

Research Article

The Importance of Quiet Quitting in Ensuring the Work-Life Balance of Health Workers

Sağlık Çalışanlarının İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Sessiz İstifanın Önemi

Ömer Faruk ŞARKBAY

Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi

ofsarkbay@gelisim.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-9360-7634>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
26.02.2024	19.08.2024

Öz

İşlerinden mutlu olmayan çalışanların işten ayrılmak yerine en az çabayla işlerine devam ettikleri durumu tanımlamak için sessiz istifa kavramı kullanılmaktadır. Belirlenmiş işlerin dışında rol üstü davranışlarda bulunmadan işine devam eden çalışanlar için bu kavram kullanılmaktadır. Bu çalışanlar aynı zamanda işleri ile yaşamları arasında bir denge arayışına da girmişlerdir. Sessiz istifa daha sonra çalışanın iş hayatını ve yine kariyerini basitleştirerek diğer yaşam faaliyet alanlarına zamanının fazlasını verebileceği iddialarıyla meydana gelmiştir. Bu bağlamda çalışma sessiz istifanın iş-yaşam dengesinin üzerindeki etkisini saptamaktadır. Bu amaçla sağlık sektöründe çalışmakta olan 411 kişiye kolayda örnekleme temelinde gönüllülük esasıyla ulaşılmıştır. Yapılan korelasyon analiziyle sessiz istifa ile iş-yaşam dengesi arasında $r=0,129$ kuvvetinde ($p<0,05$ anlamlılık düzeyinde) pozitif yönde orta düzeyli anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yapılan regresyon analizi ile sessiz istifanın iş-yaşam dengesi üzerinde ($\beta=0,105$; $p<0,05$) pozitif etkisi saptanmıştır. Sessiz istifa algılamaları konusunda yapılan fark testleri (t testi, ANOVA) sonucu elde edilen bulgulara çalışanların cinsiyet, statü, yaş, eğitim ve kurumda çalışma süreleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılıklar saptanmıştır. İş-yaşam dengesi konusunda yapılan fark testleri sonucu elde edilen diğer bulgulara ise çalışanların cinsiyet, statü, yaş, eğitim ve kurumda çalışma süreleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılıklar saptanamamıştır.

Anahtar kelimeler: İstifa, Sessiz İstifa, İş-Yaşam Dengesi, Sağlık Sektörü, Çalışanlar

Abstract

The concept of quiet quitting is used to describe the situation where employees who are not happy with their jobs continue their jobs with minimum effort instead of quitting. This concept is used for employees who continue their jobs without engaging in extra-role behaviors outside of their designated jobs. These employees also seek a balance between their work and life. Quiet quitting later occurred with the claims that the employee could simplify their work life and career so that they could devote more of their time to other areas of life. In this context, this study aims to determine the effect of quiet quitting on work-life balance. For this purpose, 411 people working in the health sector were reached voluntarily on the basis of convenience sampling. The correlation analysis revealed a moderately significant positive relationship between quiet quitting and work-life balance with $r=0.129$ ($p<0.05$ significance level). Regression analysis revealed a positive effect of quiet quitting on work-life balance ($\beta=0.105$; $p<0.05$). In the findings obtained as a result of the difference tests (t-test, ANOVA) on the perceptions of quiet resignation, significant differences were found between gender, status, age, education and working hours at $p<0.05$ level of significance. In the other findings obtained as a result of the difference tests on work-life balance, no significant differences were found between the gender, status, age, education and working hours of the employees at $p<0.05$ level of significance.

Keywords: Resignation, Quiet Quitting, Work-Life Balance, Health Sector, Workers

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Şarkbay, Ö. F., 2024, The Importance of Quiet Quitting in Ensuring the Work-Life Balance of Health Workers, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 59(3), 1428-1444.

1. Introduction

Quiet quitting made a quick entry into the business world with the video that went viral with the Generation Z leadership on social media. It includes a cynical attack on the meaning and importance of work. This phenomenon has been further reinforced by the emergence of newer, more streamlined social media platforms that make it easier to exhibit inspiring life scenes. It has emerged as a move justifying the claim of simplifying the work life and career so that more time can be devoted to other areas of life. Generation Z, the pioneer of this trend, has been observed to have a different mentality than previous generations in working life. As Generation Z grows up with smartphones and social media, they have created a new understanding of the world, where the distinction between the digital realm and reality becomes unclear. During this period, while the number of health workers working in hospitals increased continuously, they had to work long hours, compromising themselves in order to fulfill their profession. The health sector and its employees have become more important with the Covid-19 pandemic. The health sector has been highly affected by the pandemic. When the pandemic ended, employees in the sector, as in other sectors, started to show passive resistance to work, to search for the meaning and definition of work, and to show minimum effort. In addition, it has pushed employees to seek balance in such a manner that they can meet the need for self-realization between different demands on their time and energy. In this context, the study aims to determine the importance and impact of quiet quitting on work-life balance.

2. Quiet Quitting

The concept of quiet quitting is defined as continuing work life by conserving capacity in the work environment through minimal performance (Yıkılmaz, 2022: 582). This concept is now one of the most commonly used phenomena today. This concept, which has been brought to the world's attention due to the Covid-19 pandemic, is observed among employees exhibiting behaviors such as lack of motivation, reluctance, staying away from work, refusal to take responsibility, or avoidance (Yıldız and Özmenekşe, 2022: 14). It can also be associated with concepts such as self-righteousness and passive aggression towards the employer, with some employees displaying laziness to the detriment of their career. It can be argued that quiet quitting is caused by the inability to create an organizational environment suitable for meeting their physical and mental needs (Çimen and Yılmaz, 2023: 28).

It can be expressed as the employees' showing their time, health and energy at the workplace not at the desired maximum level, but only at the minimum level necessary for the continuation of the work, and not showing the expected dedication and sacrifice in the face of situations and events in any way (Çalışkan, 2023: 190). The concept of quiet quitting is not about employees leaving their jobs. It is about employees focusing sufficiently on work-related processes within the time interval defined by the employer to the employees and being distracted from work during non-work periods (Yıkılmaz, 2022: 582). Employees give up tasks beyond their assigned duties and/or become less psychologically committed to their work. During the process of quiet quitting, they were then less willing to engage in activities known as organizational citizenship behaviors while performing their primary responsibilities. It has become normal for them to be punctual, not coming to work early, or not attending non-compulsory meetings (Klotz and Bolino, 2022).

Quiet quitting is when employees who are dissatisfied with their work avoid some work roles or minimize their time in some work tasks while maintaining their organizational roles (Hamouche et al., 2023: 5). Quiet quitting can be defined as the state of being at a level to do the minimum work required for employees to maintain their jobs. To address the problem of quiet quitting, businesses are investing in better office space, hybrid work support, improved employee health and employee feedback systems aligned with business goals (Reicheld and Dunlop, 2023: 1).

Quiet quitting refers to a situation in which employees disengage from their jobs without actually resigning and become less committed to their work (Pevac, 2023: 140). This refers to a situation where employees limit their work activities to their job descriptions and prioritize their own well-being over organizational goals. It often occurs due to low motivation, burnout or resentment against managers or organizations. Although quiet quitting can help employees avoid burnout, it can also put their careers at risk (Serenko, 2023: 7).

It can be said that Generation Z has a big share in the quiet quitting being a concept that needs to be taken into consideration. Unlike millennials, who have a high level of environmental awareness and strict adherence to their rights, Generation Z questions stereotypes and acts by doing more than thinking. The support of millennials in this effect should be considered to be substantial (Pearce, 2022; Youthall, 2022). The business world is changing at an ever-increasing pace, but one of the fundamental principles of success is positive employer-employee relations. When organizations neglect their social responsibilities, they ignore psychological contracts and employee job descriptions. When interpreted unilaterally by the employee, the result is likely to be quiet quitting (Bell and Kennebrew, 2023: 8).

3. Work-Life Balance

Work-life balance is generally defined as the ability to balance work and non-work (Küçükusta, 2007: 53). Employees' lives are formed between these areas. When there is an imbalance between the two spheres, people may face various problems in the individual, work or family spheres. When work-life balance is not achieved, it leads to absenteeism and employees quitting their jobs (Amstad et al., 2011: 154). The focus is on the work-related career and achievements of employees, whereas the life-related area includes activities that are more conducive to the enjoyment of their leisure time (Kahn et al., 1964). In this context, compensation, diffusion, fragmentation, conflict, instrumental, expansion and boundary theories are used to explain work-life balance (Tekin, 2022: 70).

In social relationships, parties contribute to each other and receive certain benefits. For example, in marriages, spouses regularly contribute a certain amount of money, love and affection, housecleaning and grocery shopping, and receive various benefits in return (Scher and Heise, 1993: 224). In the organizational context, human resources management is expected to show an approach that aims to encourage the balance between work and private life of employees. The interest in and importance of work-life balance has three pillars. These are global competition, interest in family values and an aging workforce (Lockwood, 2003: 2). Work-life balance, on the other hand, is the preservation of the integrity between life, personal, work and family life for employees. The expectations of the workplace should be considered to ensure harmony, maintain integrity, sustain a good quality of life, and establish healthy relationships in both the family and social environment (Doğrul and Tekeli, 2010: 12). In addition, it should also cover various demands and expectations of employees such as engaging in sports activities outside of work life, meeting with relatives, participating in social activities, engaging in hobbies, participating in social responsibility activities. (Allis and O'Driscoll, 2008: 274).

The concept of work-life balance is more commonly used as it does not show a sexist perspective and it emphasizes the importance of other responsibilities as well as family responsibilities, although it is also used as work-personal life integration, work-family balance, and work-family life harmony (Gümüş and Türkyılmaz, 2017). The concept has different uses because it can bring these changes into balance when there are various changes in people's lives. Changing jobs, having children, getting married, divorcing, resigning or retiring can change the balance (Bird, 2003). In this respect, work-life balance is the ability of the employee to manage the actual or potential conflict between different demands on his/her time and energy in a way that meets his/her personal well-being and need for self-realization (Clutterbuck, 2003: 8).

Work-life balance is personal in nature and has objective indicators. Personal indicators are work or private-centered life, reflection of work on private life or reflection of private life on work, harmony between work and private life. Objective indicators are employment duration, leisure time, family roles (Akın et al., 2017: 115). These roles should include the ability of the individual to balance the demands of work and personal life and to achieve satisfaction in two different areas (Dilek and Yılmaz, 2016: 38). Achieving this satisfaction should include work-life balance programs, flexible working hours, part-time work, work sharing, work from home, family support programs (Bostancıoğlu, 2014: 37). At this point, changes in the social structure have revealed the importance of achieving work-life balance. Organizations have begun to develop and implement work-life balance programs. Work-life balance practices have prioritized creating a balance between work and private life (Korkmaz and Erdoğan, 2014: 542). This balance can be explained on the basis of feeling satisfied at work, being functional and the conflicts of work reflected in life. If employees feel satisfied at work, their functionality increases and as a result, conflicts in their lives decrease (Clark, 2000: 748). Factors affecting work-life balance

can be evaluated under two headings. These factors are individual and organizational factors. Individual elements are the factors of work-life balance such as age, gender, marital status, and having children (Altıok Gürel, 2018: 35). Organizational elements are work culture, work-specific expectations, non-work life culture and non-work aspirations (Akın et al., 2017: 115).

4. Consequences of Work-Life Imbalance

Organizational indicators of work-life imbalance can be manifested through direct or indirect costs. Direct costs include absenteeism, increased employee turnover, work slowdowns, strikes, increased work accidents, decreased work performance, etc. (Küçükusta, 2007: 66). Observable attitudes and behaviors of employees who cannot establish a work-life balance reveal some psychological and physical problems. These problems create pressure on employees and cause behavioral disorders that can be reflected in the work-family environment. In this case, a decrease in work efficiency is inevitable (Altıok Gürel, 2018: 32).

5. Purpose, Method and Hypotheses of the Research

This study was conducted to determine the impact of quiet quitting on work-life balance. The study data were obtained by using convenience sampling on the basis of relational survey model with health sector employees on a voluntary basis. Gürbüz and Şahin (2017) suggest that a sample size of 383 is sufficient for a population of 100000 (at 5% reliability level). In this respect, the sample of the research is 425 health sector employees on a voluntary basis. However, 14 questionnaires were excluded because they were incomplete and did not fit the normal distribution, and 411 samples were selected to ensure population-sample fit. The data set was created through Google Forms, email and face-to-face.

The data created to include demographic statements as well as 2 scales were used in the research. Quiet Quitting Scale was developed by Boz, Karayaman and Deniz (2023) and consists of 25 statements and 5 sub-factors. Deniz Küçükusta (2007) adapted the work-life balance scale developed by Fisher-McAuley et al. (2003) into Turkish. The scale consists of 15 statements and 4 sub-factors. Demographic questions consisting of 5 statements were also added to the questionnaire. 411 health sector employees filled out the questionnaire, which includes 40 statements in total, 5 Likert-type statements (*1. Strongly Disagree, -5. Strongly Agree*) and 5 statements containing demographic information. The analysis of the study was conducted using SPSS (24.0) statistical program. Statistical significance $p < 0.05$ was required for the analysis. Difference test, ANOVA, reliability, factor, correlation and regression analysis were performed to evaluate the data in line with the hypotheses.

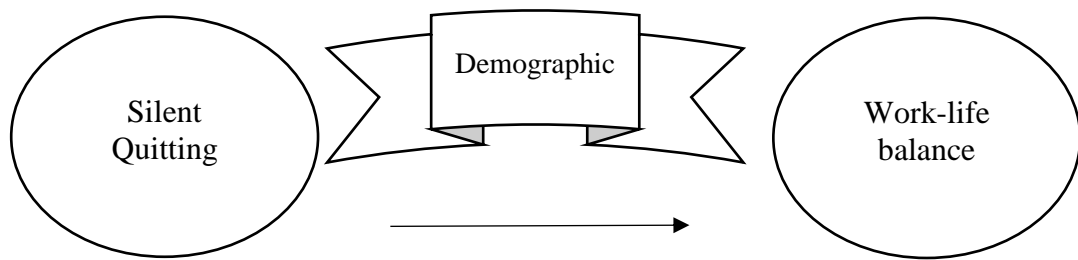


Figure 1: Research model

Research hypotheses;

H1: Quiet quitting has a significant effect on work-life balance

H2: There are significant differences between demographic variables and quiet quitting

H3: There are significant differences between demographic variables and work-life balance

5.1. Research Findings

This section includes the demographic characteristics of the 411 health sector employees who participated in the study, reliability analysis of the scales, frequency distribution, correlation, regression analysis, etc. and their interpretation. In addition, there are also descriptive statistical analyzes related to demographic variables.

Table 1: Demographic characteristics

Gender	n	%	Education	n	%
Female	232	56,4	Primary	64	15,6
Male	179	43,6	High School	73	17,8
Title	n	%	Associate Degree	134	32,6
White_Collar	241	58,6	Bachelor's degree	93	22,6
Blue_Collar	170	41,4	Postgraduate	47	11,4
Years of employment	n	%	Age	n	%
0-5 years	159	38,7	18-23	75	18,2
6-10 years	37	9,0	24-43	236	57,4
11-15 years	157	38,2	44-58	100	24,3
16 years and older	58	14,1			

The majority of the participating health sector employees were female (n=232), their titles were white-collar (n=241), they had an associate's degree (n=134), their working years were 0-5 years (n=159), and their ages were 24-33 (n=236).

Table 2. Normal distribution data

			Statistics	S.H.
QUIET_QUITTING	Mean		1,9778	,04334
	95% confidence mean	Base	1,8926	
		Top	2,0630	
	5% Truncated mean		1,9091	
	Median		1,6400	
	Variance		,772	
	S.S.		,87865	
	Min.		1,00	
	Max.		4,28	
	Distance		3,28	
	Interquartile mean		,76	
	Skewness		1,295	,120
	Kurtosis		,476	,240
WORKLIFE_BALANCE	Mean		2,1778	,03536

	95% confidence mean	Base	2,1083	
		Top	2,2473	
	5% Truncated mean		2,1620	
	Median		2,1333	
	Variance		,514	
	S.S.		,71684	
	Min.		1,00	
	Max.		3,87	
	Distance		2,87	
	Interquartile mean		1,00	
	Skewness		,140	,120
	Kurtosis		-,616	,240

It was determined that the skewness - kurtosis values of the data set used in the research showed a normal distribution (-3 to +3) (Kalaycı, 2010).

Table 3. Quiet quitting scale factor analysis

	Element					Cronbach_Alpha	KMO Barlett
	1	2	3	4	5		
S01	,838					0,965	0,782
S05	,814						
S03	,784						
S04	,778						
S02	,770						
S06	,666						
S07	,609						
S08		,831					
S09		,817					
S12		,686					
S11		,676					
S10		,658					
S18			,737				
S17			,713				
S19			,707				
S21			,677				
S20			,657				
S13				,782			

S14				,752			
S15				,665			
S16				,624			
S22					,819		
S23					,728		
S24					,698		
S25					,595		

It was determined that the item loadings of the quiet quitting scale with 25 statements and 5 factors were between 0.595 and 0.838. Reliability analysis (0.965) was found to be highly reliable (Büyüköztürk, 2007). The KMO Barlett test, indicating that the sample is sufficient and suitable for factor analysis, has been determined to be sufficient and suitable for factor analysis with the result (0.782) (Kalaycı, 2010).

Table 4. Work-life balance scale factor analysis

	Element				Cronbach_Alpha	KMO Barlett
	1	2	3	4		
S29	,855				0,845	0,805
S26	,831					
S27	,787					
S28	,769					
S30	,757					
S33		,877				
S32		,861				
S34		,800				
S31		,724				
S37			,879			
S36			,876			
S35			,751			
S38			,712			
S39				,913		
S40				,913		

It was determined that the item loadings of the work-life balance scale with 15 statements and 4 factors were between 0.712 and 0.913. Reliability analysis (0.845) was found to be highly reliable (Büyüköztürk, 2007). The KMO Barlett test, indicating that the sample is sufficient and suitable for factor analysis, has been determined to be sufficient and suitable for factor analysis with the result (0.805) (Kalaycı, 2010).

Table 5. Difference test

Gender		N	Mean	S.S.	p
QUIET_QUITTING	Female	232	2,1440	,92494	0,000

	Male	179	1,7625	,76511	
WORKLIFE_BALANCE	Female	232	2,2336	,71159	0,072
	Male	179	2,1054	,71913	
Status		N	Mean	S.S.	p
QUIET_QUITTING	Blue-collar	241	2,2687	,90015	0,000
	White-collar	170	1,5654	,65613	
WORKLIFE_BALANCE	Blue-collar	241	2,1643	,70259	0,651
	White-collar	170	2,1969	,73824	

The table reveals that there is a significant negative difference ($p<0.05$ significance level) between male health sector employees and female employees in terms of quiet quitting. It has been determined that there is a significant negative difference ($p<0.05$ significance level) between white-collar health sector employees and blue-collar employees regarding quiet quitting. There were no significant differences in work-life balance between gender ($p=0.072$) and status ($p=0.651$).

Table 6. Multiple comparison ANOVA (Age, education, years of employment)

Age		Total square	df	Mean sq.	F	Sig.	Groups
QUIET_QUITTING	Intergroup	78,973	2	39,487	67,819	,000	18-23<
	In-group	237,554	408	,582			24-43
	Total	316,527	410				44-58
WORKLIFE_BALANCE	Intergroup	,621	2	,310	,603	,548	-
	In-group	210,061	408	,515			
	Total	210,681	410				
Years of employment		Total square	df	Mean sq.	F	Sig.	Groups
QUIET_QUITTING	Intergroup	129,599	3	43,200	94,058	,000	11-15years<
	In-group	186,929	407	,459			0-5years
	Total	316,527	410				6-10years 16 years+
WORKLIFE_BALANCE	Intergroup	1,384	3	,461	,897	,443	-
	In-group	209,297	407	,514			
	Total	210,681	410				
Education		Total square	df	Mean sq.	F	Sig.	Groups
QUIET_QUITTING	Intergroup	37,000	4	9,250	13,435	,000	Postgraduate<
	In-group	279,528	406	,688			Bachelor's degree
	Total	316,527	410				Associate deg. High school
WORKLIFE_BALANCE	Intergroup	,913	4	,228	,442	,779	-
	In-group	209,769	406	,517			
	Total	210,681	410				

ANOVA is used to determine whether the means between more than two groups differ at the significance level (Kalaycı, 2010:131). The table reveals that there is a significant difference ($p<0.05$ significance level) between the age, education and employment duration of health care workers in terms of quiet

quitting. However, no significant difference was found between the age, education and employment duration of the respondents in the health sector in terms of work-life balance.

Table 7. Correlation analysis

		QUIET _QUITTING	WORK-LIFE_BALANCE
QUIET_QUITTING	Pearson Cor.	1	,129**
	Sig. (2)		,009
	N	411	411
WORKLIFE_BALANCE	Pearson Cor.	,129**	1
	Sig. (2)	,009	
	N	411	411

Correlation provides preliminary information on the causality of the relationship. Correlation analysis shows the correlation coefficient "r" in the presence of a relationship and is between -1 and +1 (Gürbüz and Şahin, 2014). The correlation analysis revealed a weakly significant positive relationship between quiet quitting and work-life balance with $r=0.129$ ($p<0.05$ significance level).

Table 8. Regression analysis

Model		Non-standard		Standardized	t	Sig.	F	R ²
		B	S.H.	Beta				
1	(Fixed)	1,970	0,087		22,759	0,000	6,891	0,17
	QUIET_QUIT	0,105	0,040	0,129	2,625	0,009		
a. Dependent: WORK-LIFE BALANCE=1,970+(0,105*QUIET QUITTING)								

Regression analysis has been used to analyze the interaction between variables and to explain the change in one of the two variables on the other (Güriş and Çağlayan, 2005: 199). The results of the analysis revealed that quiet quitting and work-life balance were statistically significant ($F=6.891$; $p<0.05$). The coefficient of determination was $R^2=0.17$ and 17.0% of the change in work-life balance was explained by quiet quitting.

Table 9. Hypothesis results

Hypothesis	Result
H1: Quiet quitting has a significant effect on work-life balance	Accepted
H2: There are significant differences between demographic variables and quiet quitting	Accepted Gender ($p=0,001$), Status ($p=0,000$), Age ($p=0,000$), Education ($p=0,000$), Employment duration ($p=0,000$)

H3: There are significant differences between demographic variables and work-life balance	Ret Gender (p=0,072), Status (p=0,651), Age (p=0,548), Education (p=0,779), Employment duration (p=0,443)
---	--

6. Discussion of Results

This study aims to determine the effect of quiet quitting on work-life balance, 411 people working in the health sector were reached voluntarily on the basis of convenience sampling. The correlation analysis revealed a weakly significant positive relationship between quiet quitting and work-life balance with $r=0.129$ ($p<0.05$ significance level). The regression analysis revealed that quiet quitting had an effect on work-life balance ($\beta=0.105$; $p<0.05$). There is no study in the literature investigating the relationship and impact of quiet quitting and work-life balance. However, studies on some concepts close to quiet quitting and studies on work-life balance and organizational behavior support this study. Some of these studies can be summarized as follows;

Guest (2002) categorized the consequences of work-life balance as life satisfaction, job satisfaction, mental health/well-being, stress/illness, behavior/performance at work, behavior/performance in non-work life, impact on people at work, impact on people in non-work life. Kapız (2002) stated that when work-family and life balance is evaluated in the organizational context, employees who establish this balance result in an increase in their productivity and work attendance rates, a continuous increase in their self-motivation, and this increase positively affects their coworkers and results in an increase in their organizational commitment. Küçükusta (2007) states that the organizational consequences of work-life balance/imbalance are manifested in employee turnover, work slowdown, achievement, job satisfaction, organizational commitment and work quality. Bildik (2009) claimed that organizational silence has a significant negative relationship with transformative leadership, firm performance and organizational commitment. McTernan et al. (2013) found that mobbing has a positive effect on presenteeism through depression. Saeed and Farooqi (2014) found that with the loss of work-life balance, employees' job satisfaction decreases and stress levels increase. In this context, he stated that an effective balance between work and personal life means more satisfaction and happiness for employees. Karanika-Murray et al. (2015) reported a negative relationship between presenteeism and motivation. Fard and Karimi (2015) argued that there is a negative relationship between organizational trust and organizational silence. Gürsel (2018) stated that organizational silence positively affects organizational exclusion. Polat (2018) claimed that there is a moderate significant relationship between the dimensions of work-life balance and job performance. Altıok Gürel (2018) states that individuals who cannot establish a work-life balance have behavioral (observable), psychological and physical problems. He stated that the pressure arising in the working individual as a result of the disruption of the balance between work and private life leads to behavioral disorders that are first reflected in the family and then in the work environment, and then to a decrease in productivity at work. Çobanoğlu et al. (2019) claimed that by ensuring work-life balance, accountability, productivity, teamwork, employee engagement, communication, employee harmony, employee diversity and employee well-being increase at the organizational level. İzki (2019) states that employees experiencing work-family-life imbalance face many negativities in personal and organizational life, and that these negativities are stress, role conflict, decreased life satisfaction, work absenteeism, decreased organizational commitment, burnout and decreased marital satisfaction. Qian and Fuller (2020) argued that women tend to experience more stress and disruption in maintaining work-life balance after the pandemic. Tekin (2022) argued that as the workload of respondent teachers increases, their work-life balance levels decrease, and as their workload decreases, their work-life balance levels increase. Aksoy Kürü et al. (2022) found that protective silence has a significant positive effect on cognitive, affective and behavioral cynicism. According to Saripek et al. (2023), remote working, which has become normalized and widespread with the pandemic, has blurred the boundary between work life and non-work life. He emphasized the need for managers and human resources departments to adapt to changes in human resource policies as well as corporate strategies in the new working order. Öztırak (2023) stated that the work-life balance of civil aviation cabin crew members negatively affected their burnout.

7. Conclusion and Suggestions

In terms of health services of the health sector, it strives to realize the goal of health services based on increasing the quality and expectation of life according to health in a fair manner based on needs and requirements. Social expectations are that this service should be provided by healthcare professionals in a cheap, high quality, accessible, convenient, adequate, effective, efficient and scientific manner. The provision of this service has become even more important in the Covid-19 pandemic. Along with its importance, quiet quitting is one of the most popular concepts in the aftermath of the pandemic. This concept has been used to describe employees leaving their jobs after the pandemic or entering a process of quiet quitting. During this period, some of the employees could not leave their jobs for various reasons. The concept of quiet quitting is used for employees who carry out only the tasks outlined in their job requirements, without taking on any additional responsibilities in their work life. Work-life balance refers to the equilibrium between one's professional and personal life. In this context, the study aims to determine the impact of quiet quitting on work-life balance. For this purpose, 411 people working in the health sector were reached on a voluntary basis with the relational survey model on the basis of convenience sampling. The correlation analysis revealed a weakly significant positive relationship between quiet quitting and work-life balance with $r=0.129$ ($p<0.05$ significance level). The regression analysis revealed that quiet quitting had an effect on work-life balance ($\beta=0.105$; $p<0.05$). According to the results of t-test and ANOVA, significant differences were found between gender ($p=0.000$), status ($p=0.000$), age ($p=0.000$), education ($p=0.000$), and employment duration ($p=0.000$). However, no significant difference was found between work-life balance and gender ($p=0.072$), status ($p=0.651$), age ($p=0.548$), education ($p=0.779$), and employment duration ($p=0.443$) of healthcare workers. Based on the findings, the following recommendations can be made to health sector employees and managers;

- Managers should be more transparent in their use of work-related power and authority towards employees,
- Increasing social activities to ensure social interaction among employees, including their private lives,
- Developing long-term business policies to ensure that employees are paid what they think they deserve,
- Providing suitable conditions for employees to participate in decision-making processes,
- Managers avoid using high power distance when listening to employees' problems,
- Managers can align the goals and objectives of the organization with those of the employees,
- Appealing to employees' emotions by using non-material rewarding methods,
- Employing managers in jobs and departments that are compatible with the knowledge, skills and abilities of employees and their areas of expertise,
- Organizing activities to increase the cooperation of employees both inside and outside the organization,
- It can be suggested to create a suitable organizational climate with open door policies where employees can share their suggestions and requests.

Reference

- Akın, A., Ulukök, E. ve Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye’de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *AKÜ İİBF Dergisi*, 14(1), 113-124.
- Aksoy Kürü, S., Demirel, O. ve Ulufer Kansoy, S. (2022). Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Sinizme Etkisinde Örgütsel Dışlanmışlığın Aracılık Rolü, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 23 (1), 197-217.
- Allis, P. ve O'Driscoll, M. (2008). Positive effects of nonwork-to-work facilitation on well-being in work, family and personal domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 273-291.

- Altıok Gürel, P. (2018). İş-yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: Lojistik regresyon analizi. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 16, 31-44. Erişim 15.08.2023, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/464770>.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A. ve Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.
- Bell, R., ve Kennebrew, D. (2023). What Does Jean-Jacques Rousseau and Chester I. Barnard Have to Do With Quiet Quitting?. *American Journal of Management*, 23(1), 1-11.
- Bildik, B. (2009). Liderlik Tarzları, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü SBE., Gebze.
- Bird, J. (2003). Work life balance defined. *WorkLife Balance Company Web Sitesi* <https://worklifebalance.com/work-life-balance-defined/> adresinden edinilmiştir. Erişim tarihi: 30.08.2023.
- Bostancıoğlu, A.İ. (2014). *İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kağıthane İlçesi Lise ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması* (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi SBE., İstanbul.
- Boz, Duran, Karayaman ve Deniz (2023). Sessiz istifa ölçeği. (Sessiz istifa, Editör: Cengiz Duran), Konya: Eğitim Yayınevi.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Clutterbuck, D. (2003). Managing work-life balance: a guide for HR in achieving organizational and individual change. London: CIPD Publishing.
- Çalışkan, K. (2023). Sessiz İstifa: Sonun Başlangıcı mı Yeniden Diriliş mi? *Journal of Organizational Behavior Review*, 5(2), 190-204.
- Çimen, A. İ., ve Yılmaz, T. (2023). Sessiz İstifa Ne Kadar Sessiz. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 27-33.
- Çobanoğlu, F., Şarkaya, S. S. ve Sertel, G. (2019). İş-yaşam dengesi: Öğretmen ve yöneticiler üzerinde bir çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(66), 783-795.
- Dilek, S. A. ve Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri. *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 36-55.
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 1-18.
- Fard, P.G. ve Karimi, F. (2015). The relationship between organizational trust and organizational silence with job satisfaction and organizational commitment of the employees of university. *International Education Studies*, 8/11, 219-227.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., ve Gavin, J. (2003). Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes. In *Annual conference of the society for industrial-organisational psychology*. Orlando (1):1-30.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Gümüş, İ. Ve Türkyılmaz, B. (2017). Güney Avrupa ve Türkiye’de iş-yaşam dengesi: Karşılaştırmalı bir analiz. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 64-88.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gürsel, Ö. (2018). Örgütsel sessizlik ve sinizm ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracılık rolü: belediye çalışanları üzerine bir inceleme, Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi SBE., Sakarya.

- İzki, Ö. (2019). Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesinin Performanslarına Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Hamouche, S., Koritos, C., and Papastathopoulos, A. (2023). Quiet quitting: relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Doi: 10.1108/IJCHM-11-2022-1362
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. ve Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York, Wiley.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Karanika-Murray, M., Pontes, H. M., Griffiths, M. D., and Biron, C. (2015). Sick leave presenteeism determines job satisfaction via affective-motivational states. *Social Science & Medicine*, 139, 100-106.
- Klotz, A.C. and Bolino, M. C. (2022). When Quiet Quitting Is Worse Than the Real Thing, *Harvard Business Review*, September 15. <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing>
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 541-557.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi. (Doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi SBE., İzmir.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. Challenges and Solutions, SHRM Research, USA, 2-10.
- McTernan, W. P., Dollard, M. F., ve LaMontagne, A. D. (2013). Depression In The Workplace: An Economic Cost Analysis Of Depression-Related Productivity Loss Attributable To Job Strain And Bullying. *Work & Stress*, 27(4), 321-338.
- Öztrak, M. (2023). Sivil Havacılıkta Kabin Memurlarının İş Yaşam Dengelerinin Mesleki Tükenmişlikleri Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Karadeniz Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 25-43.
- Pearce, M. (2022). Gen Z didn't coin 'quiet quitting' – gen X did, *Los Angeles Times*, available at: www.latimes.com/entertainment-arts/story/2023-07-07/la-ent-quiet-quitting-origins
- Pevec, N. (2023). The Concept of Identifying Factors of Quiet Quitting in Organizations: An Integrative Literature Review. *Izzivi prihodnosti / Challenges of the Future*, 8(2): 128-147. DOI:10.37886/ip.2023.006
- Polat, Ş. (2018). Kadın Öğretmenlerde İş-Yaşam Dengesi ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 187-205.
- Qian, Y., ve Fuller, S. (2020). COVID-19 and the gender employment gap among parents of young children. *Canadian public policy*, 46(S2), 89-101.
- Reicheld, A., ve Dunlop, A. (2023). How to Build a High-Trust Workplace. *MIT Sloan Management Review*, 64(2), 1-4.
- Saeed, K., ve Farooqi, Y. A. (2014). Examining the relationship between work life balance, job stress and job satisfaction among university teachers (A case of University of Gujrat). *International Journal of multidisciplinary sciences and engineering*, 5(6), 9-15.
- Sarıpek, D. B., Cerev, G., ve Ayhan, E. E. (2023). İşgücü Piyasasında Pandemi Sonrası “Yeni Normal”; Hibrit Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi. *İnsan ve İnsan*, 10(35), 11-27.
- Scher, S. J. ve Heise, D. R. (1993). Affect and the perception of injustice. *Advances in Group Processes*, 10, 223-252.

- Serenko, A. (2023). The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2022-0792>
- Tekin, S. (2022). Öğretmenlerin İş Yükü ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi EBE., Ankara.
- Yıkılmaz, İ. (2022). Quiet quitting: A conceptual investigation. Anadolu 10th International Conference on Social Science, 581-591.
- Yıldız, S., ve Özmenekşe, Y. O. (2022). Kaçınılmaz Son: Sessiz İstifa. *International Journal on Social Sciences*, 7(4), 14-25.
- Youthall (2022). Sessiz istifa nedir?. *Sessiz İstifa Araştırma Raporu*, 1, 2-5.

Araştırma Makalesi

The Importance of Quiet Quitting in Ensuring the Work-Life Balance of Health Workers

Sağlık Çalışanlarının İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Sessiz İstifanın Önemi

Ömer Faruk ŞARKBAY

Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi

ofsarkbay@gelisim.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-9360-7634>

Genişletilmiş Özet

İşlerinden mutlu olmayan çalışanların işten ayrılmak yerine en az çabayla işlerine devam ettikleri durumu tanımlamak için sessiz istifa kavramı kullanılmaktadır. Belirlenmiş işlerin dışında rol üstü davranışlarda bulunmadan işine devam eden çalışanlar için bu kavram kullanılmaktadır. Bu çalışanlar aynı zamanda işleri ile yaşamları arasında bir denge arayışına da girmişlerdir. Bu bağlamda çalışma sessiz istifanın iş-yaşam dengesinin üzerindeki etkisini saptamaktır. Bu amaçla sağlık sektöründe çalışmakta olan 411 kişiye kolayda örnekleme temelinde gönüllülük esasıyla ulaşılmıştır. Yapılan korelasyon analiziyle sessiz istifa ile iş-yaşam dengesi arasında $r=0,129$ kuvvetinde ($p<0,05$ anlamlılık düzeyinde) pozitif yönde orta düzeyli anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yapılan regresyon analizi ile sessiz istifanın iş-yaşam dengesi üzerinde ($\beta=0,105$; $p<0,05$) pozitif etkisi saptanmıştır. Sessiz istifa algılamaları konusunda yapılan fark testleri (t testi, ANOVA) sonucu elde edilen bulgulara çalışanların cinsiyet, statü, yaş, eğitim ve kurumda çalışma süreleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılıklar saptanmıştır. İş-yaşam dengesi konusunda yapılan fark testleri sonucu elde edilen diğer bulgulara ise çalışanların cinsiyet, statü, yaş, eğitim ve kurumda çalışma süreleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılıklar saptanamamıştır.

Bu çalışma sessiz istifanın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinin belirlenmesi için yapılmıştır. Çalışma verilerine ilişkisel tarama modeli esasıyla sağlık sektörü çalışanlarıyla gönüllülük temelinde kolayda örnekleme kullanılarak ulaşılmıştır. Gürbüz ve Şahin (2017)'e göre 100000 kişilik evrenin (%5 güvenilirlik düzeyinde) örneklem sayısının 383 olması yeterlidir. Bu yönüyle araştırmanın örneklemine; gönüllülük esasına göre 425 sağlık sektörü çalışandır. Ancak 14 anket eksik ve normal dağılıma uygun olmadığından çıkartılarak 411 örneklem ile anakütle-örneklem uyumu sağlanmıştır. Veri seti Google Formlar, e-posta ve yüz yüze oluşturulmuştur.

Araştırmada 2 ölçeğin yanı sıra demografik ifadeleri içerecek şekilde oluşturulan veriler kullanılmıştır. Sessiz İstifa Ölçeği Boz, Karayaman ve Deniz (2023) tarafından geliştirilmiş olup 25 ifade 5 alt faktörden oluşmaktadır. Fisher-McAuley vd. (2003) tarafından geliştirilen iş-yaşam dengesi ölçeğini Deniz Küçükusta (2007) Türkçe'ye uyarlamıştır. Ölçek 15 ifade ve 4 alt faktörden oluşmaktadır. Ankete ayrıca 5 ifadeden oluşan demografik sorular eklenmiştir. Toplamda 40 ifade 5'li (Likert tipi) (1.Hiç Katılmıyorum,-5.Tamamen Katılıyorum) ve 5 adet demografik bilgiler içeren ifadeleri kapsayan anketi 411 sağlık sektörü çalışanı tarafından doldurmuştur. Araştırmanın analizi SPSS (24.0) istatistik programı aracılığıyla yapılmıştır. Analizler için istatistiksel anlamlılıkta $p<0,05$ aranmıştır. Hipotezlerin doğrultusunda verilerin değerlendirilmesi için fark testi, ANOVA, güvenilirlik, faktör, korelasyon ile regresyon analizi yapılmıştır.

Bu çalışma sessiz istifanın iş-yaşam dengesinin üzerindeki etkisini saptamak amacıyla sağlık sektöründe çalışmakta olan 411 kişiye kolayda örnekleme temelinde gönüllülük esasıyla ulaşılmıştır. Yapılan korelasyon analiziyle sessiz istifa ile iş-yaşam dengesi arasında $r=0,129$ kuvvetinde ($p<0,05$ anlamlılık düzeyi) pozitif yönde zayıf düzeyli anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yapılan regresyon analizi ile sessiz istifanın iş-yaşam dengesi üzerinde ($\beta=0,105$; $p<0,05$) etkisi saptanmıştır. Alanyazında sessiz istifa ve iş-yaşam dengesinin ilişkisi ve etkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak sessiz istifaya yakın bazı kavramlar ile iş-yaşam dengesi ve örgütsel davranış konularıyla ilgili çalışmalar bu çalışmayı destekler niteliktedir. Bu çalışmalardan bazıları şöyle özetlenebilir;

Guest (2002) iş-yaşam dengesinin sonuçlarını; yaşam doyumu, iş doyumu, ruh sağlığı/refahı, stres/hastalık, işte davranış/performansı, iş dışı yaşamda davranış/performansı, çalışan kişiler üzerindeki etkisi, iş dışı yaşamdaki kişiler üzerindeki etkisi olarak kategorize etmiştir. Kapız (2002) iş-aile ve yaşam dengesi örgütsel bağlamda değerlendirildiğinde ise, bu dengeyi kuran çalışanların verimliliğinde ve işe devam oranlarının yükseliş, öz motivasyonlarının sürekli olarak artış ve bu artışın çalışma arkadaşlarını pozitif yönde etkilemesi ve örgütsel bağlılıklarının da yükselmesiyle sonuçlandığını belirtmiştir. Küçükusta (2007) iş-yaşam dengesi/dengesizliğinin örgütsel sonuçları, çalışan devir hızı, iş yavaşlatma, başarı, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve iş kalitesinde kendini göstermektedir. Bildik (2009) örgütsel sessizliğin dönüştürücü liderlik, firma performansı ve örgüte bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkisi olduğunu iddia etmiştir. McTernan vd. (2013) mobbingin depresyon aracılığıyla presenteizm üzerinde pozitif yönde etkili olduğunu saptamıştır. Saeed ve Farooqi (2014) iş-yaşam dengesinin kaybıyla çalışanların iş doyumu azalmakta ve stres düzeylerini artmaktadır. Bu bağlamda iş ve kişisel yaşam arasında sağlanan etkin bir dengenin çalışanlar için daha fazla doyum ve mutluluk anlamına geldiğini ifade etmiştir. Karanika-Murray vd. (2015) presenteizm ile motivasyon arasında negatif yönlü ilişki olduğunu belirtmiştir. Fard ve Karimi (2015) örgütsel güven ile örgütsel sessizlik ile arasında negatif yönlü bir ilişkisi olduğunu ileri sürmüştür. Gürsel (2018) örgütsel sessizliğin örgütsel dışlanmayı pozitif yönlü etkilediğini ifade etmiştir. Polat (2018) İş-yaşam dengesinin boyutlarıyla iş performansı arasında orta düzeyli anlamlı ilişki bulunduğunu iddia etmiştir. Altıok Gürel (2018) iş-yaşam dengesini kuramayan bireylerde, davranışsal (gözlenebilen), psikolojik ve fiziksel birtakım sorunlar olduğu görülmektedir. İş ve özel yaşamdaki dengenin bozulması sonucu çalışan bireyde oluşan baskının, önce aile daha sonra iş ortamına yansıyan davranış bozukluklarına, daha sonra işteki verimin azalmasına neden olduğu belirtilmektedir. Çobanoğlu vd., (2019) iş-yaşam dengesinin sağlanmasıyla örgütsel düzlemde hesap verebilirlik, verimlilik, ekip çalışması, çalışan bağlılığı iletişim, çalışan uyumu, çalışan çeşitliliği ve çalışanların iyi olma halinde artış olduğunu iddia etmiştir. İzki (2019) iş-aile-yaşam dengesizliği yaşayan çalışanların kişisel ve örgütsel yaşamda birçok olumsuzlukla karşı karşıya kaldığını, olumsuzlukların stres, rol çatışması, yaşam doyumunun azalması, işe devamsızlığı, örgütsel bağlılığın azalması, tükenmişlik ve evlilik doyumunun düşmesiyle ifade etmektedir. Qian ve Fuller (2020) pandemi sonrası kadınların iş-yaşam dengesinin sağlanması konusunda daha fazla stres ve bozulma yaşama eğiliminde olduğunu ileri sürmüştür. Tekin (2022) katılımcı öğretmenlerin iş yükü arttıkça iş-yaşam dengesi düzeyleri de azalmakta, iş yükleri azaldıkça iş yaşam dengesi düzeylerinin arttığını ileri sürmüştür. Aksoy Kürü vd. (2022) korumacı sessizliğin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi olduğunu saptamıştır. Sarıpek vd. (2023) pandemiyle normalleşen ve yaygınlaşan uzaktan çalışma, iş yaşamıyla iş dışı yaşam arasındaki sınırı muğlaklaştırmıştır. Yeni çalışma düzeninde yöneticilerin ve insan kaynakları birimlerinin, kurumsal stratejilerin yanı sıra insan kaynağı politikalarındaki değişikliklere uyum sağlamaları gerekliliğini vurgulamıştır. Öztürk (2023) sivil havacılık kabin memurlarının iş-yaşam dengesinin, tükenmişliklerini negatif etkilediğini ifade etmiştir.

Sağlık sektörünün sağlık hizmetleri açısından, ihtiyaç ile gereksinimlere göre adil bir şekilde, sağlığa göre yaşam kalitesi ve beklentisini artırmaya dayalı sağlık hizmeti hedefini gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Toplumsal beklentiler ise; ucuz, kaliteli, erişilebilir, kullanışlı, yeterli, etkili, verimli, bilimsel olarak bu hizmetin sağlık çalışanları tarafından verilmesidir. Bu hizmetin sunumu Covid-19 pandemisinde daha da önemli hale gelmiştir. Bu önemle birlikte pandemi sonrasında oldukça popüler olan kavramlardan birisi de sessiz istifadır. Bu kavram çalışanların pandemi sonrası işlerinden ayrılmaları veya sessiz istifa sürecine girmelerini tarif etmekte kullanılmıştır. Bu süreçte çalışanların bir kısmı işlerini değişik nedenlerle bırakmadılar. İş gereklerinde belirlenen işleri yaparak ekstra herhangi bir sorumluluğuna girmeden iş hayatını sürdüren çalışanlar için sessiz istifa kavramı kullanılmaktadır.

İş-yaşam dengesi ise iş ile özel yaşam arasındaki dengenin kurulabilmesidir. Çalışma bu bağlamda sessiz istifanın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini tespit edebilmektir. Bu amaçla sağlık sektöründe çalışmakta olan 411 kişiye kolayda örnekleme temelinde ilişkisel tarama modeliyle gönüllülük esasında ulaşılmıştır. Yapılan korelasyon analiziyle sessiz istifa ile iş-yaşam dengesi arasında $r=0,129$ kuvvetinde ($p<0,05$ anlamlılık düzeyinde) pozitif yönde zayıf düzeyli anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yapılan regresyon analizi ile sessiz istifanın iş-yaşam dengesi üzerinde ($\beta=0,105$; $p<0,05$) etkisi saptanmıştır. Yapılan t testi ve ANOVA sonuçlarında sessiz istifa konusunda sağlık çalışanlarının cinsiyet ($p=0,000$), statü ($p=0,000$), yaş ($p=0,000$), eğitim ($p=0,000$), çalışma süresi ($p=0,000$) ile arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Ancak iş-yaşam dengesi ile sağlık çalışanlarının cinsiyet ($p=0,072$), statü ($p=0,651$), yaş ($p=0,548$), eğitim ($p=0,779$), çalışma süresi ($p=0,443$) arasında anlamlı farklılık saptanamamıştır. Eldeki bulgular ile sağlık sektörü çalışanlarına ve yöneticilerine şu öneriler yapılabilir;

Yöneticilerin, çalışanlara karşı işe yönelik güç ve otorite kullanımında daha şeffaf davranması, Çalışanlar arasındaki sosyal etkileşimin sağlanmasına yönelik olarak özel hayatlarını da kapsayacak sosyal etkinliklerin artırılması, Çalışanların hak ettiklerini düşündükleri ücretlerin verilmesine yönelik uzun vadeli işletme politikaları geliştirilmesi, Çalışanların karar alma süreçlerine katılımlarının sağlanabilmesinde uygun ortamların sağlanması, Yöneticilerin, çalışanların problemlerini dinlerken yüksek güç mesafesini kullanmaktan kaçınması, Yöneticilerin işletmenin amaç ve hedefleriyle çalışanların amaç ve hedeflerini örtüştürebilmesi, Çalışanların maddi olmayan ödüllendirme yöntemlerinin kullanılarak duygularına da hitap edilmesi, Yöneticilerin, çalışanların bilgi, beceri ve kabiliyetleriyle uzmanlık alanlarına uyumlu işlerde ve bölümlerde çalıştırılması, Çalışanların hem kurum içinde hem de kurum dışında iş birliklerini artıracak etkinlikler yapılması, Çalışanların öneri ve isteklerini paylaşılabilecekleri açık kapı politikalarıyla uygun örgütsel iklimin oluşturulması önerilebilir.