kazanacağını ön plana sunmuştur (Seligman, 2002, s. 6). Mutluluk kavramının hedonik farklı tanımlanmasından dolayı eudaimonik yaklaşım insanların kendi arzu ve isteklerine göre yaşam standarttı seçmesidir. Eudaimonia'nın, insanların kendi yaşam alanlarındaki arzu ve isteklerin birbiriyle uyumlu ve içi içe birleştiğinde kişi kendi meşguliyetinin olduğunu öne sürmüştür (Waterman, 1993, s. 679). Ödamoni kavramı insanların kendi gerçek benliğini ve kendisinden farklı olarak refahı ifade etmektedir. Ödamonik teoriler bakıldığında kişinin refah düzeyinin değişiklik göstereceği ve arzu ve isteklerine göre şekilleneceği iddia edilmiştir. Kişinin zevkle değişen davranışlar açığa çıksa da bazı sonuçlar insanlar için iyi değildir. Sağlıklı yaşam olduğunu ileri sürmez ve etkisiz kalmaktadır. Sonuç olarak eudaimonik hakkından uzaktan görüşlülere öznel mutluluk iyi oluş ile eş değer olmamıştır (Ryan ve Deci, 2001, s. 146).

4. MESLEKİ ADANMIŞLIK

Mesleki adanmışlık kişinin mesleğiyle olan ilişkisi ve mesleğini icra ederken geliştirdiği psikolojik tutumu ifade eder.

4.1. Meslek Kavramı

Meslek kavramının tanımını açıklayabilmemiz için öncelikle iş ve uğraş kelimelerinin anlamlarını özelliklerinin açıklanması gereklidir.

İş, s. herhangi bir şey üretmek, verim ve sonuç sağlamak amacıyla fiili olarak yapılan emek harcanan çalışma, bir ürünü veya hizmeti sunan ve önem katan uğraştır. (Karadağ, 2002, s. 38).

Meslek, emek anlamında konuşmamızda ise “uğraş” kelimesi kullanılmıştır. Bu sözcük çalışan emeği anlatmaktan çok uzak görünmektedir. Uğraş kelimesi anlam olarak daha kısıtlıdır. Mesleğin tanımına baktığımızda belirli ve düzenli eğitim tecrübe sonucunda elde edilen bilgi fiili eylemler birikimiyle, belirli standartlara uyularak yapılan çalışmalar olarak tanımlanmaktadır. Meslekler arasındaki farklılığı oluşturan etkenler öğrenim seviyesi ve tecrübenden kaynaklı farklılık gösterebilir. Meslek kelime anlamıyla bir işin en içince ayrıntılarına girilerek yapılmasıdır. Uğraş kelimesi ise daha kısıtlı ve yüzeysel fiili eylemdir (E. Kemerlioğlu; Akt. Ertekin, 1988, s. 36).

Meslek kişinin en önemli geçim kaynağı olmaktadır. Kişinin kendi gelişiminden dolayı etrafındaki kişiler tarafından saygınlık görmesine, kişiler arası iletişimin güçlenmesine, topluma karşı bir yerinin olduğuna ve işe yarama içgüdüsünün var olmasına olanak verilen sosyal faaliyet yeridir. Kişi meslek faaliyetleri ile kişi kendi bilge ve beceri sınırını kullanarak üretim ve fikir açığa çıkarmaktadır. Bu etkinliklerde kişinin aldığı haz ve doyum noktası yaşamının olumlu etkilenmesine yardımcı olmaktadır. Ayrıca kişinin çalışmaya alanında yaşamış olduğu huzursuzluk ve tatmin olmama durumu psikolojik sağlığını ciddi mana da etkilemektedir. Kişinin çalışma alanındaki mutsuzluğu en belirgin özelliği ise kişinin kendine göre meslek seçmemiş olmasıdır (Kuzgun, 2009, s.1). Meslek kurumsallaşmış faaliyet biçimidir. Fakat her işi meslek niteliğinde değildir. Bir işin

bir uğraşın meslek olabilmesi için belirli bir kuralara, tekniğe ve değerin olması toplum tarafından kabullenilmiş, saygınlığı olması ve kurumsallaşarak bilinmesi gereklidir.

Bir işin veya uğraşın çalışan özelliği olabilmesi için gerekli kriterler şunlardır; (Fındıklı, 2000; Akt., Ayaz, 2010, s. 53).

- Meslek, çalışan kişinin düzenli ve devamlı olarak faaliyet gösterdiği alandır. Arada sırada yapılan işler meslek niteliği taşımamaktadır.
- Meslek, çalışan kişinin sürekli ve devamlı olarak faaliyet gösterdiği alandır. Meslek ihtiyaç duyduğu gereksinimleri temin etmek için ücret karşılığı yapılmalıdır.
- Meslek, düzenli bir bilgi toplamına dayanmalıdır ve meslek kavramının tanımının var olmasıdır.
- Mesleğin bir eğitim ve öğretim uygulamasından geçmesi ve kişilerin el becerisinin de destek vermesi gereklidir
- Meslek davranışların standartlarının olması gereklidir. Kişisel amaçlarının birey için üstündür.
- Bir mesleğin kendine has kurallar ve ilkelerinin var olması ve çalışan ahlak ve düzenli bir sistemin olması gereklidir.

Meslek, kişinin beden özellikleri, davranışları, istek ve arzuları, kişisel gelişimi, tutumları hakkında belirleyici özelliği vardır. Kişi mesleğinin katkısıyla bu davranışlarına etki etmektedir. Meslek kavramının açıklanmasında ve hem de kişinin yer ve zaman içerisindeki farklılıkların yakından takip edilmesi gerekmektedir (Kemerlioğlu, 1973, s. 28-33; Akt., Ertekin, 1988).

4.2. Mesleki Adanmışlık Kavramı

Organizasyon artan rekabet ilişkilerinde gelişim ve değişim yapılarak yeniden yol almaya sebep olmuştur. Çalışan kişiler tek bir organizasyonda ilerleme çok oranda artmış ve iş güvenilirliğinden çok kişilerin bilge ve becerilerin gelişimi ve istihdam temeline dayanır. Çok yönlü kariyer geçişlerindense gelecekte çalışan kişilerin organizasyona bağlılığından daha önemli olan şey mesleklerine bağlılığının

söz konusu olduğu tahmin edilmektedir (Hall, 1996; Akt., Poon, 2004). Mesleğe adanmışlık kavramı Greenhaus tarafından 1971 yılında tanımlanmıştır. Mesleki aidiyet içerikli genel görüşü Greenhaus tarafından kariyer baskınlığı olarak ileri sürmüştür (Tak ve Çiftçioğlu, 2009, s. 36).

Mesleki aidiyet, mesleki değerler, mesleki bağlılık, kariyer bağlılığı, mesleki adanmışlık veya işe bağlılık genel anlamada benzer anlamlı kelimeler olarak kullanılmaktadır (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 308; Akt., Selimoğlu ve Yeşilçelebi, 2014). Mesleki adanmışlığı, mesleki kariyer bağlılığı, mesleki ilerlemesine kendini adama ve mesleki etik kurulları uygulama ve kabul görme olarak tanımlanmaktadır (Lachman ve Aranya, 1986, s. 230).

Mesleki adanmışlığın tanımını diğer yapılan araştırmalarda, “kişinin mesleğine veya sergilemiş olduğu işe olan tutumu”(Blau, 2001, s. 280). “Kişinin mesleği ile olan ilişkisi, mesleğini sergilerken ki kendi içerisinde geliştirdiği psikolojik tutumu ve mesleğiyle kurduğu psikolojik bağ” (Meyer ve Allen, 1991, s. 67). “Kişinin mesleğiyle kurduğu bağın kişilere göre güç seviyesi olması” (Aranya, Pollock ve Amernic, 1981, s. 271). “Kişiyi belli bir hedef için ve bu hedefe gidebilmek için davranışlar sergilemesi”(Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 308) tanımlarıyla açıklamışlardır. Mesleki adanmışlık konusunda önemli ve geçerli çalışmalarda bulunan Aranya ve diğerleri (1986) “profesyonel bağlılık” ifadesini benimsemişlerdir. Fakat mesleki adanmışlık modelini ilk kez Morrow (1983) yılında kendisi geliştirerek beş faktörlü bağlılık modelini geliştirerek bütün anlamda onay görmüştür. Mesleki bağlılık bu anlamda “ mesleki adanmışlık, çalışan mesleki kimliğin açığa çıkarılması, kişinin mesleği için çabası, mesleğe ve mesleki kariyere bağlılık” olarak tanımlamaktadır (Aranya ve Ferris, 1984; Akt., Lanchman ve Aranya, 1986).

Mesleki adanmışlık modelini Morrow üç düzey ele almıştır (Morrow, 1983, s. 489).

Birinci düzey, bireyin işe karşı göstermiş olduğu davranış ile ilgilidir. Bu boyut kişinin işiyle alakalı bütünlüğünü içerir. Örneğin “kişinin yaptığı işten memnun olmadan çalışması sosyal yaşamından ve genel yaşamından zevk ve haz alamayacağı” demesi bu aşamada önemlidir.

İkinci düzey, bireyin yapmış olduğu işiyle alakalı ne yapmak istediğine dair fikirlerinin olma düzeyidir. Bireyin yapmış olduğu meslekle alakalı ne gibi etkinlikler ve eğitimlere katılım sağladığını bu katılımlar sayesinde geleceğe katkı sağlamasıdır. Bu düzeyde kişinin kariyer yapması, mesleğinin gerekliliklerini çözerek yol alması ve kendinin geliştirmesi bu aşamada önemlidir.

Üçüncü düzey, işi için uyum sağlama olarak adlandırılır. Bu boyutta kişinin kendi içi dünyası ve sosyal çevresi yapmış olduğu faaliyetler arasından seçimlerini net bir şekilde koyma aşamasıdır.

Mesleki adanmışlık, yapılan herhangi bir işle alakalı pozitif ve doyum noktasını olduğu görüşünü ifade etmektedir. Bunlar, s. dinç olma, adanma ve haz alma olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır (Schaufeli vd., 2002, s. 74-75).

Dinç (enerjik) olma, bireyin zihinsel olarak esnek yapıda çalışırken yüksek enerji ile verimli olmasıdır. Kolay kolay pes etmemesi ve bir iş yaparken işi bitirmeyi arzulaması bunu yapmada ısrarcı olma düzeyidir. Bu şekilde açıklanabilir.

Adanma, bireyin yaptığı işle alakalı olarak mesleğini hangi derece önemseydiği ve bunu algılayarak, enerjik, disiplinli, örnek olacak şekilde işini yapması ve kendi adına gururlu davranışlar sergilemesi anlamına gelmektedir. Kişinin, birinci boyuttaki mesleki adanmışlık başlığına çok yakın anlam taşımaktadır.

Hazma alma, bireyin işinin tam anlamıyla kendini vermesi ve bütün zamanını işi için harcamasıdır. Bu durumda iş yerinde işi yaparken zamanın nasıl geçtiğini birey anlayamamaktadır.

Mesleki Adanmışlık; iş yapan kişinin mesleğini icra ederken olması gereken değerlerine uygun davranma isteği ve mesleğinin getirirlerini etkin bir şekilde yerine getirmesi içgüdüdür. İş yapanların kişinin mesleki adanmışlık seviyesi onun kendi işinde ne kadar emek ve çaba gösterdiğinin belirtisidir (Eroğlu, 2007, s. 34).

Meyer mesleki bağlılığı üç boyutta incelemiştir. Bunlar;

Duyusal mesleğe bağlılık: mesleğine duyusal olarak bağlı bireyler yaptıkları meslekte memnun oldukları için meslekte kalmayı çok fazla arzu ederler. Bireylerin mesleklerine karşı olumlu ilişki içerisinde olması, bireyin tatmin deneyim fırsatı arttıkça bireylerin mesleklerine duyusal olarak bağlanmaları artmaktadır. Duyusal

mesleki bağıllığın davranışı etkilemesi ise bireyler kendilerinin mesleki olarak katkı sağlar ve geliştirir. Bireyler kendilerinin mesleki olarak geliştirebilmek için sempozyumlara, konferanslara ve eğitimlere katılarak takip etmektedir.

Mesleki devamlılık bağıllığı: kişi kendi menfaatleri için mesleği bırakma veya meslekte devam etmesi kişinin yararına olacaksa ve bu faydayı dikkate alarak bağıllık geliştirmektedir. Kişi duygusal veya kendi istediği için değil zorunluluktan meslekte kalmayı tercih etmektedir.

Normatif mesleki bağıllık: normatif mesleki bağıllık bireyin meslekte kalmayı bir sorumluluk olarak görmesidir. Kişi tek davranışı veya alışkanlığı benimsemek için yaptığı ilişki normatif baskı içselleştirir. Bunun sonucunda ilerleme var olan kişiler normatif bir bağıllık geliştirmektedir. Örneğin kişinin iş yerinde kariyeri için seminer ve konferanslara gitmesini finansal olarak kolay oluyorsa kişi meslekte kalmayı tercih eder. Bu durum normatif mesleki bağıllığın gelişmesine sebep olabilmektedir. Örneğin bir aile içerinden aynı meslek grubundan kişilerin olması normatif mesleki bağıllığın neden olmaktadır.

Mesleki adanmışlığın üç boyutu (duygusal, normatif ve devamlılık) kişinin mesleğine devam ettirme niyeti görüşünde olup, mesleğini mesleki adanmışlık üç boyutuyla devam etme bakış açısıyla farklılaşmaktadır. Bu açıklamaya göre duygusal bağıllığı veya normatif bağıllığı fazla olan kişilerde, kendilerinin yaptığı işi ile alakalı bilgiler edinme, mesleğindeki gelişmeleri takip etme gibi konularla alakalıdır. Devam bağımlılığı yüksek olan bireylerde mesleki davranışlara katılma kendini geliştirme gibi durumlara daha az oranda katılım sağlamaktadır (Meyer vd., 1993, s. 540).

Blau ise mesleki aidiyeti dört boyut altında incelemiştir (Blau, 2003, s. 470). Bunlar;

Duygusal mesleki aidiyet: Kişinin mesleğiyle kurduğu bağıdır.

Normatif mesleki aidiyet: Kişinin mesleğinde kalma içgüdüdür. Kişi mesleğinde kalmak için çeşitli eğitimlere sempozyumlara katıla isteğidir. Kişinin mesleğiyle alakalı eğitim almasıdır (Blau, 1985, s. 278).

Birikmiş Maliyet: kişinin mesleği için kişisel ve eğitici olarak geliştirmesidir. Kişinin yapmış olduğu bu gelişimlerden dolayı bireyin meslek değişmesinin zorlaştırmaktadır.

Sınırlı alternatifler: kişinin seçmiş olduğu meslek grubundan farklı olarak meslek değiştirebileceği meslek gruplarının olmamasıdır.

Mesleki adanmışlık kişinin gayret, ilham, zorluk, özveri kavramlarıyla bağdaşan iş yaşamıyla ilişkisel bir bütünlük yaşayan olumlu bir kavramdır. Kişinin mesleğini icra ederken psikolojik olarak enerjik, gayretli ve özverili olması işine kendini vermesi, karşısına çıkan zorluklar karşısında çözüm bulmak için çaba sarf etmesi anlamına gelmektedir. Kişinin özverili olması işine kendini vermesi olarak ifade edilir. Kişinin işine kendini kaptırması ve verimli çalışmasından dolayı zamanın iş yerinde hızlı geçmesi ve bıkkınlık yaşamamasına olumlu yönden etkilemektedir. Kişinin kendini tamamen işine adapte etmesi ve huzurlu olmuş bir şekilde işine odaklanması ile açıklana bilinir. Mesleki adanmışlık, tükenmişlik sendromunun tam zıttı olarak tanımlana bilinir (Bakker, 2008, s. 188). Mesleki adanmışlık, kişilerin çalıştığı ortamda iş yaparken ne hissettikleridir. Mesleğine bağlı kişiler sosyolojik açıdan da kendinin geliştirmektedir. Mesleğe adanmış kişiler çevresinde saygınlık görerek motivasyon olarak yükselmektedir. Çalıştığı ortamda mutlu ve tatmin olan kişi mesleğine bağlanarak daha fazla adanma davranışı göstermektedir (Şeşen, 2010, s. 200).

Eğer bir kişinin yapmış olduğu işine karşı mesleki adanmışlığı yüksek ise, kişinin bilgi beceri özelliklerini en iyi şekilde sergileyebilmektedir. Kişi kariyerini geliştirmek için emek harcamaktadır. Mesleki adanmışlığı yüksek olan kişilerde mesleğinden ayrılma düşüncesi olmadan ve meslek hayatında kalma içgüdüleriyle yüksek olabilmektedir (Tak ve Çiftçioğlu, 2009, s. 37).

4.3. Mesleki Adanmışlığı Etkileyen Faktörler

Mesleki adanmışlık davranışını benimseyen bireylerin, kendi meslek gruplarıyla olan iletişimine, mesleğinde yaptığı iş için verdiği sosyal çevre ile olan ilişkisi, yapmış olduğu işin kalitesi ve düzenine, meslek gruplarının meslekleriyle için elde edilen tutum ve davranışına bağlıdır (Sağsan ve Fırtına, 2015, s. 7). Mesleki

adanimışlığı etkileyen farklı konular bulunmaktadır. Bu konuların başında diğer adanimışlık formları da önemli bir tutmaktadır. Bu sebepten dolayı meslek adanimışlık ile kişinin çalışma ortamına, ailesine ve sosyal çevresine bağlılık arasında var olup olmadığının bilinmesi gerekmektedir. Bu bağın bilinmesinde mesleki adanimışlık gelişirken bir taraftan da bu aradaki bağı güçsüzleştirip engelleme noktasına gelebilir. Bu durum çok iyi gözlenmelidir (Bengiligray ve Sönmez, 2011, s. 32).

Mesleki adanimışlık seviyesi kişiden kişiye değişiklik gösterebilir. Mesleki adanimışlığı seviyesi fazla olan kişilerde, yaptıkları işe karşı güçlü, mesleği için çaba harcayan, mesleğinin bütün sorumluluklarının bilincinde olan ve mesleği için uzun yıllar istekli olarak çalışmayı kabul etmişlerdir (Lord ve DeZoort, 2001, s. 216). Mesleki adanimışlık, mesleki işi ile ilgili kurmuş olduğu düzen ve davranışlarıyla alakalıdır. Mesleki kişinin mesleğini dair aldığı hedefleri kapsamaktadır. Mesleki adanimışlık mesleki kişinin iş tutumu ve sosyal çevresindeki davranışları etkileyen önemli boyutlardan biridir (Greenfield vd., 2008, s. 422).

Sağlık çalışanlarında mesleki adanimışlık ile ilgili yapılan araştırmalar kişiler üzerinde yaş, cinsiyet, çalışma yılı, tecrübesi, mesleki yapabileceği kurumların olması adanimışlığın arttırdığını tanımlamışlardır (Waugaman ve Lohrer, 2000, s. 53-54). Bu açıklamaya örnek olacak bir yaklaşım 12 yaş altı çocukları olan çalışan kadınlarda kendi maaşlarından daha fazla maaşa sahip eşlerinin olması çalışan kadınların mesleğe bağlılıkta düşük olabileceği belirtilmektedir (Kirel, 1999, s. 118). Mesleğe adanimışlık ve örgüte adanimışlık ile iş tatminin etkileyen değişkenler arasında temel iş özellikleri vardır. Yapılan araştırmada temel iş özelliklerini, kişinin işten ayrıl durumunu göz önüne alındığında kuvvetli bir bağ vardır (Hackman ve Oldham, 1975, s. 161). Temel iş özelliklerini genel anlamda birinci unsur işin anlamı ve bütün olmasıdır. İşin anlamlılığı, kişinin el yeteneği ve bazı durumlar karşısındaki becerisi, iş tanımı ve önemi olarak üç başlıkta toplanmıştır. Bu başlıkların temel iş özellikleri özerklik, yapılan işten olumlu ve olumsuz dönüş sağlanmasının birleşiminden oluşmaktadır (Oldham vd., 1976, s. 395).

Yapılan işin genel unsuru iş tanımı, bir işin bütünün ya da bir parçasının belirgin bir hale gelmesidir. Bu ise yapılacak bir işin nerede ve ne şartlarla başlamış olması ve nerede son bulacağının belirlenmiş olmasıdır (Hackman ve Oldham vd.,

1975, s. 161). Genelde büyük sorunların çıkmasının sebebi ise iş tanımının yapılamamış olması nedeniyle belirli olmayan rol belirsizliği bir meslek grubunda var olması sağlık çalışanları üzerinde genel anlamda var olması söz konusu olabilir. Bu durum sağlık çalışanlarında görülmüştür (Aslan, 2004, s. 607).

Temel iş özelliklerinde üçüncü unsur olan iş tanımı, yapmış olduğun mesleğin önemi, dışardaki kişiler tarafından mesleğinin nasıl algılandığı ve öneminin etkisidir (Hackman vd., 1975, s. 59). Temel iş özelliklerinden dördüncü unsur özerkliktir. Özerklik, yapılan bir işin özgürce ve bağımsızlık sağlaması durumudur ve çalışılan işin plan yapılırken kurallara ve prosedürlere uyması anlamına gelmektedir (Oldham vd., 1976, s. 395). Özerklik: çalışan kişi kendi isteği doğrultusunda tarafından yapılacak olan işin belirli bir sistematığa ve sıralamaya göre uygulamadır. Mesleki adanmışlık, çalışan kişinin yaptığı işin sonucunda oluşan veri ile yaşadığı sorumluktan doğmaktadır. Açıkçası çalışan kişi yaptığı işte bireyin iç güdüsel olarak sorumlu hissetmesi adanmışlık düzeyini ortaya çıkarmaktadır (Celep, 2000, s. 109).

Temel iş özelliklerinin son unsuru geri bildirimdir. Geri bildirim bireyin performansına yönelik yapmış olduğu işten direk ve net şekilde bilgi almasından dolayı sonuçlanan uygulamadır (Oldham vd., 1976, s. 395). Dönüt, çalışan bireyin yapmış olduğu çalışmalar üzerinden başarı ve etkinliği hakkında doğrudan açık ve net şekilde doğru bilgi almasıdır. İş birliği, iki ya da daha fazla insanların belli bir iş bir araya gelerek birlikte çalışmasıdır. Ayrıca yalıtım duygusunu engellemekte, birlikte hareket edebilme ve birlik duygusunu geliştirmektedir (Celep, 2000, s. 111-114).

Aşırı rol yükleme, çalışan kişinin yetersiz olması, iş yükünün arttırılması ve ilave iş eklenmesi, iş önceliği ve zamanın düzenli kullanımı gibi baskıların var olması sebebiyle ortaya çıkmaktadır (Chang ve Hancock, 2003, s. 156–157). Rol belirsizliği ise meslek yükümlülük ve görevlerinin açık bir şekilde belirlenmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Wu ve Norman, 2006, s. 305). İş stresinin alt boyutları olan rol belirsizliği, fazla iş yaptırma, işten doyma ve işten çıkma niyeti ile ilişkilidir (Chang ve Hancock, 2003, s. 159-160). İş stresi, iş tamin olmayı azaltmak için işten çıkma niyetini güçlendirmektedir (Bhuiyan vd., 2005, s. 143).

Çalışan bireylerin adanmışlıklar, yaptığı işten soğuma, boşlukta kalma hissi, performanslarıyla ilgili olduğundan kurumun verim elde etmesi ile bağlantılıdır. (Ko,1996). Mesleki adanmışlık, bireyin kurumda kalma isteği, kurumun değer ve inançları, kurumda yıllarca kalma amaçlamakla paraleldir (Balay, 2000, s. 120; Akt., Güner, 2006). Sağlık çalışanının var olduğu araştırmada Mayer ve Allen (1997), sağlık çalışanlarının kendi çalışacağı servis olarak nerede çalışacağı ve kendinin istediği coğrafi bölgeyi belirlemesi, çalışan ve örgütsel adanmışlığı açısından etkilenen unsurlar şeklinde değerlendirilmiştir (Şimşek ve Aslan, 2012, s. 426). Çalışan ve örgütsel adanmışlıkla birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırma sonucunda kişilerin mesleki doyumu ve iş doyumu işine devam etme niyetine göre daha pozitif odaklıdır (Waugaman ve Lohrer, 2000, s. 49). Kişilerin yaptıkları işle alakalı ilgileri sevmeleri iş doyumunu ortaya çıkarmaktadır (Sharkey, 1994, s. 2-3).

5. ARAŞTIRMA

Bu tez çalışmasında sağlık çalışanlarına uygulanan anket ile çalışan mutluluğu ve mesleki adanmışlık ile sessiz istifa üzerindeki etkisinin neler olduğu hakkında bilgi verilmiştir.

5.1. Araştırmanın Genel Çerçevesi

Bu bölümde araştırmanın amacı, kapsamı ve sınırları, araştırma boyunca kullanılan yöntemler, araştırma ölçeğinin güvenilirlik analizleri, evren örnekleme, araştırma sonucunda elde edilen veriler ve bu verilerin istatistiksel analizine değinilmiştir. Bölümün sonunda bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

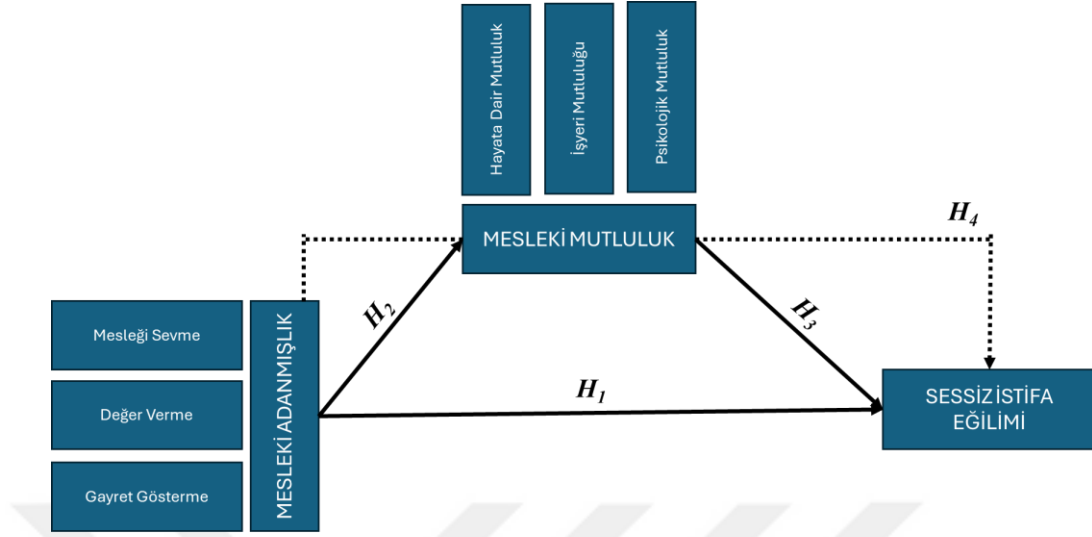
5.1.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma temel amacı sağlık çalışanlarının;

- Mesleki adanmışlığın ve çalışan mutluluğunun ölçeklerinin sessiz istifa üzerindeki etkisi
- Çalışan mutluluğun sessiz istifa arasındaki ilişkilerin ortaya konulması
- Mesleki adanmışlıkla sessiz istifa arasındaki ilişkilerin ortaya konulması
- Mesleki adanmışlık ve çalışan mutluluğun sessiz istifa üzerindeki etkisinin araştırılması.

Yapacak olduğum çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Kapsamlı bir araştırmalar sonucunda yereli ve yabancı literatürler kaynaklar kullanılmıştır. Mesleki adanmışlık, çalışan mutluluğu ve sessiz istifa hakkında ayrıntılı bilgilerin yer aldığı geniş kavramsal bilgi verilmektedir. Araştırma sağlık çalışanlarının da mesleki adanmışlığın düzeyleri nedir? Mesleki adanmışlıkta sessiz istifanın etkilerinin neler olduğunu ve mesleki adanmışlık boyutlarının sessiz istifa üzerindeki etkisi var mıdır? Çalışan mutluluğu ölçeklerinin sağlık çalışanlarını ne derece etkiledikleri ve çalışan mutluluk boyutlarının sessiz istifa üzerindeki etkisi var mıdır? Soruları açığa çıkmaktadır. Bu çalışmada sağlık çalışanlarına yönelik yapılan anket elde edilen bilgilerin sonucunda ele alına verilerin hastane yönetimi bakımından yararlı olabileceği düşünülmektedir.

5.1.1.1. Temel Araştırma Sorusu



Şekil 2. Araştırmanın Hipotez Şeması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

5.1.1.2. Araştırma Hipotezleri

H₁: Sağlık sektöründeki çalışanların mesleki adanmışlık düzeyleri, sessiz istifa eğilimlerini anlamlı ve negatif yönde etkiler.

H₂: Sağlık sektöründeki çalışanların mesleki adanmışlık düzeyleri, çalışan mutluluğu algılarını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H₃: Sağlık sektöründeki çalışanların çalışan mutluluğu algıları, sessiz istifa eğilimlerini anlamlı ve negatif yönde etkiler.

H₄: Sağlık sektöründeki çalışanların çalışan mutluluğu algıları, mesleki adanmışlık düzeyleri ile sessiz istifa eğilimleri arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahiptir.

5.1.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma kapsamı hastaneden görev yapan 267 sağlık çalışanlarının (röntgen teknisyeni, fizyoterapist, sağlık teknisyeni ve sağlık memuru, hemşire) bilgi toplama aracı olarak anket sorularına vermiş oldukları cevaplara neticesinde çalışan kişilerin

gerçek görüşleri ve düşüncelerine dayanmaktadır. Seçilmiş olunan evreni temsil ettiği varsayılmıştır. Araştırma İstanbul il merkezinde hizmet vermekte olan bir kamu hastanesindeki sağlık çalışanlarını bilgileri neticesinde ilerleme yapacağımızdan dolayı örneklemin özelliklerini yansıtmaktadır.

5.1.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni İstanbul'da bir kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Anket çalışması için ilgili kurumdan gerekli izinler alınmış ve anket çalışması araştırmacının kendisi tarafından takip edilmiştir. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı İstanbul'da bir kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarına uygulanmıştır. Kurumdan alınan verilere göre toplam çalışan 500 kişi sayısı çalıştığı tespit edilmiştir.

Örneklem Büyüklüğü Belirleme;

$$n = \frac{Nt^2 pq}{(d^2 (N-1) + t^2 pq)} \quad n: \text{Örneklem büyüklüğü}$$

N: Anakütle büyüklüğü

p: İlgilenilen olayın görülme olasılığı

q: 1-p (veya ilgilenilen olayın görülmemesi olasılığı)

$t_{(\alpha, sd)}$: α anlamlılık düzeyinde, serbestlik derecesine göre t tablosu kritik değeri

d: kabul edilen $\pm$ örnekleme hata oranı

Araştırma İstanbul'da bir kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının mutluluğu mesleki adanmışlıkları ve sessiz istifa düzeyleri incelenerek bunlar arasındaki ilişkiyi verilerle analiz etmesi amacıyla 276 sağlık çalışanına anket yöntemiyle katılım sağlanmıştır. Bahse konu bu araştırma evreninden %95'lik güvenilirlik sınırları içerisinde, %5'lik bir hata payı oranı öngörülerek seçildiğinde örneklem büyüklüğü hastane çalışanlarının örneklemin belirlenmesinde evreni bilinen örneklem hacmi formülü ile hesaplanmış ve örneklem sayısı 218 olarak bulunmuştur.

5.1.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak mesleki adanmışlık, çalışan mutluluğu ve sessiz istifa anketi kullanılmıştır. Bu anket demografik soruların bulunduğu bölüm ile birlikte toplam 53 sorudan oluşmaktadır. Anket formu dört bölümden oluşmakta ve birinci bölümde cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslek, kurumdaki kıdem süresi ve toplam çalışan tecrübe süresi gibi çalışanların sosyo-demografik özelliklerini belirleyici 7 adet sorular bulunmaktadır.

İkinci bölümde mesleki adanmışlık düzeyinin belirlenmesi amacıyla Turhan vd. (2012)'nin ve Çetin (2016) literatür taraması sonucu elde ettikleri bilgiler etrafında 22 maddeden oluşan “Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğe Adanmışlık Düzeyi” anket formu 58 kullanılmıştır. Ölçeğin 4., 5., 10., 13., 21. sorularını “Mesleği Sevmek”, 7., 8., 11., 12. sorularını “Haz Alma”, 18., 19., 20., 22. sorularını “Değer Verme”, 3., 14., 15. sorularını “Gayret Gösterme”, 9., 17. sorularını “Zorlanma” boyutu oluşturmaktadır. Ankette mesleki adanmışlık düzeyini belirlemek için 5 puanlı Likert tipi cevaplama sistemi kullanılmıştır. Buna göre ankete katılanlar, s. (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Nadiren Katılıyorum, (3) Bazen Katılıyorum, (4) Sık Sık Katılıyorum, (5) Her Zaman Katılıyorum şeklindeki ifadelerden birisini seçerek yargılarını belirtmişlerdir.

Üçüncü bölümde çalışan mutluluğu düzeyini belirlemek amacıyla Ayyıldız (2018) ve Zheng vd. (2015) literatür taramalarından elde edilen 18 maddelik sorudan oluşmaktadır. Hayata dair mutluluğu, iş yeri mutluluğu ve psikolojik mutluluğu üç boyuttan oluşmaktadır. Ankette çalışan mutluluk düzeyini belirlemek için 5 puanlı Likert tipi cevaplama sistemi kullanılmıştır. Buna göre ankete katılanlar, s. (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Nadiren Katılıyorum, (3) Bazen Katılıyorum, (4) Sık Sık Katılıyorum, (5) Her Zaman Katılıyorum şeklindeki ifadelerden birisini seçerek yargılarını belirtmişlerdir.

Dördüncü bölümünde sessiz istifa düzeyini belirlemek amacıyla Jehle ve Schmitz'in (2007) 2000 öğretmen üzerinde uygulayarak geliştirdiği ve Seçer (2011) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan. 5 maddeden oluşan sessiz istifa ölçeği kullanılmıştır. Tatlı(2023) Ölçek ifadeleri “1= Kesinlikle Katılmıyorum,

2=Katılmıyorum, 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir.

Anket verilerine ilişkin analizler SPSS 26.0 ve SPSS AMOS 22.0 paket programı ile gerçekleştirilmiştir.

5.2. Araştırma Bulguları

Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Çalışma kapsamındaki hipotezlerin test edilmesinde aracılık analizi yöntemleri kullanılmıştır.

5.2.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Aşağıdaki tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özellikleri incelendiğinde, sağlık çalışanlarının %56,2’sini evliler, %78,6’sını büyük oranda kadınlar oluşturmaktadır. Eğitim durumu lisans %59,1’ni, yaş aralığının %53,6’sını 26-35 yaş grubu, toplam çalışma süresi birbirine yakın ama 34,4’nü 1-5 yıl arası çalışanlar, kurumda çalışma süresi ise en çok %39,9’u 1-5 yıl arası çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 2. Demografik Bulgular

		Frekans	Yüzde
MEDENİ DURUM	Bekar	121	43,8
	Evli	155	56,2
	TOPLAM	276	100,0
CİNSİYET	Kadın	217	78,6
	Erkek	59	21,4
	TOPLAM	276	100,0
EĞİTİM DURUMU	Önlisans	84	30,4
	Lisans	163	59,1
	Lisansüstü	26	9,4
	Doktora	3	1,1
	TOPLAM	276	100,0
YAŞ	18-25 Yaş Arası	40	14,5
	26-35 Yaş Arası	148	53,6
	36-45 Yaş Arası	70	25,4
	46-55 Yaş Arası	18	6,5
	TOPLAM	276	100,0
TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ	1 Yıldan Az	29	10,5
	1-5 Yıl Arası	95	34,4
	6-10Yıl Arası	79	28,6
	11 Yıl ve Üzeri	73	26,4
	TOPLAM	276	100,0
KURUMDA ÇALIŞMA SÜRESİ	1 Yıldan Az	57	20,7
	1-5 Yıl Arası	110	39,9
	6-10 Yıl Arası	64	23,2
	11 Yıl ve Üzeri	45	16,3
	TOPLAM	276	100,0

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

5.2.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Aşağıdaki Tablo 3'te mesleki adanmışlık ölçeğine ilişkin geçerlilik (açımlayıcı faktör analizi) ve güvenilirlik analizlerinin sonuçları sunulmuştur. Toplumsal statü ve zorlama boyutları, gerekli geçerlilik ve güvenilirlik koşullarını sağlamadığı için analizden çıkarılmıştır. Ayrıca faktör yükleri, yazında belirtilen 0,50'nin (Karagöz, 2016, s. 585) altında kaldığı için gayret gösterme boyutundan iki tane soru maddesi analizden çıkarılmıştır. Nihai durumda ölçek üç boyut ve 15 soru maddesi olarak geçerlilik ve güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Barlett testi, değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde yüksek korelasyon olduğunu göstermektedir. KMO değeri de 0,874 çıkmış ve çok iyi sayılabilecek (Kartal ve Bardakçı, 2018, s. 41) düzeydedir. Anti-imaj matrisinde de değeri

0,50'nin altında (Uludağ vd., 2018, s. 585) kalan madde görülmemiştir. Faktörlerin Cronbach alfa değerleri yazında belirtilen değer olan 0,70'in (Kartal ve Bardakçı, 2018, s. 170) üzerindedir. Bütün soru maddelerinin dâhil edilerek yapılan güvenilirlik analizi neticesinde de Cronbach alfa değeri 0,890 çıkmıştır. Faktörlere ilişkin öz değerler, yazında belirtilen koşulu (1,00'in üzerinde olması) (Karagöz, 2016, s. 879) sağlamaktadır. Boyutlara ilişkin faktör açıklayıcılığı yazında belirtilen (Şimşek, 2002, s. 42) değerinin üzerinde olup toplam açıklayıcılık da yine yazında belirtilen değer (0,40) üzerinde çıkmıştır.

Tablo 3. Mesleki Adanmışlık Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Sonuçları

Soru No	Faktör Yükleri ^{ab}			Faktör Açıklayıcılığı ^c	Cronbach Alfa
	Mesleği Sevme	Değer Verme	Gayret Gösterme		
ADMS5	0,842			29,411	0,880
ADMS4	0,791				
ADMS8	0,790				
ADMS7	0,684				
ADMS3	0,678				
ADMS6	0,653				
ADMS2	0,608				
ADMS1	0,516				
ADDEĞ4		0,786		17,619	0,747
ADDEĞ3		0,767			
ADDEĞ2		0,761			
ADDEĞ1		0,513			
ADGAY2			0,811	12,708	0,709
ADGAY3			0,706		
ADGAY1			0,514		
Toplam Açıklayıcılık				59,738	
Özdeğerler	5,765	2,083	1,113	Mesleki Adanmışlık	0,890
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy					0,874
Approx. Chi-Square					1768,657
Bartlett's Test of Sphericity					df 105
					Sig 0,000

a: Principal Component Correlation Matrix

b: Varimax

c: Rotation Sums of Squared Loadings

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Aşağıdaki Tablo 4'te çalışan mutluluğu ölçeğine ilişkin geçerlilik (açımlayıcı faktör analizi) ve güvenilirlik analizlerinin sonuçları sunulmuştur. Toplumsal statü ve zorlama boyutları, gerekli geçerlilik ve güvenilirlik koşullarını sağlamadığı için analizden çıkarılmıştır. Ayrıca faktör yükleri, yazında belirtilen 0,50'nin (Karagöz, 2016, s. 585) altında kaldığı için gayret gösterme boyutundan iki tane soru maddesi

analizden çıkarılmıştır. Nihai durumda ölçek dört boyut ve 15 soru maddesi olarak geçerlilik ve güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Barlett testi, değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde yüksek korelasyon olduğunu göstermektedir. KMO değeri de 0,926 çıkmış ve çok iyi sayılabilecek (Kartal ve Bardakçı, 2018, s. 41) düzeydedir. Anti-imaj matrisinde de değeri 0,50'nin altında (Uludağ vd., 2018, s. 585) kalan madde görülmemiştir. Faktörlerin Cronbach alfa değerleri yazında belirtilen değer olan 0,70'in (Kartal ve Bardakçı, 2018, s. 170) üzerindedir. Bütün soru maddelerinin dahil edilerek yapılan güvenilirlik analizi neticesinde de Cronbach alfa değeri 0,918 çıkmıştır. Faktörlere ilişkin öz değerler, yazında belirtilen koşulu (1,00'in üzerinde olması) (Karagöz, 2016, s. 879) sağlamaktadır. Boyutlara ilişkin faktör açıklayıcılığı yazında belirtilen (Şimşek, 2002, s. 42) değerinin üzerinde olup toplam açıklayıcılık da yine yazında belirtilen değer (0,40) üzerinde çıkmıştır.

Tablo 4. Çalışan Mutluluğu Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Sonuçları

Soru No	Faktör Yükleri ^{ab}			Faktör Açıklayıcılığı ^c	Cronbach Alfa
	Hayata Dair Mutluluk	İşyeri Mutluluğu	Psikolojik Mutluluk		
HAYMU3	0,819			23,818	0,884
HAYMU6	0,793				
HAYMU5	0,771				
HAYMU2	0,767				
HAYMU4	0,666				
HAYMU1	0,545				
İŞMU5		0,778		22,760	0,877
İŞMU3		0,754			
İŞMU2		0,752			
İŞMU6		0,731			
İŞMU4		0,634			
PSMU4			0,820	17,779	0,805
PSMU6			0,719		
PSMU3			0,679		
PSMU5			0,619		
PSMU2			0,598		
Toplam Açıklayıcılık				64,357	
Özdeğerler	7,302	1,826	1,168	Çalışan Mutluluk	0,918
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy					0,926
Approx. Chi-Square					2349,260
Bartlett's Test of Sphericity					df 120
					Sig 0,000

a: Principal Component Correlation Matrix

b: Varimax

c: Rotation Sums of Squared Loadings

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Aşağıdaki Tablo 5'te sessiz istifa ölçeğine ilişkin geçerlilik (açımlayıcı faktör analizi) ve güvenirlik analizlerinin sonuçları sunulmuştur. Toplumsal statü ve zorlama boyutları, gerekli geçerlilik ve güvenirlik koşullarını sağlamadığı için analizden çıkarılmıştır. Ayrıca faktör yükleri, yazında belirtilen 0,50'nin (Karagöz, 2016, s. 585) altında kaldığı için gayret gösterme boyutundan iki tane soru maddesi analizden çıkarılmıştır. Nihai durumda ölçek dört boyut ve 15 soru maddesi olarak geçerlilik ve güvenirlik analizine tabi tutulmuştur. Barlett testi, değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde yüksek korelasyon olduğunu göstermektedir. KMO değeri de 0,701 çıkmış ve çok iyi sayılabilecek (Kartal ve Bardakçı, 2018, s. 41) düzeydedir. Anti-imaj matrisinde de değeri 0,50'nin altında (Uludağ vd., 2018, s. 585) kalan madde görülmemiştir. Faktörlerin Cronbach alfa değerleri yazında belirtilen değer olan 0,70'in (Kartal ve Bardakçı, 2018, s. 170) üzerindedir. Bütün soru maddelerinin dahil edilerek yapılan güvenirlik analizi neticesinde de Cronbach alfa değeri 0,725 çıkmıştır. Faktörlere ilişkin öz değerler, yazında belirtilen koşulu (1,00'ın üzerinde olması) (Karagöz, 2016, s.879) sağlamaktadır. Boyutlara ilişkin faktör açıklayıcılığı yazında belirtilen (Şimşek, 2002, s. 42) değerinin üzerinde olup toplam açıklayıcılık da yine yazında belirtilen değerin (0,40) üzerinde çıkmıştır.

Tablo 5. Sessiz İstifa Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlik Sonuçları

Soru No	Faktör Yükleri ^{ab}	Faktör Açıklayıcılığı ^c	Cronbach Alfa
	Endüstri 4.0 Farkındalığı		
SİS3	0,811	48,557	0,725
SİS4	0,770		
SİS2	0,726		
SİS1	0,667		
SİS5	0,455		
Özdeğerler	2,428		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy			0,701
Approx. Chi-Square			307,931
Bartlett's Test of Sphericity			df 10
			Sig 0,000

a: Principal Component Correlation Matrix

b: Varimax

c: Rotation Sums of Squared Loadings

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Mesleki adanmışlık ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, genel olarak uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir uyum taşıdığını göstermektedir. Çalışan mutluluğu ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları neticesinde elde edilen uyum iyiliği indeksleri de kabul edilebilir uyumu işaret etmektedir. Her iki ölçekte de CFI değeri belirtilen referans değerinin altında olmasına karşın yazındaki bazı çalışmalarda (Hu ve Bentler, 1999: 4) 0,90'ın üzerinde olması yeterli görülmektedir. Son olarak sessiz istifa ölçeğine ilişkin değerler ise mükemmel uyumun olduğunu göstermektedir.

Tablo 6. Ölçeklere Dair Uyum İyiliği İstatistikleri

Ölçek	χ^2	χ^2/df	GFI	AGFI	IFI	CFI	RMSEA	RMR
<i>Mesleki Adanmışlık</i>	260,474	3,297	0,893	0,867	0,907	0,903	0,078	0,064
<i>Çalışan Mutluluğu</i>	242,891	2,453	0,901	0,861	0,938	0,937	0,073	0,046
<i>Sessiz İstifa</i>	2,060	0,687	0,997	0,985	1,000	1,000	0,000	0,080
<i>Mükemmel Uyum</i>		≤ 3	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$\geq 0,97$	$\leq 0,05$	$\leq 0,05$
<i>Kabul Edilebilir Uyum</i>		≤ 5	$\geq 0,85$	$\geq 0,85$	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$\leq 0,08$	$\leq 0,08$

Kaynak: Meydan, C. ve Şeşen. H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi amos uygulamaları*. Detay Yayıncılık.

5.2.3. Açıklayıcı Analizler

Çalışmada yer alan ölçek ve boyutlara ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki Tablo 7'de sunulmuştur. Ortalamalar incelendiğinde; mesleki adanmışlık ölçeğinde değer verme boyutu, çalışan mutluluğu ölçeğinde psikolojik mutluluk daha fazladır. Çarpıklık ve basıklık değerleri de yazında belirtilen $\pm 1,5$ değerleri (Tabachnick ve Fidell; Akt. Sevin ve Küçük, 2016, s. 289) arasındadır.

Tablo 7. Ölçek Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

BOYUTLAR	Ortalama (Mean)	St. Sapma (Median)	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
MESLEKİ ADANMIŞLIK	3,8853	0,58379	-0,538	0,178
Mesleği Sevme	3,7201	0,75957	-0,832	0,682
Değer Verme	4,1766	0,62726	-0,784	0,861
Gayret Gösterme	3,9372	0,67516	-0,767	0,972
ÇALIŞAN MUTLULUĞU	3,6275	0,59982	-0,159	0,805
Hayata Dair Mutluluk	3,4481	0,74841	-0,453	0,763
İşyeri Mutluluğu	3,6058	0,74069	-0,155	0,265
Psikolojik Mutluluk	3,8645	0,61830	-0,177	0,149
SESSİZ İSTİFA	3,0986	0,75885	-,0393	0,578

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Değişkenler arası doğrusal ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Pearson Korelasyon Analizi

<i>N</i>	<i>Faktör ve Boyutlar</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
<i>1</i>	<i>MESLEKİ ADANMIŞLIK</i>	<i>1</i>							
<i>2</i>	Mesleği Sevme	0,926***	<i>1</i>						
<i>3</i>	Değer Verme	0,649***	0,371***	<i>1</i>					
<i>4</i>	Gayret Gösterme	0,740***	0,545***	0,556***	<i>1</i>				
<i>5</i>	<i>MESLEKİ MUTLULUĞU</i>	0,649***	0,577***	0,453***	0,514***	<i>1</i>			
<i>6</i>	Hayata Dair Mutluluk	0,619***	0,616***	0,287***	0,474***	0,875***	<i>1</i>		
<i>7</i>	İşyeri Mutluluğu	0,582***	0,512***	0,447***	0,425***	0,888***	0,664***	<i>1</i>	
<i>8</i>	Psikolojik Mutluluk	0,419***	0,284***	0,455***	0,398***	0,770***	0,469*	0,593***	<i>1</i>
<i>9</i>	<i>SESSİZ İSTİFA</i>	-0,161**	-0,189**	-0,054	-0,064	-0,231***	-0,228***	-0,245***	-0,095

* p<0,05 ** p<0,01 *** p<0,001 N: 276

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Analiz sonuçlarına göre bağımlı değişken olan sessiz istifa ile mesleki adanmışlık ve çalışan mutluluğu arasında anlamlı, negatif yönlü ve zayıf (Karagöz, 2016, s. 727) bir ilişki vardır. Sessiz istifa ile mesleki adanmışlık alt boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında yalnızca mesleği sevme ile zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olup diğer alt boyutlar ile anlamlı bir ilişkisi söz konusu değildir. Yine sessiz istifa ile çalışan mutluluğu alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde hayata dair ve işyeri mutluluğu ile anlamlı ve negatif yönlü bir korelasyon söz konusu iken psikolojik mutluluk arasında anlamlı bir korelasyon bulunmamaktadır. Bu bulgular, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre değişkenlerin nasıl farklılaştığına dair yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları aşağıdaki Tablo 9’ da sunulmuştur. Katılımcıların sessiz istifa eğilimleri, katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Belirtilen T-testi 0,05’ ten küçük olması sebebiyle anlamlı bir eğilim olduğu görülmektedir (Altunışık vd., 2004, s. 171) Sonuçlara göre erkek katılımcılar, kadın katılımcılara göre daha fazla sessiz istifa eğilimi taşımaktadır. Kadınlar katılımcılar, erkek katılımcılara göre daha fazla çalışan sevme eğilimi taşımaktadır.

Tablo 9. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişkenlere İlişkin t-Testi Sonuçları

BOYUTLAR	t	p	Ortalama Farkı	Standart Hata Farkı
MESLEKİ ADANMIŞLIK	1,250	0,212	0,10701	0,08563
Mesleği Sevme	2,460	0,015	0,27187	0,11051
Değer Verme	-0,477	0,635	-0,05020	0,10532
Gayret Gösterme	-1,242	0,215	-0,12299	0,09841
MESLEKİ MUTLULUĞU	0,372	0,710	0,03281	0,08821
Hayata Dair Mutluluk	1,760	0,080	0,19264	0,10947
İşyeri Mutluluğu	-0,526	0,599	-0,05730	0,10889
Psikolojik Mutluluk	-0,578	0,449	-0,06887	0,09085
SESSİZ İSTİFA	-2,060	0,040	-0,22820	0,11077

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların medeni durumlarına göre değişkenlerin nasıl farklılaştığına dair yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları aşağıdaki Tablo 10’da sunulmuştur. Katılımcıların mesleki adanmışlık ve mesleki sevmeye, katılımcıların medeni durumların göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Belirtilen T-testi 0,05’ ten küçük olması sebebiyle anlamlı bir eğilim olduğu görülmektedir (Altunışık vd., 2004, s. 171). Sonuçlara göre bekâr katılımcılar, evli katılımcılara göre daha fazla mesleki adanmışlık ve mesleği sevme eğilimi taşımaktadır.

Tablo 10. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Değişkenlere İlişkin t-Testi Sonuçları

BOYUTLAR	t	p	Ortalama Farkı	Standart Hata Farkı
MESLEKİ ADANMIŞLIK	2,722	0,007	0,19057	0,07001
Mesleği Sevme	3,185	0,002	0,28868	0,09065
Değer Verme	1,430	0,154	0,10857	0,07595
Gayret Gösterme	0,466	0,641	0,03825	0,08202
MESLEKİ MUTLULUĞU	0,937	0,349	0,06823	0,07278
Hayata Dair Mutluluk	0,775	0,439	0,07040	0,09086
İşyeri Mutluluğu	0,999	0,319	0,08975	0,08885
Psikolojik Mutluluk	0,587	0,558	0,04409	0,07510
SESSİZ İSTİFA	-0,883	0,378	-0,08130	0,09209

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Aşağıdaki Tablo 11’de görüleceği üzere değişkenler ve alt boyutları, katılımcıların eğitim düzeylerine göre belirtilen T-testi 0,05’ ten küçük olmaması sebebiyle (Altunışık vd., 2004, s. 171) anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 11. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Değişkenlere İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

BOYUTLAR	Çalışan Sayısı	F	p	Anlamlı Farklılık
MESLEKİ ADANMIŞLIK	1) Önlisans	0,606	0,612	-
	2) Lisans			
	3) Yüksek Lisans			
	4) Doktora			
Mesleği Sevme	1) Önlisans	1,671	0,173	-
	2) Lisans			
	3) Yüksek Lisans			
	4) Doktora			
Değer Verme	1) Önlisans	0,343	0,794	-
	2) Lisans			
	3) Yüksek Lisans			
	4) Doktora			
Gayret Gösterme	1) Önlisans	0,892	0,446	-
	2) Lisans			
	3) Yüksek Lisans			
	4) Doktora			
MESLEKİ MUTLULUĞU	1) Önlisans	1,596	0,191	-
	2) Lisans			
	3) Yüksek Lisans			
	4) Doktora			
Hayata Dair Mutluluk	1) Önlisans	1,681	0,171	-
	2) Lisans			
	3) Yüksek Lisans			
	4) Doktora			
İşyeri Mutluluğu	1) Önlisans	1,802	0,147	-
	2) Lisans			
	3) Yüksek Lisans			
	4) Doktora			
Psikolojik Mutluluk	1) Önlisans	1,357	0,256	-
	2) Lisans			
	3) Yüksek Lisans			
	4) Doktora			
SESSİZ İSTİFA	1) Önlisans	0,596	0,618	-
	2) Lisans			
	3) Yüksek Lisans			
	4) Doktora			

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Aşağıdaki Tablo 12’de görüleceği üzere değişkenler ve alt boyutları, katılımcıların yaş dağılımlarına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Belirtilen T-testi 0,05’ ten küçük olması sebebiyle anlamlı bir eğilim olduğu görülmektedir (Altunışık vd., 2004, s. 171). Katılımcıların, 18-25 yaş arası ile 36-45 yaş arası ve 18-25 yaş ara ile 45-55 yaş arası mesleki adanmışlık eğilimi daha fazladır. Katılımcıların 18-25 yaş arası ile 45-55 yaş arası ve 26-35 yaş arası ile 45-55 yaş arası çalışan mutluluk eğilimi daha fazladır. Katılımcıların 18-25 yaş arası ile 26-35

yaş arası ve 18-25 yaş arası ile 36-45 yaş arası değer verme eğilimi daha fazladır. Katılımcıların 18-25 yaş arası ile 26-35 yaş arası çalışan mutluluğu eğilimi daha fazladır. Katılımcıların, 18-25 yaş arası ile 36-45 yaş arası iş yeri mutluluğu eğilimi daha fazladır. Katılımcıların 18-25 yaş arası ile 26-35 yaş arası ve 18-25 yaş arası ile 36-45 yaş arası psikolojik mutluluk eğilimi daha fazladır.

Tablo 12. Katılımcıların Yaş Dağılımlarına Göre Değişkenlere İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

BOYUTLAR	Yaş	F	p	Anlamlı Farklılık	Ortalama Farkı
MESLEKİ ADANMIŞLIK	1) 18-25 Yaş	4,169	0,007	1-3	0,35262 0,47167
	2) 26-35 Yaş			1-4	
	3) 36-45 Yaş				
	4) 45-55 Yaş				
Mesleği Sevme	1) 18-25 Yaş	4,883	0,003	1-4	0,78264 0,49362
	2) 26-35 Yaş			2-4	
	3) 36-45 Yaş				
	4) 45-55 Yaş				
Değer Verme	1) 18-25 Yaş	6,757	0,000	1-2	0,33902 0,53125
	2) 26-35 Yaş			1-3	
	3) 36-45 Yaş				
	4) 45-55 Yaş				
Gayret Gösterme	1) 18-25 Yaş	0,187	0,905	-	-
	2) 26-35 Yaş				
	3) 36-45 Yaş				
	4) 45-55 Yaş				
MESLEKİ MUTLULUĞU	1) 18-25 Yaş	2,605	0,052	1-2	0,27758
	2) 26-35 Yaş				
	3) 36-45 Yaş				
	4) 45-55 Yaş				
Hayata Dair Mutluluk	1) 18-25 Yaş	0,587	0,624	-	-
	2) 26-35 Yaş				
	3) 36-45 Yaş				
	4) 45-55 Yaş				
İşyeri Mutluluğu	1) 18-25 Yaş	3,032	0,030	1-3	0,37500
	2) 26-35 Yaş				
	3) 36-45 Yaş				
	4) 45-55 Yaş				
Psikolojik Mutluluk	1) 18-25 Yaş	5,535	0,001	1-2	0,41784 0,32286
	2) 26-35 Yaş			1-3	
	3) 36-45 Yaş				
	4) 45-55 Yaş				
SESSİZ İSTİFA	1) 18-25 Yaş	1,894	0,131	-	-
	2) 26-35 Yaş				
	3) 36-45 Yaş				
	4) 45-55 Yaş				

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Aşağıdaki Tablo 13'te görüleceği üzere değişkenler ve alt boyutları, katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Belirtilen T-testi 0,05' ten küçük olması sebebiyle anlamlı bir eğilim olduğu görülmektedir (Altunışık vd., 2004, s. 171). Katılımcıların kurumda çalışma süresine göre 1 yıldan az ile 6-10 yıl arası, 1 yıldan az ile 11 yıl ve üzeri ve 1-5 yıl arası ile 11 yıl üzeri çalışanlarda mesleki adanmışlık eğilimi daha fazladır. Katılımcıların kurumda çalışma süresine göre 1 yıldan az ile 6-10 yıl arası, 1 yıldan az ile 11 yıl ve üzeri ve 1-5 yıl arası ile 11 yıl üzeri çalışanlarda mesleği sevme eğilimi daha fazladır.

Tablo 13. Katılımcıların Kurumda Çalışma Süresine Göre Değişkenlere İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

BOYUTLAR	Çalışan Sayısı	F	p	Anlamlı Farklılık	Ortalama Farkı
MESLEKİ ADANMIŞLIK	1) 1 Yıldan Az	5,178	0,002		
	2) 1-5 Yıl Arası			1-3	0,26954
	3) 6-10 Yıl Arası			1-4	0,40951
	4) 11 Yıl ve Üzeri			2-4	0,28458
Mesleği Sevme	1) 1 Yıldan Az	0,9130	0,000		
	2) 1-5 Yıl Arası			1-3	0,43894
	3) 6-10 Yıl Arası			1-4	0,69371
	4) 11 Yıl ve Üzeri			2-4	0,49760
Değer Verme	1) 1 Yıldan Az	0,615	0,606		
	2) 1-5 Yıl Arası			-	-
	3) 6-10 Yıl Arası				
	4) 11 Yıl ve Üzeri				
Gayret Gösterme	1) 1 Yıldan Az	1,000	0,393		
	2) 1-5 Yıl Arası			-	-
	3) 6-10 Yıl Arası				
	4) 11 Yıl ve Üzeri				
MESLEKİ MUTLULUĞU	1) 1 Yıldan Az	0,388	0,761		
	2) 1-5 Yıl Arası			-	-
	3) 6-10 Yıl Arası				
	4) 11 Yıl ve Üzeri				
Hayata Dair Mutluluk	1) 1 Yıldan Az	1,327	0,266		
	2) 1-5 Yıl Arası			-	-
	3) 6-10 Yıl Arası				
	4) 11 Yıl ve Üzeri				

İşyeri Mutluluğu	1) 1 Yıldan Az				
	2) 1-5 Yıl Arası	0,125	0,946	-	-
	3) 6-10 Yıl Arası				
	4) 11 Yıl ve Üzeri				
Psikolojik Mutluluk	1) 1 Yıldan Az				
	2) 1-5 Yıl Arası	0,922	0,431	-	-
	3) 6-10 Yıl Arası				
	4) 11 Yıl ve Üzeri				
SESSİZ İSTİFA	1) 1 Yıldan Az				
	2) 1-5 Yıl Arası	0,914	0,435	-	-
	3) 6-10 Yıl Arası				
	4) 11 Yıl ve Üzeri				

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Aşağıdaki Tablo 14’te görüleceği üzere değişkenler ve alt boyutları, katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Belirtilen T-testi 0,05’ ten küçük olması sebebiyle anlamlı bir eğilim olduğu görülmektedir (Altunışık vd., 2004, s. 171). Katılımcıların toplam çalışma süresine göre 1 yıldan az ile 6-10 yıl arası, 1 yıldan az ile 11 yıl ve üzeri ve 1-5 yıl arası ile 11 yıl üzeri çalışanlarda mesleki adanmışlık eğilimi daha fazladır. Katılımcıların kurumda çalışma süresine göre 1 yıldan az ile 6-10 yıl arası, 1 yıldan az ile 11 yıl ve üzeri ve 1-5 yıl arası ile 11 yıl üzeri çalışanlarda mesleği sevme eğilimi daha fazladır. 1 yıldan az ile 1-5 yıl arası çalışanlarda psikolojik mutluluk eğilimi daha fazladır. 1 yıldan az ile 11 yıl ve üzeri arası çalışanlarda sessiz istifa eğilimi daha fazladır.

**Tablo 14. Katılımcıların Toplam Çalışma Süresine Göre Değişkenlere İlişkin
ANOVA Testi Sonuçları**

BOYUTLAR	Çalışan Sayısı	F	p	Anlamlı Farklılık	Ortalama Farkı
MESLEKİ ADANMIŞLIK	1) 1 Yıldan Az	5,550	0,001	1-3	0,34995
	2) 1-5 Yıl Arası			1-4	0,43398
	3) 6-10 Yıl Arası			2-4	0,25762
	4) 11 Yıl ve Üzeri				
Mesleği Sevme	1) 1 Yıldan Az	8,8420	0,000	1-3	0,44036
	2) 1-5 Yıl Arası			1-4	0,64006
	3) 6-10 Yıl Arası			2-4	0,47204
	4) 11 Yıl ve Üzeri				
Değer Verme	1) 1 Yıldan Az	1,880	0,133	-	-
	2) 1-5 Yıl Arası				
	3) 6-10 Yıl Arası				
	4) 11 Yıl ve Üzeri				
Gayret Gösterme	1) 1 Yıldan Az	0,751	0,523	-	-
	2) 1-5 Yıl Arası				
	3) 6-10 Yıl Arası				
	4) 11 Yıl ve Üzeri				
MESLEKİ MUTLULUĞU	1) 1 Yıldan Az	1,405	0,242	-	-
	2) 1-5 Yıl Arası				
	3) 6-10 Yıl Arası				
	4) 11 Yıl ve Üzeri				
Hayata Dair Mutluluk	1) 1 Yıldan Az	1,318	0,269	-	-
	2) 1-5 Yıl Arası				
	3) 6-10 Yıl Arası				
	4) 11 Yıl ve Üzeri				
İşyeri Mutluluğu	1) 1 Yıldan Az	1,129	0,338	-	-
	2) 1-5 Yıl Arası				
	3) 6-10 Yıl Arası				
	4) 11 Yıl ve Üzeri				
Psikolojik Mutluluk	1) 1 Yıldan Az	3,306	0,021	1-2	0,40341
	2) 1-5 Yıl Arası				
	3) 6-10 Yıl Arası				
	4) 11 Yıl ve Üzeri				
SESSİZ İSTİFA	1) 1 Yıldan Az	2,513	0,059	1-4	-0,43562
	2) 1-5 Yıl Arası				
	3) 6-10 Yıl Arası				
	4) 11 Yıl ve Üzeri				

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Hipotez Testleri

Hipotezleri test etmek amacıyla iki adımlı yapısal eşitlik modellemesi oluşturulmuştur. Modelleme ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 15'te analiz sonuçları da Tablo 15'te sunulmuştur. Bu doğrultuda çalışan mutluluğu değişkeninin aracılık rolünü test etmek amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen yaklaşım benimsenmiştir. İlk önce bağımsız ve bağımlı değişkenin olduğu model test edilmiştir. Modele ilişkin uyum iyiliği değerleri genel olarak mükemmel uyumu göstermektedir. R^2 değeri incelendiğinde de sessiz istifa değişkenindeki değişimin %3,1'inin mesleki adanmışlık değişkeni ile açıklanabileceğini görülmektedir. Analiz sonucunda mesleki adanmışlığın, sessiz istifa eğilimini anlamlı ve negatif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır ($\beta=-0,176$, $p<0,01$). Bu bulgu çerçevesinde H_1 kabul edilmiştir.

Tablo 15. Hipotez Testi Modellerine İlişkin Uyum İyiliği İstatistikleri

Ölçek	X^2	X^2/df	GFI	AGFI	IFI	CFI	RMSEA	RMR
<i>Birinci Adım</i>	32,676	2,042	0,972	0,938	0,967	0,966	0,062	0,036
<i>İkinci Adım</i>	122,380	3,308	0,927	0,869	0,917	0,915	0,092	0,042
<i>Mükemmel Uyum</i>		≤ 3	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$\geq 0,97$	$\leq 0,05$	$\leq 0,05$
<i>Kabul Edilebilir Uyum</i>		≤ 5	$\geq 0,85$	$\geq 0,85$	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$\leq 0,08$	$\leq 0,08$

Kaynak: Meydan, C. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi amos uygulamaları*. Detay Yayıncılık.

Daha sonra modele aracı değişken olan çalışan mutluluğu olgusu dahil edilmiştir. Aracı değişken eklendikten sonra R^2 değeri %15,1'e yükselmiştir. Uyum iyiliği değerleri de genel olarak kabul edilebilir seviyede olup CFI ve RMSEA sınırda çıkmıştır. Yazındaki bazı çalışmalar itibariyle $CFI>0,90$ ve $RMSEA<0,1$ (Lai ve Green, 2016, s. 220; Akt., Hoe, 2008, s. 78) bu değerler yeterli görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre mesleki adanmışlık, çalışan mutluluğu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir ($\beta=0,817$, $p<0,001$). Bu bulgu H_2 'nin kabul edildiğini göstermektedir. Yine çalışan mutluluğun sessiz istifa eğilimini anlamlı ve negatif etkilediği ortaya çıkmıştır ($\beta=-0,536$, $p<0,01$). Bu sonuç, H_3 'ün kabul edildiğini göstermektedir. Son olarak mesleki adanmışlığın sessiz istifa eğilimi üzerindeki

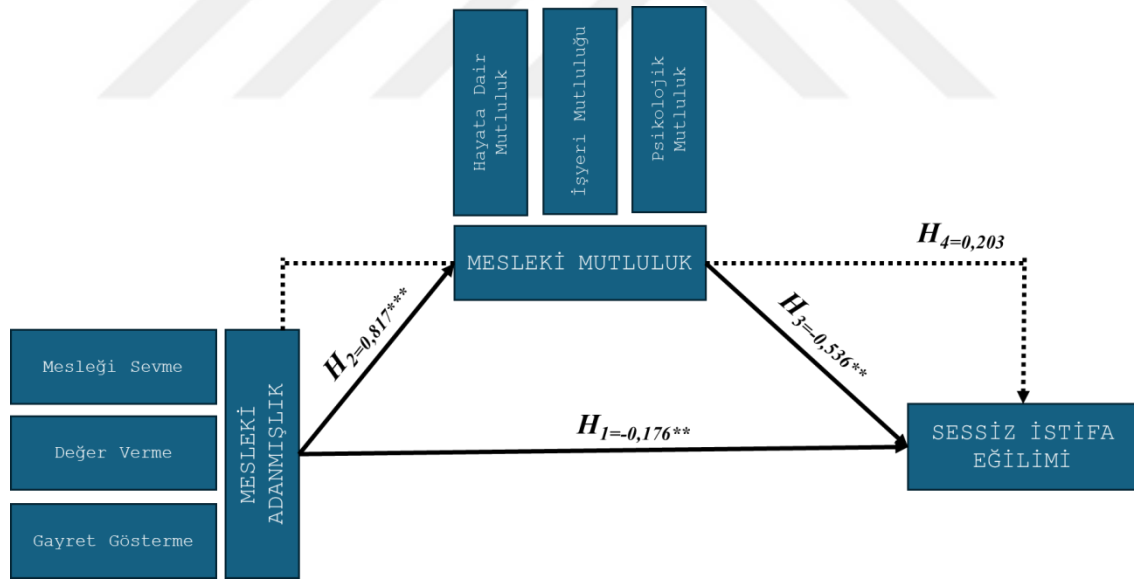
etkisinde çalışan mutluluğun aracılık rolünü görmek amacıyla ikinci modelde mesleki adanmış ve sessiz istifa arasındaki ilişki test edilmiştir. Bulgular, söz konusu ilişkinin anlamlı olmadığı göstermekte ($\beta=0,203$, $p>0,01$) ve bu da çalışan mutluluğun aracı rolünü doğrulamaktadır. Dolayısıyla H_4 de kabul edilmiştir. (Tablo 16)

Tablo 16. Hipotez Testi Sonuçları

Model	Yol Analizi			H	Katsayı		Sonuç
	Bağımsız Değişken		Bağımlı Değişken		Std. Etki	Std. Dolaylı Etki	
Model I (Aracısız) R²=0,031	Mesleki Adanmışlık	→	Sessiz İstifa	H_1	-0,176**	–	Kabul
Model II (Aracılı) R²=0,151	Mesleki Adanmışlık	→	Çalışan Mutluluğu	H_2	0,817***	–	Kabul
	Çalışan Mutluluğu	→	Sessiz İstifa	H_3	-0,536**	–	Kabul
	Mesleki Adanmışlık	→	Sessiz İstifa	H_4	0,203	-0,437	Kabul

*p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001 n: 276

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.



Şekil 3. Hipotez Testi Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

5.3. Tartışma

Bu çalışmada, İstanbul ilinde bulunan bir kamu hastanesindeki sağlık çalışanlarının mesleki adanmışlık, çalışan mutluluğu ve sessiz istifa arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bölümde, yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular tartışılarak, mesleki adanmışlık, çalışan mutluluğu ve sessiz istifa düzeyleri ile ilgili yapılan çalışmaların bulguları karşılaştırılmıştır.

Sağlık çalışanlarının mesleğine Morrow (1983) karşı göstermiş olduğu davranışlarında mesleğini yaparken ki mutluluğu, zevk alması, yaptığı işten son derece memnun olması, işini yaparken ne gibi etkinlikler ve eğitimlere katılım sağladığını kişinin mesleğine adanmışlık düzeyini sergilemektedir. Mahand ve Caldwell (2022)'in çalışmasında sessiz istifa eğilimine sebep olan çalışana değer vermeme, çalışan sağlığının kariyerinde destelenmesi çalıştığı iş yerinden soğumasına sebep olmaktadır. Bu davranışların var olması, araştırma da sağlık çalışanlarının etkilediğini mesleki adanmışlığı eğilimini düşürdüğü tespit edilmiştir. Bakker (2008)'in çalışmasında mesleki adanmışlığın var olması sağlık çalışanlarında psikolojik olarak özgüvenli, enerjik ve karşılaştığı sorunlara çözüm bulma için çaba göstermesi anlamına gelmektedir. Çalışkan (2023) 'ın Sessiz istifa eğilimi olan bireylerin bu davranışlardan kaçınıldığı araştırmada karşımıza çıkmıştır. Sağlık sektöründe çalışan kişilerin Lachman ve Aranya (1986) mesleki adanmışlık düzeylerine bakıldığında mesleğini sevmesi, gayret göstermesi ve değer vermesi olarak mesleğini icra ederken kendini geliştirmesi yeniliklere sıkı sıkıya bağlanmış olması ve aidiyet duygusu barındırması sessiz istifa eğilimini azaltmaktadır.

Sağlık çalışanlarının işini yaparken istekli ve mutlu olması çalışan mutluluğunu etkilemektedir. Dikmen (1995)' nin yapmış olduğu araştırmadan kişinin iş yerindeki mutluluğu sergilediği performansla ilişkili olduğu ve normal hayatında mutlu olan çalışanların iş yerini de etkilediğini, çalışan mutluluğu dolaylı yoldan etkilendiği araştırmalar da desteklenmiştir. Moore (2009)' un araştırmasında çalışan mutluluğunun iş yerinde var olması, psikolojik mutluluğunu yönetilebilme, mesleki adanmışlık alt boyutlarını desteklemekte, anlamlı ve olumlu etkileşim içine girdiği desteklenmiştir.

Sağlık çalışanlarında çalışan mutluluğun var olabilmesi için işyerinde uygun ortamın sağlanması gereklidir. Boy ve Sürmel (2023) çalışmasında işi iş yaşamında yapmasını gerektiğini, sosyal hayatında ise işle ilgili herhangi durumla ilgilenilmemesi gerektiğini desteklememiştir. Çalışmamızda anket yöntemiyle açığa çıkan verilerde çalışan sağlıkçıların işte hayatın da iş sosyal hayatta ise kişisel durumlar dışında iş hayatıyla ilgilenmesi kişinin işte ki ve hayattan aldığı mutluluğunun azaldığını desteklemektedir. Çalışmamız da Sağlık çalışanlarının Yıldız ve Özmenekşe (2022) çalışma hayatındaki mutsuzlukları, kendini işe tam anlamıyla verememesine, psikolojik olarak etkilenmesine, en minimum çaba ile devam etmesi sessiz istifa eğilim süresine girdiğini ve çalışma hayatındaki verimin azalması sebep olmaktadır.

5.3.1. Kuramsal (Akademik) Çıkarımlar

Sağlık çalışanların sessiz istifa eğilimi araştırılırken, analiz edilen anket sonuçlarına göre çalışan kişilerin iş yaşamındaki fazla iş yükü, almış olduğu ücretin düşük olması bu gibi nedenlerin aile ve sosyal yaşamlarını etkilemektedir. Çalışan kişinin iş ortamında stresli, özel hayatında ise maddi sıkıntılar sebebiyle mutsuz olması kişinin işine adapte olmasını engellemektedir. İşinin dışında herhangi bir iş için emek ve çaba sarf etmeyen görev tanımı dışına çıkmayan kişilerin artmasına sebep olacaktır. Karataş (2021) çalışmasında sağlık çalışanlarının ekonomik sıkıntılar yaşamasından kaynaklı tükenme ve duyarsızlaşma davranışlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sağlık çalışanlarında sessiz istifa eğilimi araştırılırken, çalışmamızın sonuçlarına göre kişilerin kariyer ve kişisel gelişim imkânının kısıtlı olması, çalışan kişilerin duygu ve düşüncelerine önem verilmemesi, çalışma ortamında değer ve takdir görmemek kişilerin en çok etkilendiği durumlar olarak görülmektedir. Her koşulda çalışmaya devam eden sağlık çalışanlarının pandemi gibi zor bir süreci en ön de çalışarak devam etmekte, insan sağlığı için canını tehlikeye atmaktadır. Doğal afet gibi durumlarda çekinmeyen sağlık çalışanları çalıştıkları kurum tarafından değer ve takdir duygusunu hissetmek istemektedirler. Takdir ve değer duygusunu yönetici tarafından hissettirilmesi sessiz istifa eğiliminin düşürmesi beklenilmektedir. Güler

(2020) salgın hastalık sonrası sessiz istifa üzerine hazırlamış olduğu çalışmasında, çalışan kişiler iş tanımlarının dışına çıkarak daha fazla aktif çalışarak daha iyi bir konuma gelmek için çaba göstermektedirler. Fakat çalışan kişiler bu çalışma karşılığında herhangi bir şey görmediği için tepkisini farklı yöntemlerle ifade etmiştir. Çalışan kişinin sessiz isyanı olarak adlandırılan sessiz istifa bu tepkilerden biridir. Çalışmanın sonucu olarak çalışan kişilerin görev tanımında daha fazla işi yapmaması sessiz istifa bakımından tartışmalı bir konu haline gelmiştir.

Sağlık çalışanlarında sessiz istifa eğilimi araştırılırken, çalışanların yöneticilerinin güven ve adalet duygusunun hissediliyor olması, yöneticilerin iş dağılımı yaparken ayırım yapmaması, çalışanın bilgi ve tecrübe durumuna göre çalışma alanının belirlenmesi, kişinin güven ve sadakat duygusunun arttırmaktadır. Marıam (2022) çalışmasında yöneticilerin sağlık çalışanlarına karar alma sürecinde adil ve eşit davranması adil tutum davranışlar sergilemesi örgütsel bağlılığı yükseltmektedir. Sağlık çalışanlarında çalışma ortamının adil ve eşit olması iş verimliliğın artması ve sadakat duygusunun artması sonucuna ulaşmıştır.

5.3.2. Pratik (Uygulayıcılara Yönelik) Çıkarımlar

Bu çalışma, İstanbul ilindeki bir kamu hastanesindeki sağlık çalışanlarının mesleki adanmışlık, çalışan mutluluğı ve sessiz istifa arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular, sağlık çalışanlarının mesleki adanmışlık düzeyi ile çalışan mutluluğı arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve bu faktörlerin sessiz istifa eğilimi üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma da sağlık çalışanlarında mesleki adanmışlık düzeyi anlamlı ve negatif etkilemektedir. Sağlık çalışanlarının mesleki adanmışlık düzeyinin, işlerini sevmeye, gayret gösterme ve değer verme gibi davranışlarını içerdğı görülmüştür. Bu davranışlar, sağlık çalışanlarının işlerinden memnuniyetini ve tatminini yansıtmaktadır (Morrow, 1983). Özellikle, çalışanların işlerini yaparken aldıkları zevk, katıldıkları eğitim ve etkinliklerle ilgili memnuniyetleri, mesleki adanmışlık düzeyini yükseltmektedir. Ancak, çalışana değer vermeme, kariyer desteğı eksikliği

gibi faktörlerin varlığı, mesleki adanmışlık düzeyini düşürerek sessiz istifa eğilimini artırmaktadır (Mahand ve Caldwel, 2022).

Araştırma da çalışan mutluluğunun sessiz istifa üzerinde anlamlı ve negatif etkiye sahiptir. Çalışan mutluluğu iş yerindeki memnuniyetle doğrudan ilişkili olduğu gözlemlenmiştir. Sağlık çalışanlarının iş yerindeki mutlulukları, iş performanslarıyla ve psikolojik mutluluklarıyla ilişkilidir. (Dikmen, 1995). İş yerinde uygun bir ortamın sağlanması, çalışanların mutluluk düzeyini artırırken, iş ve sosyal hayat arasında denge kurulması da önemli bir faktördür. Ancak, çalışma hayatındaki mutsuzluklar, çalışanların sessiz istifa eğilimine girmelerine ve verimliliklerinin azalmasına neden olmaktadır (Yıldız ve Özmenekşe, 2022).

Sağlık çalışanlarının mesleki adanmışlığın, sessiz istifa eğilimi üzerindeki etkisinde çalışan mutluluğun etkisinin olduğunu incelediğimizde adanmışlık düzeyin artması, çalışan mutluluğuna bağlıdır. Çalışan kişilerinin çalışma ortamında ve sosyal yaşantısındaki mutluluğu yüksek olması adanmışlığı olumlu etkilemektedir. Kişilerinin çalışma ortamında ve sosyal yaşantısındaki mutluluğu düşük olması adanmışlığı olumsuz etkilemektedir. (Shukla, 2014) mesleki adanmışlık düzeyi yüksek olan öğretmenler, öğrencilerinin kendini geliştirmede ve kendi kişisel ve sosyal gelişimine destek vermektedir. Mesleki adanmışlık öğretmenlerin mesleğini yaparken psikolojik açıdan bağlı olması bunun göstergesi sayılmaktadır. Çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Sağlık çalışanlarında mesleki adanmışlık ve çalışan mutluluğu araştırmada Sessiz istifa eğilimi incelendiğinde, çalışanların iş yükü, maddi sıkıntılar, kariyer ve kişisel gelişim imkânlarının kısıtlı olması gibi faktörlerin önemli rol oynadığı görülmektedir (Karataş, 2021). Çalışanların kişisel gelişimi için yöneticiler tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Ayrıca, yöneticilerin adil davranışları ve çalışanların değer göstermesi, sessiz istifa eğilimini azaltmaktadır. (Güler, 2020). Ancak, çalışanların duygu ve düşüncelerine önem verilmemesi ve iş ortamında adaletsizlik hissi, sessiz istifa eğilimini artıran faktörler arasında yer almaktadır (Mariam, 2022).

SONUÇ

Bu araştırmada bir kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının mesleki adanmışlığın ve çalışan mutluluğunun sessiz istifa eğilimlerinin belirlenmesini amaçlamıştır. Bu araştırma sonucunda medeni durumu, cinsiyetleri, eğitim durumları, yapmış oldukları meslekler, meslekteki çalışama süresi ve kurumda çalışma süresi gibi sağlık çalışanlarının sosyo demografik özelliklerine göre, sessiz istifa eğilimi ile olan ilişkilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Sağlık çalışanları mesleki adanmışlık ve çalışan mutluluğu sessiz istifa üzerindeki etkisi yürütülen araştırmada, sessiz istifa değişkenindeki değişimin %3,1'inin mesleki adanmışlık değişkeni ile açıklanabileceği tespit edilmiştir. Bu bulgu, mesleki adanmışlığın sessiz istifa üzerindeki etkisinin önemli olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre mesleki adanmışlığın, çalışan mutluluğu üzerinde de olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, mesleki adanmışlığın sessiz istifa eğilimi üzerindeki etkisinde çalışan mutluluğun aracılık rolünün bulunduğu görülmektedir.

Araştırmada çalışan mutluluğunun sessiz istifa eğilimini anlamlı ve negatif yönde etkilediği sonucu da araştırmanın bulguları arasındadır. Bulgulara baktığımızda mutsuz çalışanlar sessiz istifa eğiliminde daha fazla olma eğilimindedirler. Bu durum, çalışanların iş ortamında memnuniyetsizlik yaşamalarının sessiz istifa eğilimini artırabileceğini göstermektedir.

Araştırmadaki bulgular ayrıca, mesleki adanmışlık ile sessiz istifa eğilimi arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu, ancak çalışan mutluluğun bu ilişkide aracı bir rol oynadığını göstermektedir. Yani, mesleki adanmışlık ile sessiz istifa arasındaki ilişki, çalışan mutluluğun etkisiyle dolaylı olarak şekillenmektedir. Araştırma bulguları sağlık çalışanlarının mesleki adanmışlık ve mutluluk düzeylerinin yönetilmesinin, sessiz istifa eğilimini azaltmak için önemli olduğunu vurgulamaktadır. Çalışanların mesleki adanmışlık ve mutluluklarının artırılması, kurumların sessiz istifa eğilimini azaltmalarına yardımcı olabilir. Ancak, bu ilişkilerin yönetimi konusunda daha derinlemesine araştırmaların yapılması ve uygun stratejilerin belirlenmesi gerekmektedir.

Bu bulgular, sağlık sekt6r6nde çalışanların mesleki adanmışlık d6zeylerinin ve çalışan mutluluğunun artırılmasının, sessiz istifa eğilimini azaltabileceğini g6stermektedir. Bu nedenle, sağlık sekt6r6nde çalışanların memnuniyetini ve adanmışlığını artırmaya y6nelik politika ve uygulamaların 6nemi b6y6kt6r.

Sağlık çalışanlarına y6nelik stres y6netimi, iletişim becerileri, iş yaşamı dengesi gibi konularda d6zenli eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunmalıdır.

Y6neticiler, sağlık çalışanlarının çalışma ortamını iyileştirmek için çeşitli 6nlemler almalıdır.

Y6neticiler, çalışanların g6r6şlerini alarak s6rekli geri bildirim ve iyileştirme s6relerini uygulamalıdır. Bu şekilde, çalışanların memnuniyeti ve bağlılığı artırılabilir ve sessiz istifa eğilimi 6nlenmiş olabilir.

Sağlık çalışanlarına kariyer geleişim imk6nları sunulmalı ve kişisel ve profesyonel b6y6meleri teşvik edilmelidir. Bu, alışanların işlerine olan bağlılıklarını artırabilir ve sessiz istifa eğilimini azaltabilir.

KAYNAKÇA

- Afşar, L. (2013). *Örgütsel sessizlik ve örgütsel güven ilişkisi: konuya ilişkin bir araştırma* [Yüksek Lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Akduman, G. (2020). Çalışan mutluluğu dersinin öznel iyilik algısı ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısına etkisi: lisansüstü öğrenciler üzerinde ilişkisel-nedensel bir tarama çalışması. *Journal Of Organizational Behavior Review*, 2(2), 90-114.
- Aksoy, Ş. K., Gün, T., ve Çiçek, H. (2021). Turizm sektöründe vardiyalı çalışma sisteminin çalışan mutluluğuna etkisi. *Turizm Ekonomi ve İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 136-149.
- Alparslan, A. M. (2016). Emek işçilerinde fazladan rol davranışının öncülü: iş tatmini mi işyerinde mutluluk mu?. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1).
- Alparslan, A. M. (2016). *Örgütlerde sessizlik ve düşüncelerini açıkça ifade etme davranışları, örgütlerde davranışın aydınlık ve karanlık yüzü içinde*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Altunışık, R., Çoşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım E., (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemi spps uygulamalı*. Sakarya Kitapevi.
- Apak, E. G. A. (2009). *Yıldırma eylemleri ve örgütsel adanmışlık ilişkisi: İlköğretim okulu öğretmenleri üzerinde bir araştırma* [Doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Aranya, N. ve Ferris, K. R. (1984). A reexamination of accountants' organizational-professional conflict, *The Accounting Review*, 5(59), 1-15.
- Aranya, N., Pollock, J. ve Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting, accounting, *Organizations And Society*, 6(4), 271-280.

- Aslan, Ş. (2004). Hastanelerde örgütsel çatışma: teoride örnek bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 599-617.
- Asmadili, İ. ve Köroğlu, Ö. (2020). Turist rehberlerinin iş değerlerinin işe adanmışlığın üzerine etkisinin belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(32), 1212-1225.
- 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.
- Ayaz, Ö. (2010). *Hekim, hemşire ve sağlık yöneticilerinin meslekleşme düzeylerinin değerlendirilmesi* [Yüksek Lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Aybas, M. ve Gözde, K. (2018). Duygusal emeğin çalışan stres ve işe adanmışlık üzerindeki etkisi: tur rehberleri üzerinde bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(18), 103-111.
- Aydemir, C. ve Endirlik, H. (2019). İşe adanmışlığın bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(3), 1093-1107.
- Ayyıldız, F. N. (2017). *Çalışan sesinin, örgüte bağlılığa ve çalışan mutluluğuna etkisi* [Yüksek Lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Nobel Yayınları.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., ve Taris, T. W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work ve Stress*, 22(3), 187-200.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Baştürk, F. F. (2009). *Ücret tatmini ile ücret yönetiminde örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki ve bir araştırma* [Yüksek Lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Baudrillard, J. (2004). *Tüketim toplumu*. Sarmal Yayınevi.

- Benligiray, S. ve Sönmez, H. (2011). Hemşirelerin çalışan bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 18(1), 28-40.
- Bilçin, T. ve Çiftçioğlu, A. (2009). Üç boyutlu çalışan bağlılık ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesine yönelik. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(1), 35-54.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal Of Occupational Psychology*, 2(58), 277-288.
- Blau, G. (2003). Testing for a four dimensional structure of occupational committment. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, (76), 469-488.
- Boy, Y. ve Sürmeli, M. (2023). Quiet quitting: a significant risk for global healthcare. *Journal Of Global Health*, 13.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Anı Yayıncılık.
- Chang, E. ve Hancock, K. (2003). Role stres and role ambiguity in new nursing graduates in australia, *Nursing And Health Sciences*, 5, 155-163.
- Clifton, J. (2022). Blind spot: the global rise of unhappiness and how leaders missed it. *Simon And Schuste*, 3, 35-36.
- Çakıcı, A. ve Aysen, B. (2014). Örgütlerde yönetici sessizliği mümkün müdür? keşifsel bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 107.
- Çalışkan, K. (2023). Sessiz istifa: sonun başlangıcı mı yeniden diriliş mi?. *Journal Of Organizational Behavior Review*, 5(2), 190-204.
- Çetin, A. ve Keklik, B. (2020). Sağlık çalışanlarının yıldırıcı davranışa maruz kalma ve mesleki adanmışlık düzeylerinin araştırılması: bir hastane örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 4(2), 308-340.

- Çeven, S. (2019). *Sağlık çalışanlarının sessizlik ve ifşa (whistleblowing) düzeylerinin incelenmesi: üniversite hastanesi örneği* [Yüksek Lisans tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi.
- Demiray, S. ve Polattimur, E. (2023). Covid-19 pandemisinde sağlık çalışanlarının stres düzeylerinin iş becerikliliği ve işte mutluluk düzeylerine etkisi. *Journal Of Academic Research In Nursing (Jaren)*, 9(2).
- Demirci, İ. (2021). Pozitif psikoloji temelli perma grupla psikolojik danışma uygulamasının üniversite öğrencilerinin iyi oluşlarına etkisi: bir pilot çalışma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 453-466.
- Demirci, İ., Ekşi, H., Dinçer, D., ve Kardaş, S. (2017). Beş boyutlu iyi oluş modeli: perma ölçeği türkçe formunun geçerlik ve güvenirliği. *The Journal Of Happiness ve Well-Being*, 5(1), 60-77.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542.
- Diener, E., Napa Scollon, C., ve Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness. *Assessing Well-Being: The Collected Works Of Ed Diener*, 67-100.
- Dikmen, A. A. (1995). Kamu çalışanlarında iş doyumu ve yaşam doyumu [Yüksek Lisans tezi]. Ankara Üniversitesi,
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Eid, M., ve Diener, E. (2001). Norms for experiencing emotions in different cultures: inter-and intranational differences. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 81(5), 869.
- Erdoğan, A. (2023). İşyerinde mutluluk salgını: çalışma arkadaşları ile sosyalleşme ve işyerinde kutlamaların aracılık rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (66), 7-15.

- Erhan, T. ve Tunç, M. F. (2022). Rehber öğretmenler ile psikolojik danışman adaylarının kariyer adanmışlıkları ve kariyer kararı pişmanlıkları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(2), 34-50.
- Erkan, B. ve Cezlan, E. Ç. (2022). İşkoliklik ve bireysel mutluluk arasındaki ilişkinin sağlık çalışanları açısından incelenmesi: bir kamu araştırma ve uygulama üniversite hastanesinde uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(35), 920-935.
- Eroğlu, S. (2007). Toplam kalite yönetimi uygulanan ortaöğretim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve motivasyon düzeyleri [Yüksek Lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Erselcan, R. C. ve Özer, P. S. (2018). İş doyumunun performansa etkisinde mutluluğun aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*, 13(2), 148-165.
- Ertekin, N. A. (2005). *Türkiye’de çevirinin meslekleşmesi ve çevirmenlerin örgütlenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Ertürk, M. (2014). *İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Gaziantep ili örneği)* [Yüksek Lisans Tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Formica, S. ve Sfodera, F. (2022). The great resignation and quiet quitting paradigm shifts: an overview of current situation and future research directions. *Journal Of Hospitality Marketing ve Management*, 31(8), 899-907.
- Gökten, K. (2012). “Kapitalizm için çalışmak: Çin’de işgücü piyasasının inşası” *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, 4(35), 99-120.
- Greenfield, A. C., Norman, C. S And Wier, B. (2008), "The effect of ethical orientation and professional commitment on earnings management behavior". *Journal Of Business Ethics*, 83, 419-434.
- Güler, M. (2023). Çalışma kültüründe yeni bir kavram: sessiz istifa. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32(1), 247-261.

- Güllü, S. (2018). Spor işletmelerinde çalışan mutluluğu. *International Journal Of Social Sciences And Education Research*, 4(3), 547-559.
- Gün, İ. (2024). Sessiz istifa niyetini etkileyen faktörlerin ahp yöntemi ile değerlendirilmesi: sağlık çalışanlarında bir uygulama. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 22(52), 500-520.
- Güner, H. (2006). *Öğretmenlerin adanmışlık sorunu: İstanbul ili örneğinde bir çalışma* [Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal Of Applied Psychology*, 60(2), 159.
- Hackman, R. J., Oldham, G., R., Janson, R., ve Purdy, K. (1975). A new strategy for job enrichment, *Management Review*, (17)4, 57-71
- Hiltunen, H. (2023). *Quiet quitting phenomenon in finnish aviation industry* [Yüksek Lisans Tezi]. Haaga-Helia University of Applied Sciences Degree in Aviation Business.
- Hoe, S. L. (2008). Issues and procedures in adopting structural equation modelling technique. *Journal Of Quantitative Methods*, 3(1), 76.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives structural equation modeling. *A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- İnceoğlu, M. (2004). *Tutum algı iletişim*. Elips Yayınevi.
- Joshanloo, M. (2013). The influence of fear of happiness beliefs on responses to the satisfaction with life scale. *Personality And Individual Differences*, 54(5), 647-651.
- Kahraman, M. (2018). *Ulusal kültür boyutlarının ve kişisel değerlerin çalışan mutluluğuna etkisi: Türk ve Slovak akademisyenler üzerine karşılaştırmalı bir araştırma* [Doktora Tezi]. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hane halkı için bazı sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 214-233.

- Karadağ, A. (2002). Meslek olarak hemşirelik. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5(2), 38-49.
- Karagöz, A. (2008). *İlk ve ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri İle öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi
- Karagöz, Y. (2016). *Spss ve amos 203 uygulamalı. istatistiksel analizi*. Nobel Yayıncılık.
- Karaşın, Y. ve Öztırak, M. (2023). Sessiz istifa tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 1443-1460.
- Karakaş, L. (2022). *Sağlıkta şiddet araştırmaları üzerine sistematik bir derleme* [Yüksek Lisans Tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Kartal, M. ve Bardakçı, S. (2018). *Spss Ve Amos Uygulamalı Örneklerle Güvenirlik Ve Geçerlik Analizleri*. Akademisyen Kitabevi.
- Keçelioğlu, H. (2022). *Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile mesleki adanmışlık tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Keser, A. ve Kümbül Güler, B. (2016). *İş-özel yaşam dengesi. çalışma psikolojisi içinde*. Umuttepe Yayınları
- Kılıç, T. ve Saygılı, İ. (2019). Örgütsel iletişimin örgütsel sessizliğe etkisinde örgütsel bağlılığın aracı değişken rolü: görgül bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 1-22.
- Kır, A. ve Er, A. S. (2017). Organizasyonlarda kariyer planlaması ve kariyer engelleri. *Ejovoc (Electronic Journal Of Vocational Colleges)*, 7(2), 14-23.
- Kırel, Ç. (1999). Örgüt geliştirmede çalışma yaşam kalitesini destekleyici programlar ve bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 483-510.

- Kırılmaz, H., Yorgun, S., ve Atasoy, A. (2016). Sağlık çalışanlarında psikososyal risk faktörlerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası Kültürel Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (1), 66-82.
- Ko, J. W., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1997). Assessment of meyer and allen's three-component model of organizational commitment in south korea. *Journal Of Applied Psychology*, 82(6), 961.
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Academic Review*, 14(4).
- Kutlucan, Cemresu (2022). *İşyerinde liderlik stillerinin çalışan motivasyonuna etkisi: örgüt içi iletişim araçlarının rolü* [Yüksek Lisans tezi]. Ufuk Üniversitesi.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Nobel Yayın Ve Dağıtım.
- Lai, K. ve Green, S. B. (2016). The problem with having two watches: assessment of fit when rmsea and cfi disagree. *Multivariate Behavioral Research*, 51(2-3), 220-239.
- Lanchman, R. ve Aranya, N. (1986). Evaluation of alternative models of commitment and job attitudes of professionals. *Journal Of Occupational Behaviour*, 7, 227-243.
- Leblebici, Ö. ve Mutlu, S. (2014). Türkiye'de kamu sağlık çalışanlarının iş doyumlarının sağlıkta dönüşüm programı bağlamında incelenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 16(3), 48-63.
- Lord, A. T. ve Dezoort, F. T. (2001). The impact of commitment and moral reasoning on auditors' responses to social influence pressure. *Accounting, Organizations And Society*, 26(3), 215-235.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: the architecture of sustainable change. *Review Of General Psychology*, 9, 111-131.
- Mahand, T. ve Caldwell, C. (2023). Quiet quitting—causes and opportunities. *Business And Management Research*, 12(1), 9-19.

- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- Majidi, T., Jafari, P. ve Hosseini, M. A. (2012). The effect of stress management technique training on the ports and shipping organization employees' happiness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 2162-2168.
- Meydan, C. ve Şeşen. H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi amos uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal Of Applied Psychology*, 78(4), 538.
- Moore, T. (2009). İş: Hayatın Kalbi(Çev. Ç. Yılmaz). İkü Yayınevi.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *The Academy Of Management Review*, 8(3), 486-500.
- Nussbaum, M. C. (1992). Human functioning and social justice: in defense of aristotelian essentialism. *Political Theory*, 20(2), 202-246.
- Oldham, G. R., Hackman, J. R. ve Pearce, J. L. (1976). Conditions under which employees respond positively to enriched work. *Journal Of Applied Psychology*, 61(4), 395.
- Öner, C. (2019). *İş yaşamında mutluluk, iş yaşam dengesi ve işe adanma ilişkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Örücü, E. ve Hasırcı, I. (2023). Örgütlerde hiyerarşi kültürü ve lider-üye etkileşiminin sessiz istifa davranışı üzerindeki etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 25(1), 275-291.
- Özcan, E. (2023). *Sağlıkta sessiz istifa eğiliminin nedenleri ve çözüm yolları*. [Yüksek Lisans tezi]. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi.
- Özdemir, Y. Ve Koruklu, N. (2011). Üniversite öğrencilerinde değerler ve mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 190-210.

- Özşahin, F. (2016). *Psikolojik sözleşmenin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi: sağlık çalışanlarına yönelik bir uygulama* [Yüksek Lisans tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi.
- Öztürk, H. ve Demirtaş, Ö. (2022). Etik liderlik davranışlarının çalışan sadakati aracılığıyla işe adanmışlık üzerindeki etkisi: bir alan çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 25(1), 192-200.
- Poon, J. M. (2004). Career commitment and career success: moderating role of emotion perception. *Career Development International*, 9(4), 374-390.
- Rojas, M. (2005). Mutluluğun kavramsal-referanslı bir teorisi: heterojenlik ve sonuçları. *Sosyal Göstergeler Araştırması*, 74 , 261-294.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review Of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Sarı, T. Ve Çakır, G. (2016). Mutluluk korkusu ile öznel ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(25), 222-229.
- Savaş, B. Ç. ve Turan, M. (2023). Sessiz istifa ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Online Journal Of Recreation And Sports*, 12(3), 442-453.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92.
- Seligman, M. E. (2011). Building resilience. *Harvard Business Review*, 89(4), 100-106.
- Seligman, M. (2002). *Gerçek mutluluk: kalıcı tatmin potansiyelinizi gerçekleştirmek için yeni pozitif psikolojiyi kullanmak* . Kitapyurdu Yayınevi.
- Selimoğlu, S. K. ve Yeşilçelebi, G. (2014). Çalışan aidiyetin bağımsız denetim kalitesi üzerine etkisi: bağımsız denetçiler üzerine bir araştırma. *Muhasebe Ve Finansman Dergisi*, (64), 27-52.

- Selvi, A. (2019). *Türkiye'de özel sektörde fazla mesai yapmayı belirleyen faktörlerin tobit-heckman yöntemi ile analizi* [Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Servet, O. (2017). Mutluluğun Türkiye'deki belirleyicilerinin zaman içinde değişimi. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 17(35), 16-42.
- Sevin, H. D. ve Küçük S. (2016). İşgörenlerin rekreasyonel etkinliklere katılım düzeyleri ile çalışma performansları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal Of Recreation And Tourism Research*, 3(1), 24-31.
- Sevtap, Ü. ve Ceylan C. (2008). Tüketicileri hedonik alışverişe yönelten nedenler: İstanbul ve Erzurum illerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 265-283.
- Sharkey, C. J. (1994). *Uzun dönemli bakımda çalışan hemşirelerin işten ayrılmalarının anlaşılması: iki modelin testi* [Yüksek Lisans Tezi]. Case Western Reserve Üniversitesi
- Shukla, S. (2014). Teaching competency, professional commitment and job satisfaction-a study of primary school teachers. *Journal Of Research ve Method In Education*, 4(3), 44-64.
- Sönmez, M. (2014). *İşletmelerde çalışan bağlılığının artırılmasına yönelik uygulamalar ve bu uygulamaların işten ayrılma üzerine etkileri* [Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Şeker, M. (2009). Mutluluk ekonomisi. *İstanbul Journal Of Sociological Studies*, (39), 115-140.
- Şensever, L. (2022). "Çin devletinin gerçek yüzü". *Enternasyonal Sosyalizm Dergisi*, 10, 1-86.
- Şeşen, H. (1899). Kontrol odağı, genel öz yeterlik, iş tatmini ve örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Ankara'da bulunan kamu kurumlarında bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2), 195-220.

- Şimşek, M. Ş. ve Aslan, Ş. (2012). Meslekî ve örgütsel bağlılığın, örgütsel davranışa ilişkin sonuçlarla ilişkileri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23), 414-454.
- Şimşek, N. (2002). Big 16 öğrenme biçimleri envanteri. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 1(1), 33-47.
- Tatlı, M. (2023). *Etik iklimin işe angaje olma ve sessiz istifa üzerindeki etkisinde politik becerilerin rolü: kamu çalışanları örneği* [Doktora Tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Tengilimoğlu, D. ve Mansur, F. (2009). İşletmelerde uygulanan mobbingin (psikolojik şiddet) örgütsel bağlılığa etkisi. *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, (3).
- Turhan, M., Demirli, C. Ve Nazık, G. (2012). Sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık düzeyine etki eden faktörler: Elâzığ örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(22), 179-192.
- Uludağ, G., Faiz, E. ve Çatı, K. (2018). Akıllı telefon pazarında marka imajının müşteri sadakati üzerindeki etkisinde müşteri memnuniyetinin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 575-599.
- Veenhoven, R., ve Dumludağ, D. (2015). İktisat ve mutluluk. *İktisat Ve Toplum Dergisi*, 58(2), 46-51.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 64(4), 678.
- Waugaman, W. R. ve Lohrer, D. J. (2000). From nurse to nurse anesthetist: the influence of age and gender on professional socialization and career commitment of advanced practice nurses. *Journal Of Professional Nursing*, 16(1), 47-56.
- Yaman, E., ve Ruçlar, K. (2014). Örgüt kültürünün yordayıcısı olarak üniversitelerde örgütsel sessizlik. *Yükseköğretim Ve Bilim Dergisi*, (1), 36-50.
- Yanıklar, C. (2006). *Tüketimin sosyolojisi*. Birey Yayıncılık.

- Yıkılmaz, İ. (2022). “Sessiz bırakma: kavramsal bir araştırma” *Anadolu. 10th International Conference On Social Science*, 7(4), 581-591.
- Yıldırım, İ. ve Tösten, R. (2020). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile çalışan adanmışlıklarının incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (36), 10-17.
- Yıldız, S. (2023). Quiet quitting: causes, consequences and suggestions. *International Social Mentality And Researcher Thinkers Journal*, 4, 381-382.
- Yıldız, S. ve Özmenekşe, Y. O. (2022). Kaçınılmaz son: sessiz istifa. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 14-24.
- Yılmaz, B. ve Sağlam, M. (2021). Covid-19 algılanan stres ve tehdidinin, çalışanların iş yaşam dengesi ve motivasyonu üzerindeki etkisi. *Akademik Araştırmalar Ve Çalışmalar Dergisi (Akad)*, 13(25), 518-538.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2016). Bireysel mutluluk ve işkoliklik ilişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (31), 95-112.
- Yolcu, T., Ekici, S. G. ve Altunışık, R. (2014). *Kadınların alışveriş davranışlarında hazcı eğilimlerin rolü üzerine bir araştırma* [Bildiri sunumu]. Uluslararası Balkanlarda Sosyal Bilimler Kongresi, Moldova.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H. ve Zhang, C. H. I. (2015). Employee well-being in organizations: theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal Of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644.
- Zöğ, H. (2007). *İstanbul ili Kağıthane ilçesinde görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adanmışlıkları ile iş doyumları arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.

İnternet Kaynağı

- Andrew, S. (2011), “The differentiating quotient for happiness at work”. 11 Ocak 2024 tarihinde <https://www.happiestminds.com/whitepapers/smiles-differentiating-quotient-for-happiness-at-work.pdf> adresinden edinilmiştir.

EKLER

Ek-1: Etik Kurul İzni Belgesi

Tarih ve Sayı: 02.04.2024-144542



İSTANBUL BEYKENT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER İÇİN BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE
YAYIN ETİĞİ KURULU

Sayı : E-45778635-050.99-144542
Konu : Kevser YUMAK'ın Revize
Başvurusunun Etik Kurul Onay Yazısı
Hk.

02.04.2024

REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü, 02.04.2024 Tarihli ve 74966756- - 543 Sayılı
Yazı,

İstanbul Beykent Üniversitesi 2120024016 numaralı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi yüksek lisans öğrencisi Kevser YUMAK'ın Dr. Öğr. Üyesi Hasan BOZTOPRAK danışmanlığında hazırladığı "Mesleki Adanmışlık ve Çalışan Mutluluğunun Sessiz İstifa Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma" başlıklı tez çalışmasının 04.03.24 tarihli 2024/02 sayılı Sosyal ve Beşeri Bilimler için Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu toplantısında gerekli düzeltmeler yapıldığı takdirde onaylanmasına karar verilmiştir. Düzeltmelerin yapıldığı tespit edilmiş olduğundan ilgili başvurunun etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiş ve ekte onay yazısı sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Prof.Dr. Cevat GERNİ
Başkan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSC3PKJ953 Pin Kodu :00242

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5700&eD=BSC3PKJ953&eS=144542>

Adres:İstanbul Beykent Üniversitesi Ayazağa-Maslak Yerleşkesi Ayazağa Mah. Hadımkoru Yolu

Cad. No: 19 Sarıyer/İstanbul

Telefon:444 1997 Faks:(0 212) 289 64 90

e-Posta:info@beykent.edu.tr Web:www.beykent.edu.tr

Keş Adresi:beykentuniv@hs01.kep.tr

Bilgi için: Cevat Gerni
Unvanı: Başkan



Ek-2: Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Formu Dolduran Hakkında Genel Bilgiler	
Yaşınız?	
Cinsiyetiniz?	☐ Kadın ☐ Erkek
Medeni Durumunuz	☐ Bekar ☐ Evli
Eğitim Durumunuz	☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
Çalıştığınız kurumda kıdeminiz	☐ 1 Yıldan Az ☐ 1-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 11 Yıl Ve Üzeri
Toplam Çalışan Tecrübeniz	☐ 1 Yıldan Az ☐ 1-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 11 Yıl Ve Üzeri
Kurumdaki Göreviniz (Unvan):	

MESLEKİ ADANMIŞLIK ÖLÇEĞİ

Soru No.	Aşağıda sizi kısmen tanımlayan ya da pek tanımlayamayan birtakım özellikler verilmiştir. Lütfen bu özelliklerin sizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını belirtmek için, vereceğiniz cevabı en iyi yansıtacak ifadeyi rakamların aşağıda verilen anlamlarına göre işaretleyiniz.	1	2	3	4	5
	1. Hiç Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım 4. Katılıyorum 5. Tamamen Katılıyorum					
1	Mesleğimi seviyorum	☐	☐	☐	☐	☐
2	Sağlık mesleğini parası/istihdam sağladığı için yürütüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Mesleğimle ilgili gelişmeleri takip ediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Çocuğumun bir sağlık çalışanı olmasını isterim	☐	☐	☐	☐	☐
5	Mesleğimi kendim isteyerek seçtim	☐	☐	☐	☐	☐
6	Sağlık mesleğinin toplumdaki statüsü yüksektir	☐	☐	☐	☐	☐
7	Hasta insanlara yardım etmek için bu mesleği (beyaz önlüğü) seçtim.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Sağlık mesleği zevkli bir meslektir.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Sağlık mesleği yorucu bir meslektir.	☐	☐	☐	☐	☐
10	En güzel mesleğin sağlık mesleği olduğunu düşünüyorum	☐	☐	☐	☐	☐
11	İletişim becerimin daha iyi olduğuna inandığım için bu mesleği seçtim.	☐	☐	☐	☐	☐
12	Hastaların daha iyi sağlık hizmeti almalarında en önemli faktör sağlık çalışanıdır	☐	☐	☐	☐	☐
13	Zaman geçtikçe mesleğimi daha çok severek yapıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
14	Sağlık mesleği alanında kendimi yeterli buluyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
15	Çalışan alanında tecrübemi artıracak faaliyetlere katılıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐

16	Mesleğimi daha iyi yapabilmem için kendimi hastaların yerine koyuyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
17	Sağlık mesleği yıpratıcı bir meslektir.	☐	☐	☐	☐	☐
18	Mesleğimi yaparken hasta ve çalışan işbirliğini (ekip çalışmasını) önemsiyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
19	Hastalarımın sağlığına kavuştuğunu gördüğümde mesleğime daha iyi bağlanıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
20	Bir insanın sağlığına kavuşmasında sağlık mesleği önemli bir meslektir.	☐	☐	☐	☐	☐
21	Yeniden dünyaya gelsem yine de bu mesleği seçerim	☐	☐	☐	☐	☐
22	Sağlık mesleğinin kutsal bir meslek olduğunu düşünüyorum	☐	☐	☐	☐	☐

ÇALIŞAN MUTLUĞUNUN ÖLÇEĞİ

Soru No.	Aşağıdaki maddeleri, sadece şuan ki değil genel düşüncelerinizi göz önüne alarak cevap veriniz. 1. Hiç Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım 4. Katılıyorum 5. Tamamen Katılıyorum	1	2	3	4	5
1	Hayatımdan memnun olduğumu hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Hayatımın çoğu alanında hayallerime yakıным.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Çoğu zaman tam anlamıyla mutlu olduğumu hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
4	İyi bir yaşantıya sahibim.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Hayatım çok eğlencelidir.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Gelecekte şu anki yaşam şeklimi değiştirmeyi pek tercih etmem.	☐	☐	☐	☐	☐
7	İş yaşamımdaki sorumluluklarımdan memnunum.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Genel olarak, şu anki işimden memnun olduğumu hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
9	İşimden keyif alıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
10	İşimi geliştirecek yolları her zaman bulabilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
11	İş yaşamı benim için anlamlı bir deneyimdir.	☐	☐	☐	☐	☐
12	Şu anki işimdeki başarımdan temel olarak memnunum.	☐	☐	☐	☐	☐
13	Birey olarak geliştiğimi hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
14	Günlük olayları iyi idare ederim.	☐	☐	☐	☐	☐
15	Genel olarak kendi hakkımda iyi hissederim ve kendime güvenirim	☐	☐	☐	☐	☐
16	İnsanlar; benim, başkalarına zaman ayırmaya ve birlikte vakit geçirmeye istekli olduğumu düşünür.	☐	☐	☐	☐	☐
17	İşim için esnek zaman planları yapmakta başarılıyım.	☐	☐	☐	☐	☐
18	Ailem ve arkadaşlarımla, birbirimizi daha iyi anlayacağımız, derin sohbetler yapmayı severim.	☐	☐	☐	☐	☐

SESSİZ İSTİFA ÖLÇEĞİ

Soru No.	Aşağıda sizi kısmen tanımlayan ya da pek tanımlayamayan birtakım özellikler verilmiştir. Lütfen bu özelliklerin sizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını belirtmek için, vereceğiniz cevabı en iyi yansıtacak ifadeyi rakamların aşağıda verilen anlamlarına göre işaretleyiniz. 1. Hiç Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım 4. Katılıyorum 5. Tamamen Katılıyorum	1	2	3	4	5
1	Zamanla kurumdaki tartışmalara olan ilgimi yitirdim	☐	☐	☐	☐	☐
2	İşten ayrılacak durumda olduğumda, işi bırakacağım.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Kurum için kendimi yeterince yıprattım	☐	☐	☐	☐	☐
4	Önceleri kendimi işime daha çok verirdim.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Sık sık kurallara harfî harfine uymak suretiyle işimi yavaşlatıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐