

Atıf/Citation:

Oğan, E. ve Çetiner, N. (2024). Sessiz İstifa Kavramına Yönelik Bir Bibliyometrik Analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 25(1): 203-221. <https://doi.org/10.24889/ife.1438769>

SESSİZ İSTİFA KAVRAMINA YÖNELİK BİR BİBLİYOMETRİK ANALİZ

Ela OĞAN* ve Nurcan ÇETİNER**

ÖZ

Dünya çapında yaşanan Covid-19 salgını sonrasında gündeme gelen; “fiziksel olmasa dâhi zihinsel anlamda işten ayrılmak” olarak ifade edilen sessiz istifa kavramı ile ilgili çalışmalar yönetim alanyazınında sıklıkla araştırılmaktadır. Bu araştırmanın amacı, sessiz istifa ile ilgili yayımlanan makalelerin bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmesidir. Söz konusu amaç doğrultusunda, Web of Science veri tabanında yer alan ve dâhil etme ölçütlerini karşılayan 22 makale üzerinde VOSviewer programı kullanılarak bibliyometrik analizler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda sessiz istifa kavramını ele alan çalışmalarda yıl, ülke, yazar ve atıf durumlarına ilişkin betimsel analizler gerçekleştirilmiştir. İlgili çalışmalarda anahtar sözcük, ortak yazarlık, kurum ve ortak atıflar için ise kelimelere dayalı ağ haritalama ve kümeleme tekniği kullanılmıştır. Araştırma bulguları yönetim alanında güncel konulardan biri olan sessiz istifa kavramı ile ilgili alanyazındaki gelişim ve yönelimi yansıtmaktadır. Araştırma bulguları, iş-yaşam dengesini kuramama, tükenmişlik ve motivasyon eksikliğinin sessiz istifaya neden olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra sessiz istifa davranışının örgütlerde düşük düzeyde performans, düşük örgütsel bağlılığa, tatminsizliğe ve işten ayrılmalara neden olduğu görülmektedir. Araştırmalarda, örgütte sessiz istifa davranışının önlenmesi için çalışma şartlarının iyileştirilmesinin, fazla iş yükünün azaltılmasının, esnek çalışma koşullarının düzenlenmesinin ve motivasyonu artırıcı yeni örgüt kültürünü geliştirmenin önemli olduğu vurgulanmaktadır. Bu araştırmanın; gelecekte yapılması düşünülen çalışmalara, ilgili alanyazında olası boşlukları belirleyebilmesi ve yön verebilmesi bakımından katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sessiz İstifa, Bibliyometrik Analiz, Web of Science.

Jel Kodu: M10, M12, D23

A BIBLIOMETRIC ANALYSIS ON THE CONCEPT OF QUIET QUITTING

ABSTRACT

Coming to the agenda after the worldwide Covid-19 epidemic; Studies on the concept of quiet quitting, which is defined as “leaving the job mentally, if not physically”, are frequently researched in the management literature. The purpose of this research is to examine the articles published on quiet quitting using the bibliometric analysis method. For this purpose, bibliometric analyses were carried out using the VOSviewer program on 22 articles in the Web of Science database that met the inclusion criteria. In this context, descriptive analyses were carried out regarding year, country, author and citation status in studies dealing with the concept of quiet quitting. In related studies, word-based network mapping and clustering techniques were used for keywords, co-authorship, institution and common citations. The research findings reflect the development and trend in the literature on the concept of quiet quitting, which is one of the current issues in the field of management. Research findings show that inability to establish work-life balance, burnout and lack of motivation cause quiet quitting. In addition, it is seen that quiet quitting behavior causes low performance, low organizational commitment, dissatisfaction and turnover in organizations. Research emphasizes that it is important to improve working conditions, reduce excessive workload, organize flexible working conditions and develop a new organizational culture that increases motivation in order to prevent quiet quitting behavior in the organization. This research; It is thought that it will contribute to future studies in terms of identifying and guiding possible gaps in the relevant literature.

Keywords: Quiet Quitting, Bibliometric Analysis, Web of Science.

Jel Codes: M10, M12, D23

* Dr. Öğr. Üyesi, Artvin Çoruh Üniversitesi, Arhavi Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Artvin, Türkiye. E-posta: elaadiguzel@artvin.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-5491-771X>

** Öğr. Görevlisi, Dr. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Kazım Karabekir Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Karaman, Türkiye. E-posta: nurcancetiner@kmu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-0108-5849>

1. GİRİŞ

Sessiz istifa, örgütlerde işin gerektirdiği görevler çerçevesinde kalınarak daha fazlası için çaba göstermemek olarak ifade edilebilmektedir. Sessiz istifa, daha önceleri örgütlerde zaman zaman karşılaşılan bir davranış olsa da küresel Covid-19 salgını sırasında ve sonrasında giderek yaygın hale gelmiştir. Salgınla birlikte değişen çalışma koşullarıyla çalışanların iş sürelerini ve yükünü tekrar sorgulayarak çalışanları iş ve sosyal hayat arasında denge kurma arayışına yöneltmiştir. Bu arayışa bir çözüm olarak çalışanların, fiziksel olmasa da mental açıdan işlerini sessizce terk ettikleri görülmektedir. Sessiz istifa kavramı her ne kadar salgın tarafından tetiklenmiş olsa dâhi davranışın temelinde yatan gerçek nedenlerinin farklı unsurlar olduğu bilinmektedir. Diğer bir ifadeyle değişen çalışma koşullarıyla birlikte değişen bakış açıları, örgüt iklimini ve kültürünü de değiştirmektedir. Bu nedenle çalışanların iş hayatındaki gereksinimleri değişmekte ve karşılanmadığında farklı örgütsel davranışlar ortaya çıkabilmektedir.

Örgütlerde sessiz istifanın çalışanların, fazla iş yükü, tatmin etmeyen çalışma koşulları gibi bazı nedenlerle iş-yaşam dengesini sağlayamamasına karşı bir tepki olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir (Galanis vd., 2024a). İş hayatında stresi arttıkça çalışma şevki daha aşağı seviyelere düşen işgörenlerin, işleriyle olan bağları zayıflayarak fiziksel veya mental olarak kopabilmektedir (Anand vd., 2023). Böylece iş hayatında mutsuzluk, tatminsizlik, işe yabancılaşma, hayal kırıklığı ve nihayetinde işten ayrılmalar, sessizce işi terk etme ortaya çıkmaktadır (Esen, 2023; Formica ve Sfodera, 2022). Arneja ve Gilardino (2023), yaptığı işin finansal açıdan tatmin etmediğini düşünen işgörenlerin, işlerinin gerektirdiği sorumlulukları en alt düzeyde yaparak sessiz istifa davranışını sergilediklerini belirtmektedir. Yerine getirilen görevlerin değerli görülmemesi, çalışanların ekstra iş yapma motivasyonunu düşürmektedir (Forrester, 2023; Galanis vd., 2024b). İşyerinde işgören performansının yeterince ödüllendirilmemesi yine diğer bir sebep olarak belirtilmektedir (Scheyett, 2022). İş hayatında işgörenlerin yakındığı bir başka konu zaman yetersizliğidir. Bu sebeple işgörenler, iş-yaşam dengesini sağlayamama ve destek eksikliği nedeniyle kendi görevleri dışında kalan iş görevlerinden vazgeçmektedir (Arneja ve Gilardino, 2023). Bunun yanı sıra değişen iş hayatı ve çalışan profilinin de örgütlerde sessiz istifayı tetiklediği ifade edilmektedir (Mamona, 2022). Görüldüğü gibi alanyazında sessiz istifayla ilgili çalışmalara bakıldığında farklı ancak birbiriyile bağlantılı nedenlerden ve sonuçlardan bahsedilmektedir. Söz konusu çalışmaların ayrıntılarını net biçimde ortaya çıkarabilmek kavramın gelişmesine ve örgütlerde istenmeyen bir davranış olarak önlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu düşünceden yola çıkılarak sessiz istifa kavramıyla ilişkisi olan unsurların ortaya çıkarılmasının örgütsel davranış boyutuyla konuyu ele alınmasını kolaylaştırması beklenmektedir. Çalışmada örgüt açısından önemli olan pek çok kavramla ilişkili olan sessiz istifa davranışı ile ilgili olarak günümüze kadar yayımlanan çalışmaların bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma konusunun belirlenmesinde alanyazında çalışanların sessiz istifa davranışı ile ilgili gerçekleştirilen araştırmaları bibliyometrik açıdan inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılamaması, önemli bir etken olarak kabul edilmiştir. Araştırma doğrultusunda kavramın bibliyometrik açıdan analizi ile elde edilecek bulguların ilerleyen zamanlarda gerçekleştirilmesi planlanan çalışmalar için araştırmacılara rehberlik edeceği ve böylece alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Gerçekleştirilen bu çalışmayla sessiz istifa davranışı üzerine araştırma yapmak isteyenlere konu ile ilgili okumaya nereden başlayacakları, konuyu ele alan

önemli yayınları, sık kullanılan anahtar kelimeleri ve bu anahtar kelimeler ışığında konu ile ilgili incelenmemiş değişkenlerin hangisi olduğu konusunda ışık tutacağı ve bu yönüyle alanyazındaki boşlukları doldurmaya katkı sağlayarak, alanyazına yeni girmiş olan sessiz istifa kavramının çok boyutlu olarak incelenebilmesinde yardımcı olacağı düşünülmektedir. Araştırmada amaçları doğrultusunda ise sessiz istifa kavramı çalışmalarının yıllar içerisinde gelişimi nasıldır? Sessiz istifa kavramı ile ilgili en üretken yazarlar kimlerdir? Sessiz istifa kavramı ile ilgili en çok atıf alan çalışmalar hangileridir? Sessiz istifa kavramı çalışmalarının yapıldığı en etkili ülkeler hangileridir? Sessiz istifa kavramı ile ilgili ortak yazarlık durumlarının ilişki ağı nasıldır? Sessiz istifa kavramı ile ilgili anahtar sözcük ilişki ağı ve tematik kümeleri nelerdir? Sessiz istifa kavramı çalışmalarının yapıldığı kurumlar hangileridir? Sessiz istifa kavramı çalışmalarında ortak atıf dağılımının ilişki ağı nasıldır? sorularına yanıt aranmaya çalışılmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Sessiz İstifa Kavramına Genel Bakış

Sessiz istifa, çalışanın işteki memnuniyetsizliği neticesinde işinin gereklerini minimum düzeyde gerçekleştirerek görev alanı kapsamından çıkmayıp bir anlamda zihninde “sessizce işini terk etmesi” olarak ifade edilmektedir. Burada ifade edildiği gibi işini sessizce bırakan çalışanın işyerindeki bazı olumsuzluklar nedeniyle işine olan bağlılığını ve motivasyonunu kaybettiği söylenebilir. Bu nedenle sessiz istifanın kavram olarak ortaya çıkışının örgütsel davranış alanı için yeni olmadığı bilinmektedir (Cholteeva, 2022). Diğer bir ifadeye sessiz istifa, gizli de olsa örgütte var olan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Rosse ve Hulin (1985), bazı çalışanların işini fiziksel olarak bırakmak yerine işleriyle aralarına sınır koymalarıyla ilgili olan “geri çekilme davranışı” benimsediklerinden bahsetmiştir. Bununla birlikte Kahn (1990), çalışmasında çalışanların işten ayrılma davranışlarının fiziksel olduğu gibi zihinsel olabileceğini de ifade etmiştir. Sessiz istifanın kavramsallaşmasında ise 2009 yılında Texas AveM’de düzenlenen bir ekonomi konferansında ekonomist Mark Boldger’in öncülük ettiği söylenebilir (Arnet, 2022; Çalışkan, 2023; Formica ve Sfodera, 2022; Yıkılmaz, 2022). Teknolojideki gelişmeler sosyal hayata ve iş hayatına değişimi getirirken; yetişen bir kuşakta da farklı düşünce ve değerleri ortaya çıkarmaktadır. Teknolojiyle büyüyen dolayısıyla hayatını daha hızlı, daha çeşitli biçimde yaşayan ve en nihayetinde iş hayatına atılan yeni kuşak aynı performansını işte de göstermek istemektedir. Z kuşağı diye adlandırılan yeni kuşak, çok çalışmaktan ziyade yeterince ve akıllı çalışmayı tercih etmektedir (Cohen, 2022; Karavelioğlu vd., 2023). 2021 yılına gelindiğinde Çin’in zorlu iş hayatına tepki olarak özellikle yeni kuşak çalışanların “tang ping” olarak ifade ettiği “düz yatma” hareketiyle yayıldığı görülmektedir (Foster, 2022).

Covid-19 pandemisi sırasında ve sonrasında gündeme gelen finansal zorluklar, iş-yaşam dengesindeki aksamalar gibi nedenlerle “büyük istifa” dalgası gerçekleşmiş, pek çok çalışan işinden ayrılmış veya ayrılmak zorunda kalmıştır. Özellikle sağlık çalışanlarının iş yükündeki artış ve riskler neticesinde pek çok çalışanın büyük istifa dalgasına kapıldığı söylenebilir (Galanis vd., 2024b). Küresel salgının, çalışma hayatında farklı bakış açılarının gündeme getirdiği doğrudur. 2022 yılında bir sosyal medya platformu olan Tiktok’ta Zaid Khan isimli bir çalışanın “işiniz hayatınız demek değildir” sözleri adeta bir slogan gibi yayılmaya başlamıştır. Khan, işin fiziksel olarak bırakılmasa dâhi gerektirdiklerinden fazlasının yapılmasından öteye geçilemeyerek sessizce bırakılabileceğini ortaya atmıştır. Bir anlamda koşuşturma kültürüne bir

tepki biçiminde işini fiziksel anlamda bırakamayanların gösterdiği bir davranış olarak ifade edilen “sessiz istifa” (Quiet Quitting-QQ) daha sonraları ise fazla iş yükü, düşük bağlılık ve düşük düzeyde motivasyon nedeniyle bir çözüm niteliğinde ortaya çıkarak literatüre kazandırılmıştır (Morrison-Beedy, 2022; Scheyett, 2022).

Sessiz istifa (QQ) kavramı alanyazında, bazen koşuşturma kültürüne bir tepki biçiminde bazen de algılanan olumsuz iş koşullarının bir sebebi olarak ortaya çıkmaktadır (Atalay ve Dağıstan, 2023; Galanis vd., 2023; Karrani vd., 2023). Sessiz istifa kavramının literatüre kazanımının ardından uluslararası alan endekslerinde çalışmalar hız kazanarak özellikle kavramın yeni olması nedeniyle tanımlanması, ortaya çıkmasına öncülük eden unsurlara ve sebebiyet verdiği durumlara odaklanıldığı söylenebilir (Formica ve Sfodera, Galanis vd., 2023; 2022; Scheyett, 2022). Campton vd. (2023) sessiz istifayı, çalışanın işine köle olmayı reddetmesi olarak tanımlamaktadır. Bu anlamda QQ, fazla iş yükü sebebiyle kişinin özel hayatına yeterince zaman ayıramaması, mesai dışında işiyle ilgili etkileşimde olma zorunluluğu, iş-yaşam dengesizliği gibi durumlar karşısında işinin altında ezilmesine tepki olarak geliştirdiği bir davranış olarak bahsedilmektedir. Diğer taraftan çalışanın algıladığı olumsuz çalışma hayatı; yöneticiler tarafından yeterince değerli görülmemesi, finansal yetersizlikler, kariyer fırsatlarındaki yoksunluklar, iş-yaşam dengesini kuramama ve aşırı iş yükü, çalışanlarda isteksizlik, tükenmişlik yaratarak görevlerini sadece yeterli olduğu kadarıyla yapmalarını gündeme getirmektedir (Boy ve Sürmeli, 2023; Forrester, 2023; Liu-Lastres vd., 2024). 21. Yüzyılda ortaya çıkan teknolojik yenilikler, küresel salgın ve diğer gelişmelere bağlı olarak bakış açıları değişerek çalışma hayatında farklı iş modellerini yaygınlaştırmaya başlamıştır. Söz konusu gelişmelerin yanı sıra iş hayatına atılan Z kuşağının işe bakışının iş yapma biçimleriyle ilgili değişimi tetiklediği söylenebilir (Mamona, 2022). Arar vd. (2023) sessiz istifayı: Sosyal Mübadele Teorisi, Kaynakların Korunması Teorisi ve Kuşaklar Teorisi olmak üzere üç teoriye dayandırarak açıklamaktadır. Kaynakların korunması teorisi, örgüt içindeki her türlü kaynağı değerli sayar. Bununla birlikte örgütteki kaynak kayıplarının birer tehdit unsuru olduğunu savunur (Hobfoll ve Schumm, 2009). Bu nedenle kaynakları kısıtlayan çevresel faktörlerin bilinmesi son derece önemlidir (Hobfoll vd., 2016). Sosyal mübadele yaklaşımında bireysel davranışlar, beklenti ve karşılıklılık temellerine dayanmaktadır (Kahn, 1990; Saks, 2006). Kuşaklar teorisi ise, bir toplumda bireylerin benzer karakteristik özelliklere sahip olmasının kuşak oluşumuna etki ettiğini savunmaktadır (Mannheim, 1952). Bireylerin doğum yılları, yaşı ve kritik gelişim aşamaları gibi önemli kişisel unsurlarında pek çok özelliğin paylaşılması, aynı kuşak grubunda yer alma durumunu gösterebilir (Kupperschmidt, 2000). Yenilik ve değişim birbirini tanımlayan iki kavram olarak biri ortaya çıktıkça diğerinin tetiklenmesi de kaçınılmazdır. Çalışma koşullarının, yeniliklerle ve yeni fikirlerle şekilleneceği ortadadır. Öyleyse örgütsel davranış alanında ortaya çıkan sessiz istifa kavramının ortaya çıkışına neden olan faktörlerin doğru biçimde tanımlanmasının örgütsel bir soruna neden olmasını önlemek adına çözümlerin geliştirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir.

2.2. Web of Science (WoS) Veri Tabanı ve Alanyazın Taraması

WoS veri tabanının, bilim dünyasının en eski, deneyimli, pratik ve güvenilir veri tabanlarından biri olması araştırmada tercih nedenidir. Çünkü veri tabanına erişimin kolay olması, dergi etki faktörlerinin potansiyeli; bibliyometrik analizlerin uygulanmasına yönelik uygun dosya türünün oluşturulması ve böylece amaca hizmet etmesi açısından önemli

görülmektedir (Gürler, 2021). Dolayısıyla sessiz istifa kavramıyla ilgili bu çalışma, Web of Science (WoS) veri tabanı kapsamında ele alınmıştır.

Sessiz istifayla ilgili günümüze kadar yapılmış olan çalışmaların 2022 yılı ve sonrasında yoğunlaştığı göze çarpmaktadır ve 22 çalışmaya rastlanılmaktadır. Yapılan çalışmaların yukarıda da belirtildiği gibi daha çok kavramın tam ve net tanımının yapılmasına, örgütte kavrama neden olan öncü unsurların ortaya çıkarılmasına ve yine örgütte ne gibi etkilere sebep olduğuna odaklanıldığı görülmektedir. WoS’da yer alan çalışmalardaki tanımların genel olarak çalışanın iş-yaşam dengesini korumak amacıyla işle ilgili görevlerini en düşük seviyede gerçekleştirmesiyle ilgili olduğu göze çarpmaktadır. Tanımlarda yer alan işi bırakma davranışının zihinsel süreçlerde gerçekleştiği ve bilinçli şekilde yapıldığı belirtilmektedir. Kavramın tanımında öne çıkan diğer husus; fazla iş yükü, finansal zorluklar, kariyer fırsatlarının verilmemesi gibi olumsuz algılanan çalışma koşulları nedeniyle motivasyonun azalması ve işle arasına sınır koyma olarak belirtilmektedir. Sessiz istifa çalışanın, iş-yaşam dengesini kaybetme, ekonomik zorluklar ve diğer olumsuz örgüt iklimi nedeniyle işteki görevlerinin dışına çıkmayarak ilâve bir çabadan kaçınma olarak tanımlanabilir. Yapılan çalışmalar daha çok sessiz istifanın bilinçli bir davranış olması nedeniyle örgütte tepki olarak ortaya çıktığını göstermektedir. Bu nedenle sessiz istifanın tanımlarında “tepki”, “çözüm”, “savunma” gibi davranışlarla birlikte ifade edilmektedir. Yapılan araştırmalara göre örgütlerde sessiz istifa (QQ) davranışına en çok tükenmişlik, iş-yaşam dengesini kuramama, finansal yoksunluk, destek eksikliği, stres, kariyer imkânlarında yoksunluk, düşük düzeyde örgütsel bağlılık, tatminsizlik, psikolojik sözleşmeye uyulmaması, psikolojik güven eksikliği ve hiyerarşik yapı gibi unsurların tetiklediği söylenebilir (Atalay ve Dağistan, 2023; Boy ve Sürmeli, 2023; Forrester, 2023; Hamouche vd., 2023). Böylece örgütte sessiz istifanın yanı sıra fiziksel olarak işi bırakma yani iş-gücü devri artmakta, örgüt ikliminde mutsuzluk, örgüt kültüründe yozlaşma, işe bağlılıkta azalma özellikle duygusal bağlanmada düşüş, iş performansında azalma gibi etkiler meydana gelmektedir. Söz konusu nedenlerin ve etkilerin dikkate alınmaması neticesinde sessiz istifa dalgasının; yetişen kuşağın iş hayatına daha çok dâhil olması, teknolojideki yenilikler ve değişen bakış açılarıyla her geçen gün yayılarak genişleyeceği öngörülmektedir. Bu nedenle yapılan çalışmalarda da örgüt ikliminin iyileştirilmesi, geliştirilmesi, yeterli fırsatların verilmesi ve iyi liderlik yapılması önerilmektedir. WoS veri tabanında ilgili alanyazında yer alan çalışmalarla konunun daha net anlaşılması amacıyla Tablo.1’de özetlenmektedir.

Tablo 1. Web of Science (WoS) Veri Tabanında İlgili Alanyazın

Kaynak	Tanım	Öncül	Etkileri	Çözüm Önerileri	Metodoloji
Anand vd. (2023)	Çalışanın düşük motivasyon düzeyinden dolayı işle ilgili bağlantısını yavaş yavaş koparmasıdır.	Tükenmişlik Stres Motivasyon düşüklüğü	Sessiz istifa İşten ayrılma	Çalışanlar için gelişim fırsatları, hedef ve beklentilerin netleştirmek. Örgütsel bağlılığı artırmak.	Nitel Anket Görüşme
Arneja ve Gilardino (2023)	Çalışanın, kendi görevinin dışındaki iş görevlerinden vazgeçmesidir.	Finansal nedenler Zaman yetersizliği Destek eksikliği Meslekî duyarsızlaşma Meslekî yeterlilik duygusunda azalma İş-yaşam dengesizliği	Örgüt kültüründe yozlaşmalar Sessizce işten ayrılma	Finansal teşvik Etkili liderlik Çalışma zamanlarını düzenlemek	Nitel Doküman İnceleme

Sessiz İstifa Kavramına Yönelik Bir Bibliyometrik Analiz

Atalay ve Dağıstan (2023)	İşlerin asgari düzeyde yapılması ve çalışanın fiziksel olarak işte olup zihinsel olarak işten kopmak.	Maddi ve manevi ödüllendirilmeme Değersiz hissetme Stres Tükenmişlik	İşe bağlılığın azalması İşten sessizce ayrılma	Motivasyon faktörlerini belirleyerek memnuniyeti ve bağlılığı artırmak.	Nitel Doküman İnceleme
Boy ve Sürmeli (2023)	Çalışanın, iş-yaşam dengesini korumak amacıyla yeteri kadar görevde yer almasıdır.	İş-yaşam dengesizliği Tükenmişlik	İşten ayrılma Sessiz istifa Bağlılıkta azalma	Kaliteli hizmetler için örgüt kültürünü geliştirmek. Katılımı teşvik etmek. Takdir edilmek, esneklik ve özerklik sağlamak.	Nitel Doküman İnceleme
Esen (2023)	İşine olan coşkusunu, hedeflerini ve motivasyonunu kaybederek çaresizce sadece yeteri seviyede işlerini yerine getirmek.	Değersizlik Mutsuzluk Çaresizlik	İşe yabancılaşma	Kariyer imkânları sağlamak. Destekleyici örgüt iklimi yaratmak.	Nitel Görüşme
Formica ve Sfodera (2022)	Çalışanın, iş amaçlarını temel düzeyde gerçekleştirmesidir daha derin amaçları için ekstra çaba harcamamasıdır.	Düşük düzeyde örgütsel bağlılık İş-yaşam dengesizliği	Mutsuzluk Memnuniyetsizlik	İş-yaşam dönüşümünü gerçekleştirmek.	Nitel Görüşme Tekniği
Forrester (2023)	Yeterince takdir edilmeyen görevleri yerine getirmemek.	İş-yaşam dengesizliği Tükenmişlik	Sessizce işten ayrılma	Destekleyici örgüt iklimini geliştirmek.	Nitel Doküman İnceleme
Galanis vd. (2023)	İşle ilgili tutkusunu kaybeden çalışanların mümkün olduğunca az çalışmasıdır.	Mesleki tükenmişlik Memnuniyetsizlik Tatminsizlik	İşten ayrılma Sessizce işten ayrılma	İş tükenmişliğini önlemek. Sessiz istifa bilincinde olmak. Örgüt kültürünü geliştirmek.	Nitel Anket ve Görüşme Tekniği
Galanis vd. (2024a)	Çalışanın, iş yükünün altında ezilmemek için geliştirdiği bir çözüm olarak iş sorumluluklarını en az seviyede yerine getirmesidir.	Örgütsel destek eksikliği Tatminsizlik Tükenmişlik İş yükü fazlalığı	İşten ayrılma Sessizce işten ayrılma	Personel sayısını artırmak. Esnek çalışma saatleri uygulamak. Örgütsel destek ve güven sağlamak.	Nitel Anket Tekniği
Galanis vd. (2024b)	Görev ve sorumluluklarda daha az performans göstermek.	Sessizce işten ayrılma Tükenmişlik	İşten ayrılma niyeti	Çalışma koşullarını iyileştirmek.	Nitel Anket Tekniği
Hamouche vd. (2023)	Çalışanların, iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik bir ihtiyaçtır.	İş-yaşam dengesini koruyamama Motivasyon eksikliği İş tatminsizliği	Belirsizlik Tatminsizlik	Yönetici eğitimleriyle farkındalık oluşturmak. Çalışanların memnuniyetlerini ölçme ve önlemler almak. İş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikalar oluşturmak.	Nitel Doküman İnceleme
Kang vd. (2023)	Çalışanın sadece görev tanımı çerçevesinde işleri yürüterek ek işler yapmamasıdır.	Finansal sorunlar Uzun çalışma saatleri İş yükü fazlalığı	Sessiz işten ayrılma	Çalışma koşullarını iyileştirmek.	Nitel Kavram Analizi

Ela OĞAN ve Nurcan ÇETİNER

Karrani vd. (2023)	Çalışanın psikolojik sözleşme ihlâline karşılık olarak verdiği kişisel ve psikolojik bir tepkidir.	Psikolojik sözleşme ihlâli Tatminsizlik	İşten ayrılma Sessiz istifa	Örgüt kültürünü geliştirmek Memnuniyetsizlikleri belirlemek. İş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik tedbirler almak.	Nitel Anket Tekniği
Korman (2023)	Sadece kendisine belirtilen iş görevlerini yerine getirmesi, bundan fazlasını yapmamasıdır.	Kişisel refah ve aile ilişkilerine öncelik verme Psilosibin kimyasalını içeren ilaç kullanımı	Fazla çalışmayı istememe	Psilosibin kimyasalını içeren ilaç kullanımının denetim altına almak.	Nitel İlişkisel Tarama
Lawless (2023)	İşteki gereklilikleri minimum seviyede karşılayarak çalışmak.	Finansal nedenler Aşırı iş yükü Tükenmişlik	Hayal kırıklığı Sessizce işten ayrılma	Meslek standartlarını belirlemek. Çalışma koşullarını iyileştirmek ve verimliliği artırmak.	Nitel Doküman İnceleme
Liu-Lastres vd. (2024)	Çalışanın, bilinçli şekilde işle ilgili performansını azaltmasıdır.	İş-yaşam dengesini koruyamama Tükenmişlik Liderlik anlayışı Değersizleştirilme Kariyer fırsatlarının yetersizliği	İşle ilgili motivasyonun azalması Sessiz işten ayrılma Düşük düzeyde performans gösterme	Kişi-örgüt uyumunun, iş esnekliğinin ve çalışanların refahının artırılması	Nitel Doküman İnceleme
Lu vd. (2023)	Çalışma koşullarının iyileştirilmemesi nedenleriyle çalışanın zihinsel anlamda sessizce işini bırakmasıdır.	Aşırı iş yükü Finansal zorluklar Kariyer imkânları	Düşük bağlılık Tatminsizlik Tükenmişlik İşten ayrılma niyeti	Psikolojik güçlendirme Retken bir çalışma ortamı yaratmak.	Nitel Anket
Scheyett (2022)	Çalışanın kendisinden beklenenin ötesine geçmeyecek performansı göstermesidir.	Tükenmişlik İş-yaşam dengesini kuramama.	İstifa Sessiz istifa	Ödüllendirmek. Kariyer fırsatları sunmak.	Nitel Doküman İnceleme
Serenko (2023)	Çalışanların, işteki faaliyetlerini kasıtlı olarak sınırlandırmasıdır.	Zayıf motivasyon Tükenmişlik Değersizleştirilme	Sessizce işten ayrılma	Bilgi paylaşımını ve etkileşimi artırmak. Verimliliğe yönelik yenilik yapmak. Özellikle yüksek performans gösteren çalışanlara odaklanmak.	Nitel Doküman İnceleme
Tsemach ve Barth (2023)	İşin gerekliliklerinin ötesinde çaba göstermemek.	Tükenmişlik Düşük örgütsel bağlılık	Sessizce işten ayrılma	Etkili liderlik. Yeni iş kültürünü oluşturmak. Örgütsel bağlılığı artırmak.	Nitel Anket Tekniği
Xueyun vd. (2023)	Çalışanın kendine verilen görevle ilgili sınırlı bağlılık göstermesidir.	İş-yaşam dengesini koruyamama Kariyer fırsatlarından yoksunluk Örgütsel destek eksikliği	Tükenmişlik Bağlılıkta azalma Sessizce işten ayrılma İşi bırakma	Katılımı ve bağlılığı artırmak.	Nitel Anket Tekniği
Zuzelo vd. (2023)	Çalışanların işle ilgili çabaları oldukça kısıtlayarak temel düzeyde ve gerekli olanları yapmasıdır.	İş-yaşam dengesini koruyamama Motivasyon eksikliği	İşten ayrılma Sessizce işten ayrılma	Çalışan katılımını teşvik etmek. Lider-üye etkileşimi.	Nitel Anket Tekniği

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

3. YÖNTEM

Sessiz istifa konusu 2022 yılından bu yana araştırmalara konu olmasına rağmen oldukça yoğun bir çalışma kitlesini yakalamış görünmektedir. Hem ulusal hem de uluslararası alanyazında çok sayıda araştırmacı tarafından ele alınarak özellikle kavramsal açıdan net bir biçimde açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu anlamda örgütsel davranışın önemli bir konusu olan sessiz istifa ile ilgili yayımlanan çalışmaların bibliyometrik açıdan incelenerek alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Bibliyometrik analiz, VOSviewer gibi bibliyometrik yazılımların analizleri kolaylaştırması ve Scopus ve Web of Science gibi bilimsel veri tabanlarındaki veriyeye erişilebilirlikteki kolaylığa paralel olarak popülerlik kazanmış bir analiz türüdür. Bibliyometrik analiz büyük hacimli verileri anlamlandırma ve haritalama konusunda kullanışlı olup, bilimsel yayınların verilerini değerlendirmek amacıyla sıklıkla tercih edilmektedir (Bell ve Bell, 2002). Bu kapsamda bir araştırma alanı ile ilgili yeni ve anlamlı yol ve yöntemleri belirlemek, alanla ilgili bilgi boşluklarını saptamak, araştırmacıların yeni bilgiler edinebilmeleri konusunda gerçekleştirebilecekleri ve yeni araştırma konularına yönelik fikirler geliştirmelerinde yardımcı olma konularında önemli bir veri sağlamaktadır (Donthu vd., 2021; Yu vd., 2020).

Bibliyometrik analiz yöntemine göre öncelikle veri tabanı belirlenerek konu ile ilgili filtreleme yapılmaktadır. Ardından anahtar kelimeler belirlenerek tarama sürecine geçilmektedir. Sonrasında ise veriler uygun bir programla analiz edilmektedir. Web of Science, uluslararası alanda akademik yayınları araştırmacıların paylaşımına sunan dünyanın sayılı veri tabanları arasında yer almaktadır. Web of Science, *Science Citation Index Expanded* (SCIE), *Social Sciences Citation Index* (SSCI), *Arts & Humanities Citation Index* (A&HCI veya AHCI), *Emerging Sources Citation Index* (ESCI), *Book Citation Index* (BCI) ve *Conference Proceedings Citation Index* (CPCI) veri tabanlarında bulunan kaydı taramaya imkn sağlamaktadır. WoS veri tabanının diğer veri tabanlarına göre dergi etki faktör potansiyeli, pratik ve güvenilir olmasından dolayı tercih edilmiştir. Bu amaçla araştırma verilerine ulaşmak için “*Web of Science Core Collection*” veri tabanından yararlanılmış, tarama sonucu elde edilen veriler bibliyometrik analize tabi tutulmuştur. Analiz sürecinde verilerin görsel haritalarının oluşturulmasında *VOSviewer* analiz programı kullanılmıştır. Veri tabanından elde edilen yayınlar yazar, atıf sayısı, yıllara göre dağılım, yayınların yapıldığı ülke ve anahtar kelime gibi çeşitli parametreler yönünden incelenmiştir.

Bu araştırmada sessiz istifa ile ilgili yayımlanan makalelerin bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma amacı doğrultusunda 25 Ocak 2024 tarihine kadar süreçte Web of Science veri tabanında yayımlanan tüm çalışmalar taranarak derlenmiş olup, bu tarihten sonra yapılan çalışmalar dâhil edilmemiştir. Dolayısıyla araştırma konusu güncel bir konu olduğu için 25 Ocak 2024 tarihine kadar yayımlanan makaleler çalışma kapsamına dâhil edilmiştir. Alanyazın taramasında, ilgili çalışmaları belirlemek amacıyla tek bir anahtar kelime kullanılmıştır. Araştırma başlığında dâhil etme kistası olarak “Quiet Quitting” teması olması belirlenmiştir. Dolayısıyla araştırma verilerin elde edilmesinde “quiet quitting” (sessiz istifa) anahtar kelimesi kullanılarak tarama yapılmıştır. Tarama alanı ise “all fields”, “publication years”, “document type” ve “article” sekmeleri ile daraltılmıştır. Belirtilen kistaslar dâhilinde gerçekleştirilen tarama sonucu 41 çalışmanın olduğu görülmüştür. Tarama sonucu ulaşılan çalışmanın gerçekten “Quiet Quitting” temasına odaklanıldığını test etmek için tüm çalışmalar tekrar gözden geçirilmiş ve 22 çalışmanın dâhil etme kistaslarını karşıladığı için analizler 22

makale üzerinden gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla araştırma Web of Science veri tabanı ve “quiet quitting” ile sınırlı olup, 25.01.2024 tarihi itibarıyla yayımlanmış olan makalelerden oluşmaktadır. Bu doğrultuda Web of Science veri tabanında yer alan toplam 22 makale incelenerek VOSviewer analiz programında ilişki analizi yapılarak görsel haritalar aracılığıyla değerlendirilmiştir.

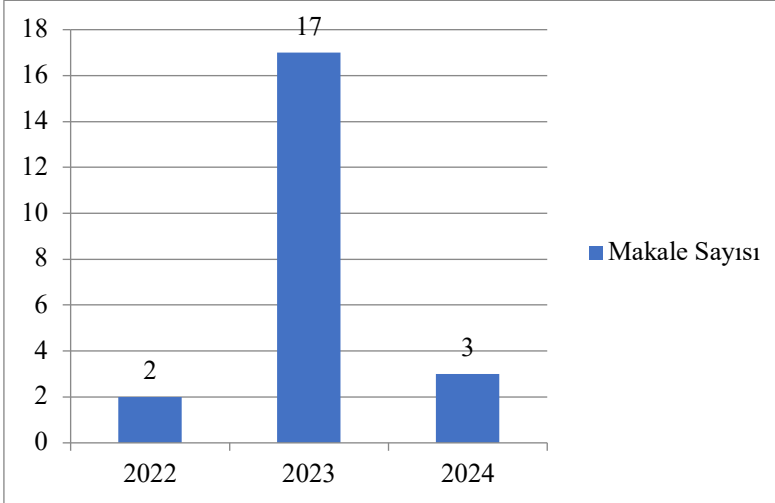
4. BULGULAR

Araştırmanın bulguları iki grupta verilmiştir. Birinci grupta Web of Science (WoS) veri tabanında yer alan çalışmaların yıl, ülke, yazar ve atıf durumlarına ilişkin betimsel analizler yer almaktadır. İkinci grupta ise ilgili çalışmalarda anahtar sözcük, ortak yazarlık, kurum ve ortak atıflar içi ise kelimelere dayalı ağ haritalama ve kümeleme tekniğine ilişkin bibliyometrik analiz sonuçları bulunmaktadır.

4.1. Sessiz İstifa Çalışmalarına İlişkin Betimsel Bulgular

Web of Science (WoS) veri tabanında yer alan çalışmaların yıl, ülke, yazar ve atıf durumlarına göre belirtilen kıstaslar dâhilinde betimsel bulgular elde edilmiştir. WoS veri tabanında yapılan tarama sonucunda listelenen çalışmalara yönelik en üretken dergiler, yayınların yıllara göre dağılımı, en fazla yayın yapan yazarlar, en etkili ülkeler ve en çok atıf alan çalışmalar gibi makalelerin betimleyici analizleri yapılmıştır. İlk olarak çalışma örneklemini oluşturan 22 makalenin yıllar içindeki değişimi ve gelişimi Grafik 1’de gösterilmektedir.

Grafik 1. Sessiz İstifa Çalışmalarının Yıllara Göre Dağılımı



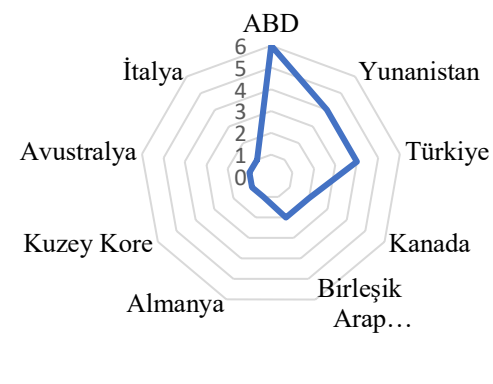
Not: 25 Ocak 2024 tarihine kadar yayımlanan makaleleri kapsamaktadır; n=22

Grafik 1’de görüleceği üzere sessiz istifa konusu ile ilgili yayımlanan ilk makale 2022 yılında yayımlanmıştır. Sonuçlara göre sessiz istifa ile ilgili araştırmaların 2023 yılında önemli bir ivme kazandığı ve 2023 yılının en üretken yıl olduğu görülmektedir. İkinci olarak Tablo 2’de sessiz istifa çalışmalarının ülkelere göre dağılımı yer almaktadır.

Sessiz İstifa Kavramına Yönelik Bir Bibliyometrik Analiz

Tablo 2. Sessiz İstifa Çalışmalarının Ülkelere Göre Dağılımı

Ülkeler	Makale Sayısı
Amerika Birleşik Devletleri (ABD)	6
Yunanistan	4
Türkiye	4
Kanada	2
Birleşik Arap Emirlikleri (BAE)	2
Almanya	1
Kuzey Kore	1
Avustralya	1
İtalya	1



Tablo 2'ye göre, sessiz istifa konusunda yapılan araştırmalarda Amerika Birleşik Devletleri (ABD), 6 makale ile araştırma yapan ülkeler arasında önde gelen ülkedir. Türkiye ve Yunanistan sessiz istifa konusuna dikkat çeken diğer ülkelerdendir. Üçüncü ve son olarak Tablo 3'te sessiz istifa çalışmalarının yazarları ve atıf sayıları yer almaktadır.

Tablo 3. Sessiz İstifa Çalışmalarının En Fazla Yazar ve Atıf Sayıları

Yazarlar	Yayın Yılı	Makale Sayısı	Web of Science Atıf Sayısı
Formica, S. & Sfodera, F.	2022	1	25
Hamouche, S. vd.	2023	1	12
Scheyett, A.	2022	1	9
Serenko, A.	2024	1	6
Zuzelo, P.R.	2023	1	3
Boy, Y. & Sürmeli, M.	2023	1	3
Galanis, P. vd.	2023-2024	1-2	2
Forrester, N.	2023	1	2
Lu, M. vd.	2023	1	1
Anand, A. vd.	2023	1	1

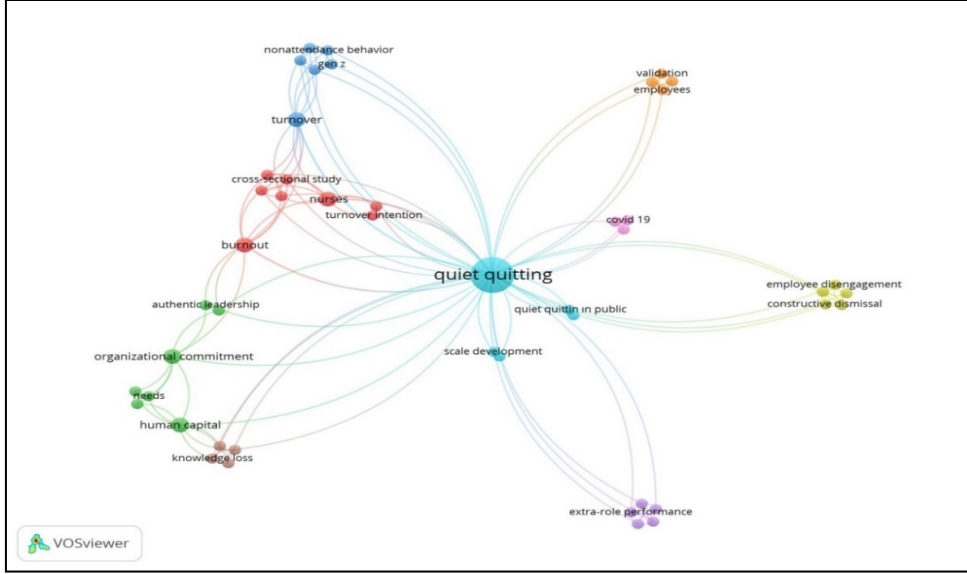
Tablo 3'te en az bir makale ile alana katkıda bulunan ve en az bir atıf almış yazarlar listelenmektedir. Yazarlardan Formica ve Sfodera, sessiz istifa ile ilgili bir makalesi ve söz konusu makaleye yapılan 25 atıf ile en dikkat çeken yazarlar olmuştur.

4.2. Sessiz İstifa Çalışmalarına İlişkin Bibliyometrik Bulgular

Web of Science (WoS) veri tabanında yer alan çalışmaların anahtar sözcük, ortak yazarlık, kurum ve ortak atıflar içi ise kelimelere dayalı ağ haritalama ve kümeleme tekniğine ilişkin bibliyometrik analiz sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. İlk olarak çalışmalarda en sık kullanılan anahtar kelime haritasını çıkarabilmek için "co-occurrence" analizi

gerçekleştirilmiştir. Burada sessiz istifa ile ilgili yapılan çalışmaların az sayıda olmasından ve tüm anahtar kelimeleri görebilmek adına, anahtar kelimelerin tekrar sayısının alt eşik sınırı bir olarak belirlenmiştir. Söz konusu ölçütü toplamda 47 kelime karşılamış olup, sessiz istifayla ilgili en sık tercih ettiği anahtar kelimelere ait ilişki ağı ve kümeler Grafik 2’de gösterilmektedir.

Grafik 2. Sessiz İstifayla İlgili En Sık Tercih Ettiği Anahtar Kelimeler



Grafik 2 incelendiğinde anahtar kelimeler arasındaki bağlantı ve kümeler görülmektedir. Gerçekleştirilen co-occurrence analizi sonucunda 47 kelime arasında 9 küme oluşmuştur. Kümeler, odaklanılan anahtar kelimelerin kullanım sıklığına göre arttıkça büyümektedir. Tablo 4’te sessiz istifa makalelerinde yazarların ortak olarak kullandığı anahtar kelimelerin tematik kümeleri yer almaktadır.

Tablo 4. Sessiz İstifa Çalışmalarında Ortak Anahtar Kelimelere Göre Tematik Kümeler

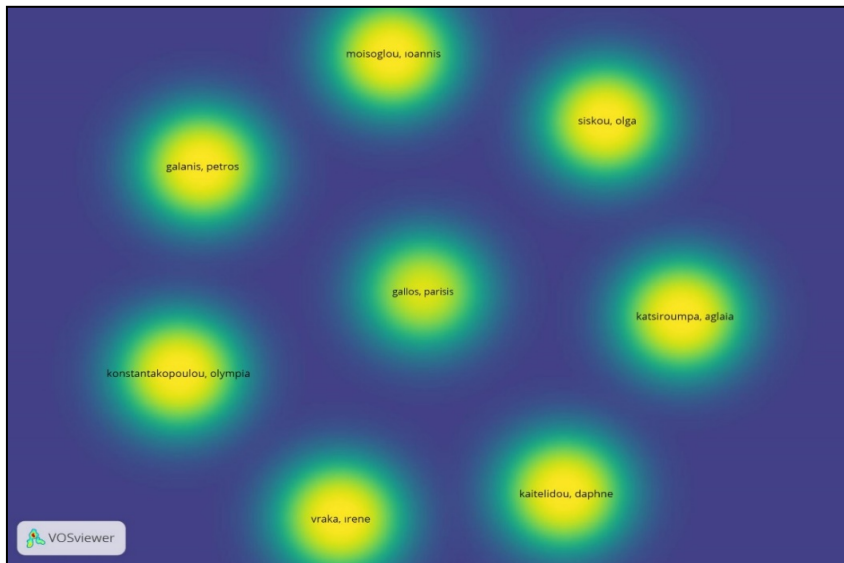
Anahtar Kelimeler	Occurrence/Oluşum	Anahtar Kelimeler	Occurrence/Oluşum
Küme 1		Küme 2	
tükenmişlik	2	otantik liderlik	1
hemşireler	2	insan sermayesi	2
ayırılma niyeti	2	ihtiyaçlar	1
kesitsel çalışma	1	örgütsel vatandaşlık	1
Yunanistan	1	örgütsel bağlılık	2
sağlık çalışanları	1	amaç	1
memnuniyet	1	değerler	1
iş yeri	1		
Küme 3		Küme 4	
z kuşağı	1	yapıcı işten çıkarma	1
büyük istifa	1	çalışanın işten ayrılması	1
devamsızlık davranışı	1	İnsan kaynakları politika	1

Sessiz İstifa Kavramına Yönelik Bir Bibliyometrik Analiz

devir	1	organizasyon politikası	1
iş yaşam dengesi	1	sessiz ateşleme	1
işgücü yönetimi	1		
Küme 5		Küme 6	
ekstra rol performansı	1	toplum içi sessiz bırakma	1
nesiller	1	sessiz bırakma	1
örgütsel vatandaşlık	1	sessiz bırakma nedenleri	1
geri çekilme davranışı	1	ölçek geliştirme	1
iş randevusu	1	ölçek doğrulama	1
Küme 7		Küme 8	
çalışanlar	1	bilgi kaybı	1
enstrüman	1	sosyal değişim teorisi	1
ölçek	1	büyük yeniden müzakere	1
doğrulama	1	büyük istifa	1
Küme 9			
Covid-19	1	çalışma	1
kritik	1	-	-

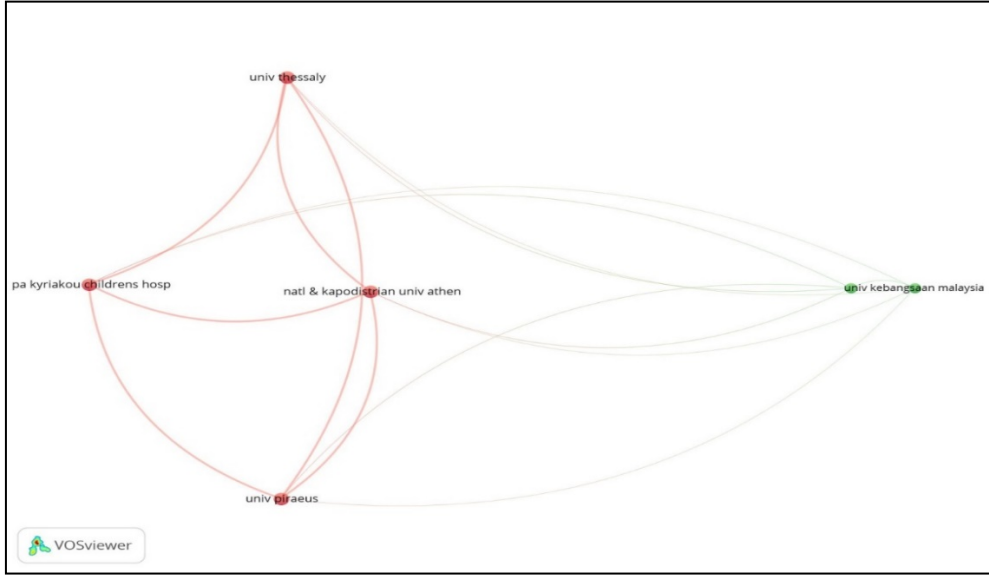
Tablo 4’te görüldüğü üzere yazarların en çok tercih ettiği anahtar kelimelerin tekrar sayısına göre incelendiğinde “tükenmişlik” ve “işten ayrılma niyeti” olduğu görülmüştür. Diğer anahtar kelimeler arasında “memnuniyet”, “bilgi kaybı”, “işe bağlılık”, “çekilme davranışı”, “ekstra rol performansı”, “işgücü yönetimi” gibi anahtar kelimeler yer almaktadır. Kelimelerden de görüleceği üzere sessiz istifa konusu örgütsel davranış alanında kullanılan pek çok değişkenle ilişkilendirilmiştir. İkinci olarak sessiz istifa ile ilgili yayınları gerçekleştiren yazarların ortak yazarlık durumlarına ilişkin ağ haritası Grafik 3’te gösterilmektedir.

Grafik 3. Sessiz İstifayla İlgili Ortak Yazarlık Analizi

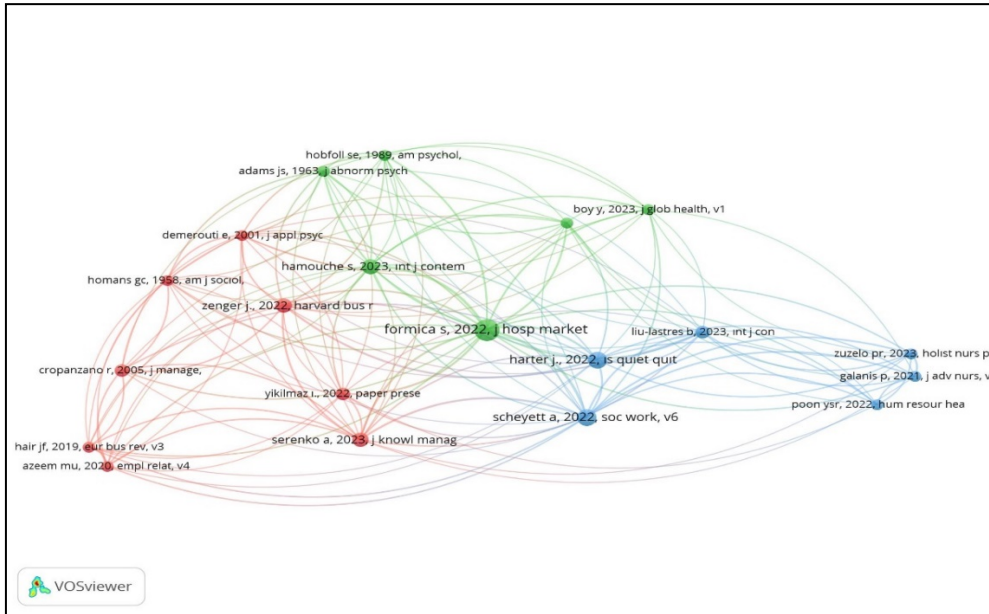


Grafik 3'te sessiz istifa ile ilgili yayınları gerçekleştiren yazarların ortak yazarlık durumlarının ağ haritasını çıkarabilmek için "Co-authorship" analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz birimi olarak "author" seçeneği seçilmiştir. Bir yazarın minimum 2 yayın yapmış olması ve en az iki atıf almış olması koşulu belirtilmiş ve analiz sonucunda 11 yazarın ortak yazarlık bağlantı bulunmaktadır. Üçüncü olarak sessiz istifa ile ilgili yayınların gerçekleştirildiği kurumlara ilişkin ağ haritası ve kümeler Grafik 4'te gösterilmektedir.

Grafik 4. Sessiz İstifayla İlgili Yayınların Yapıldığı Kurumlar



Grafik 5. Sessiz İstifayla İlgili Ortak Atıf Analizi (Min. Atıf=3)



Sessiz İstifa Kavramına Yönelik Bir Bibliyometrik Analiz

Grafik 4'te sessiz istifa ile ilgili ağ haritasını çıkarabilmek için yayınların gerçekleştirildiği kurumların birbirleri ile bağlantılarının ağ haritasını çıkarabilmek için "bibliographic coupling" analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz birimi olarak "organizations" seçeneği seçilmiş olup, bir kurumun minimum 2 yayın yapmış olması koşulu belirtilmiştir. Dördüncü ve son olarak sessiz istifa ile ilgili ortak atıf analizine ilişkin ağ haritası ve kümeler Grafik 5'te gösterilmektedir.

Grafik 5'te bilim haritalamasında sıklıkla beraber alıntılanan yayınların analizlerini gösteren ortak atıf analizi sonuçları görüntülenmektedir. Analiz sonucu yayınlara ortak atıf verilen çalışmalar üç kümede ve toplam yirmi atıf olarak sınıflanmıştır. Yeşil kümede 8 madde, mavi kümede ve kırmızı kümede ise 6 madde bulunmaktadır.

5. TARTIŞMA

Araştırma yönetim alanında sessiz istifa ile ilgili yayımlanan 22 makalenin yıl, yazar, ülke, atıf, anahtar kelime, kurum, ortak yazarlık ve ortak atıf ile ilgili çeşitli parametreler açısından gerçekleştirilen analiz bulgularını içermektedir. Bulgular göstermektedir ki sessiz istifa üzerine çalışma yapacak araştırmacıların, öncelikli olarak Formica ve Sfodera'nın çalışmalarını okumalarının, konuyu daha net anlayabilmeleri ve alanyazın okumalarına nereden başlayacaklarına yönelik akıllarında oluşabilecek soru işaretlerine cevap bulabilmeleri açısından faydalı olacaktır. Sessiz istifa ile ilgili yapılan çalışmaların tükenmişlik, ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, otantik liderlik değişkenleri ile ilişkileri incelediği görülmektedir. Ayrıca sessiz istifa davranışını belirlemeye yönelik ölçek geliştirildiği de görülmektedir. Örgütte ortaya çıkan istenmeyen bir davranış biçimi olan sessiz istifa maalesef örgütsel iklimi olumsuz etkileyerek ahengini bozmaktadır (Arneja ve Gilardino, 2023). Yapılan bazı araştırmalar da bu tezi destekler niteliktedir. Esen (2023) çalışmasında, finansal açıdan tatminsizliğin, hak edilen değerin verilmemesinin işle ilgili coşkuyu yok ederek işgörende mutsuzluğa neden olduğunu ve çaresizce sessiz istifa davranışını sergilediğini belirtmektedir. Lu vd. (2023), çalışma koşullarının iyileştirilmemesi nedenleriyle işgörenin zihinsel anlamda sessizce işini bıraktığını ifade etmektedir. Galanis vd. (2024a), aşırı iş yükünün altında ezilmek istemeyen işgörenin minimum düzeyde performans sergilediğine dikkat çekmektedir. Göze çarpan bir diğer sonuç işgörenin iş-yaşam dengesini koruyamaması nedeniyle daha derin amaçları için ekstra çaba harcamaktan vazgeçmesidir (Formica ve Sfodera, 2022). Bu bir anlamda işgörenin meslekteki kariyerinden de vazgeçmesidir. Yapılan araştırmaların ışığında sessiz istifa, işgörenlerin tükenmişlikleri, tatminsizlikleri ve işle ilgili isteksizlikleri nedeniyle genellikle bilinçli şekilde görevlerini sınırlandırmaları olarak ifade edilebilir. İşgörenin en az çabayı sergilemesi dolayısıyla düşük örgütsel performansın ortaya çıkması da oldukça muhtemeldir. Bu nedenle örgütte sessiz istifa davranışının önlenmesi açısından kavram farkındalığının oluşturularak çeşitli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bunun için yine yapılan çalışmalarda, örgüt kültürünün geliştirilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, motivasyonun artırılması, yeni iş modellerinin işle uyumlu hale getirilmesi, iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik yeniliklerin getirilmesi ve etkili liderlik anlayışını benimsemesi gerekmektedir.

Gelişimin olduğu yerde değişimden bahsetmek oldukça olası bir durumdur. Bilgi ve teknolojiye ortaya çıkan yeniliklerle birlikte her alanda gelişme ve değişim olduğu doğrudur. Yönetim ve organizasyon alanında gelişmelere paralel olarak değişimler yaşanmaktadır. İş

hayatının popülasyonu, bakış açısı, alt yapısı, yönetim yapısı, müşteriler vs. değişmektedir. Böylece iş yapma modelleri de değişmekte, hem yönetim kademesi için hem de alt kademede çalışanlar için söz konusu sürece adapte olmak gerekmektedir. Söz gelimi çalışan işe, işyerine ve yöneticiye adapte olurken iş, işyeri ve yönetim yapısı da işgören ihtiyaç/beklentilerine uyumlu hale gelmelidir. Bu açıdan bakıldığında son yıllarda iş hayatına yansıyan değişimlerle birlikte işe bakış da değişmiştir. Çalışanı sessizce istifaya yönelten nedenlerin belirlenmesiyle iş hayatı yeniden düzenlenerek önüne geçilebilir. Yapılan çalışmalarda öne çıkan nedenlerin; ağır iş yükü, ekonomik tatminsizlik, değer görmeme, destek eksikliği ve kariyer fırsatlarının sunulamamasıyla ilgili olduğu göze çarpmaktadır. Özellikle bahsedilen durumlarla karşı karşıya kalan çalışanın çaresizliği ve tükenmişliğiyle sessiz istifa davranışına yöneldiği söylenebilir. Aynı zamanda beklentilerin örgüt iklimini geliştirme, çalışma koşullarını yeniden düzenlemeyle ilgili olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla sessiz istifa ile ilgili önlemlerin, yenilikçi bakış açısıyla yenilikçi örgütsel yapıların oluşturulmasıyla alınması gerekmektedir. Bahsedilen önlemler için adaptasyon sürecinin başlatılması gerekli görülmektedir.

6. SONUÇ

Sessiz istifa ile ilgili yayımlanan makalelerin bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmada, Web of Science (WoS) veri tabanında “sessiz istifa” ile ilgili yayımlanmış makalelerin yıllar içerisinde gösterdiği gelişim belirlenmeye çalışılmıştır. İlgili çalışmalarda sessiz istifa ile ilgili çalışmaların son yıllarda yaygınlaştığı, nitel yöntemlerin daha fazla benimsenerek doküman incelemesi şeklinde gerçekleştiği görülmektedir. Yapılan araştırmalarda Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Türkiye ve Yunanistan sessiz istifa konusuna yayın sayısı fazla olan ülkelerdir. Sessiz istifa konusunun yeni ve ilgi gören bir konu olması durumunu atıf sayıları desteklemektedir. Dolayısıyla araştırmacıların konuya ilişkin ilgisi bulunmaktadır. Formica ve Sfodera (2022), sessiz istifa ile ilgili makalelerine yapılan 25 atıf ile en dikkat çeken yazarlar olmuştur. Anahtar kelimeler olarak “tükenmişlik”, “işten ayrılma niyeti”, “memnuniyet”, “bilgi kaybı”, “işe bağlılık”, “çekilme davranışı”, “ekstra rol performansı”, “işgücü yönetimi” gibi kelimeler sıklıkla yer almaktadır. Bu durum örgütsel davranış alanında kullanılan pek çok değişkenle ilişkilendirilebilmektedir. Gerçekleştirilen bu çalışmada bazı kısıtlar bulunmaktadır. Çalışmanın örneklemini Web of Science veri tabanında yer alan çalışmalarla sınırlandırılmıştır. İlerleyen çalışmalarda Web of Science veri tabanının yanı sıra Scopus gibi diğer veri tabanlarının tekrar taranarak yeni yapılan kitap, bölüm, makale, bildiri vb. şekilde yayımlanan çalışmaların kapsamlı bir şekilde ele alınıp karşılaştırılması konuyla ilgili yapıyı net bir şekilde görebilmek ve alan yazına katkıda bulunabilmek adına yararlı olacaktır. Diğer bir ifadeyle alanda daha yeni araştırılmaya başlayan bir kavram olan sessiz istifa ile ilgili ilerleyen çalışmalarda sessiz istifa davranışının öncülleri, hangi teoriler çerçevesinde ele alındığı, örgütleri nasıl etkileyeceği, nasıl önlenebileceğine yönelik araştırmalar gerçekleştirilebilir.

6.1. Pratik Çıkarımlar

Bu çalışmada Web of Science (WoS) veri tabanında yer alan 22 makale incelenmiştir. Sessiz istifa kavramının 2022 yılından itibaren çalışılmaya başlandığı ve çalışmaların giderek yoğunlaştığı görülmektedir. Özellikle küresel salgın (COVID-19) sonrası iş hayatındaki değişiklikler ve zorluklarla beraber örgütlerde çalışan davranışı olarak sıklıkla ortaya çıktığı

görülmektedir. Örgütlerde istenmeyen işgören davranışı olarak yaygınlaşan sessiz istifanın araştırılarak sebep olan faktörlerin ve sonuçlarının tespit edilmesi, ılımlı örgütsel iklimin korunarak verimliliğin artırılması açısından önemlidir. Bu açıdan bakıldığında sessiz istifa kavramının, örgütsel davranış alanında önümüzdeki süreç içerisinde araştırılmaya devam edileceği muhtemeldir. Bu nedenle bu çalışmanın, kavramla ilgili çalışmak isteyen araştırmacıları yönlendirmesi beklenmektedir.

6.2. Teorik Çıkarımlar

Çalışanın işinde köle olmayı reddetmesi olarak tanımlanan (Campton vd., 2023) sessiz istifa kavramı Tiktok'ta "işiniz hayatınız demek değildir" sözleri ile bir slogan gibi yayılmaya başlamıştır. Sessiz istifa davranışına neden olan durumlardan bazıları tükenmişlik, tatminsizlik, stres, kariyer yoksunluğu, güvensizlik, yoksunluk olarak sıralanabilmektedir (Forrester, 2023; Hamouche vd., 2023). Son yıllarda örgütsel açıdan sessiz istifa kavramına verilen önem artmaktadır. WoS veri tabanında çalışmalar incelendiğine toplam 22 çalışmanın 17 tanesinin 2023 yılında gerçekleşmesi bu durumu desteklemektedir. Çalışmalarda sessiz istifanın genellikle kavramsal açıdan incelendiği görülmekte iken nicel çalışmalara da sınırlı sayıda rastlanılmaktadır. Bu kapsamda ilerleyen dönemlerde nicel çalışmalara daha fazla önem verileceği öngörülmektedir. Teorik açıdan çalışmaların odak noktasını ise tükenmişlik, örgütsel bağlılık, insan kaynakları, memnuniyet, güven, motivasyon, kariyer, iş tatmini, performans ve iş davranışı oluşturmaktadır. Söz konusu odak noktası unsurların nicel çalışmalarda desteklenmesi alan yazına katkı sunacaktır.

6.3. Sınırlılıklar ve Gelecek Çalışmalar için Öneriler

Bu çalışma WoS veri tabanlarında yer alan sessiz istifa kavramına yönelik yayınlanan makalelerle sınırlandırılmıştır. WoS veri tabanı dışında Scopus, TR Dizin vb. farklı veri tabanlarında yer alan konu ile ilgili çalışmaların yapılmasına referans noktası olması bakımından alan yazına katkı sunacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Anand, A., Doll, J. ve Ray, P. (2023). Drowning in silence: A scale development and validation of quiet quitting and quiet firing. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(4), 721-743. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2023-3600>.
- Arar, T., Çetiner, N. ve Yurdakul, G. (2023). Quiet quitting: Building a comprehensive theoretical framework. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 15(28), 122-138. <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.1245216>.
- Arneja J.S. ve Gilardino, M.S. (2023). Quiet quitting: Why is it worse in healthcare and what do we do about it? *Plastic Surgery*, 31(4), 319-421. <https://doi.org/10.1177/22925503231208495>.
- Arnet, E. (2022). *The ethics of quiet quitting, the prindle institute*, <https://www.prindleinstitute.org/2022/09/the-ethics-of-quiet-quitting/>.
- Atalay, M. ve Dağıstan, U. (2024). Quiet quitting: A new wine in an old bottle? *Personnel Review*, 53(4), 1059-1074. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2023-0122>.
- Bell, R. ve Bell, L. (2002). A bibliography of articles on technology in science education. *Contemporary Issues in Technology and Teacher Education*, 2(4), 426-446.

- Boy, Y. ve Sürmeli, M. (2023). Quiet quitting a significant risk for global healthcare. *Journal of Global Health*, 13, 1-4. <https://doi.org/10.7189%2Fjogh.13.03014>.
- Campton, J., Tham, A. ve Ting, H. (2023). Quiet quitting–implications for Asian Businesses. *Asian Journal of Business Research*, 13(2), 128-134.
- Cholteeva, Y. (2022). *Quiet quitting: How should HR manage it?* <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1795213/quiet-quitting-hr-manage-it>.
- Cohen, J. (2022). *Quiet quitting: The newest way to strike back against corporate greed*. TMH The Miami Hurricane. <https://www.themiamihurricane.com/2022/09/21/quietquitting-the-newest-way-to-strikeback-against-corporate-greed/>.
- Çalışkan, K. (2023). Sessiz istifa: Sonun başlangıcı mı yeniden diriliş mi? *Journal of Organizational Behavior Review*, 5(2), 190-204. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jobreview/issue/79091/1287993>.
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N. ve Lim, W.M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>.
- Esen, D. (2023). Quiet quitting in public institutions: A descriptive content analysis. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*, 13(1), 296-326. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8428256>.
- 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 & Management*, 31(8), 899-907. <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601>
- Forrester, N. (2023). Fed up and burnt out: 'quiet quitting' hits academia. *Nature*, 615(7953), 751-753. <https://doi.org/10.1038/d41586-023-00633-w>.
- Foster, A. (2022). *The surprising origin of the 'quiet quitting' trend sweeping multiple countries*. <https://nypost.com/2022/08/02/the-surprising-origin-of-the-quiet-quitting-trend-sweeping-multiple-countries/>.
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., Gallos, P. ve Kaitelidou, D. (2023). The quiet quitting scale: Development and initial validation. *Aims Public Health*, 10(4), 828-848. <https://doi.org/10.3934%2Fpublichealth.2023055>.
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Katsoulas, T., Moisoglou, I., Gallos, P. ve Kaitelidou, D. (2024a). Nurses quietly quit their job more often than other healthcare workers: An alarming issue for healthcare services, *International Nursing Review*, 1(10), 1-9. <https://doi.org/10.1111/inr.12931>.
- Galanis, P., Moisoglou, I., Malliarou, M., Papathanasiou, I.V., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Kaitelidou, D. ve Stievano, A. (2024b). Quiet quitting among nurses increases their turnover intention: Evidence from Greece in the post-covid-19 Era, *Healthcare*, 12(1), 79. <https://doi.org/10.3390/healthcare12010079>.
- Gürler, G. (2021). Bibliyometrik araştırmalarda ilgili literatüre ilişkin veri setinin oluşturulma süreci. O. Öztürk ve G. Gürler (Ed.), *Bir literatür incelemesi aracı olarak bibliyometrik analiz* (s. 53-66) içinde. Nobel Bilimsel Eserler.
- Hamouche, S., Koritos, C. ve Papastathopoulos, A. (2023). Quiet quitting: Relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality. *International Journal Of*

Sessiz İstifa Kavramına Yönelik Bir Bibliyometrik Analiz

- Contemporary Hospitality Management*, 35(12), 4297-4312. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2022-1362>.
- Hobfoll, S. E. ve Schumm, J. A. (2009). Conservation of resources theory: Application to public health promotion. R. J. DiClemente, R. Crosby ve M. C. Kegler (Ed.), *Emerging theories in health promotion practice and research* (s. 131-156) içinde. Willey Publishers.
- Hobfoll, S. E., Tirone, V., Holmgreen, L. ve Gerhart, J. (2016). Conservation of resources theory applied to major stress. G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (s. 65-71) içinde. Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00007-8>.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 4(33), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>.
- Kang J, Kim H. ve Cho, O. (2023). Quiet quitting among healthcare professionals in hospital environments: A concept analysis and scoping review protocol, *BMJ Open*, 13(11), 1-7. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-077811>.
- Karavelioğlu, C., Baran, H. ve Giderler, M.E. (2023). Sessiz istifa kavramına genel bir bakış. A. Kayabaşı (Ed.), *Güncel işletmecilik araştırmaları-4* (s. 1-19) içinde. Eğitim Yayınevi.
- Karrani, M.A., Bani-Melhem, S. ve Mohd-Shamsudin, F. (2023). Employee quiet quitting behaviours: conceptualization, measure development, and validation. *The Service Industries Journal*, 44(3-4), 218-236. <https://doi.org/10.1080/02642069.2023.2286604>.
- Korman, B.A. (2023). On the mushrooming reports of “quiet quitting”: Employees’ lifetime pilosybin use predicts their overtime hours worked. *Journal of Psychoactive Drugs*, 31, 1-10. <https://doi.org/10.1080/02791072.2023.2242358>.
- Kupperschmidt, B.R. (2000). Tips to help you recruit, manage, and keep Generation X employees. *Nursing Management*, 31(3), 58-60.
- Lawless, B. (2023). Performative enactments of resistance to academic neoliberalization: quiet quitting as educational transgression and sustainability. *Communication Education*, 72(3), 316-319. <https://doi.org/10.1080/03634523.2023.2207144>.
- Liu-Lastres, B., Karatepe, O.M. ve Okumus, F. (2024). Combating quiet quitting: Implications for future research and practices for talent management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(1), 13-24. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2023-1317>.
- Lu, M., Al Mamun, A., Chen, X., Yang, Q. ve Masukujjaman, M. (2023). Quiet quitting during COVID-19: The role of psychological empowerment. *Humanities & Social Sciences Communications*, 10(485), 1-16. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02012-2>.
- Mannheim, K. (1952). *Essays on the Sociology of Knowledge*. Oxford University Press.
- Mamona, S. (2022). “Quiet quitting” is TikTok’s antidote to generation burnout-but it only works for the privileged. <https://www.glamourmagazine.co.uk/article/quiet-quitting-is-a-privilege>.
- Morrison-Beedy, D. (2022). Are we addressing “quiet quitting” in faculty, staff, and students in academic settings? *Building Healthy Academic Communities Journal*, 6(2), 7-8. <https://doi.org/10.18061/bhac.v6i2.9309>.
- Rosse, J. ve Hulin, C. (1985). Adaptation to work: An analysis of employee health, withdrawal, and change. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 3(36), 324-347. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(85\)90003-2](https://doi.org/10.1016/0749-5978(85)90003-2).

- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Scheyett, A. (2022). Quiet quitting. *Social Work*, 68(1), 5-7. <https://doi.org/10.1093/sw/swac051>.
- Serenko, A. (2023). The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management*, 28(1), 27-43. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2022-0792>.
- Tsemach, S. ve Barth, A. (2023). Authentic leadership as a predictor of organizational citizenship behaviour and teachers' burnout: What's 'quiet quitting' got to do with it? *Educational Management Administration & Leadership*, (Online first). <https://doi.org/10.1177/17411432231212288>.
- Xueyun, Z., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Rahman, M. K., Gao, J. ve Yang, Q. (2023). Modelling the significance of organizational conditions on quiet quitting intention among Gen Z workforce in an emerging economy. *Scientific Reports*, 13(1), 15438 <https://doi.org/10.1038/s41598-023-42591-3>.
- Yıkılmaz, İ. (2022). Quiet quitting: A conceptual investigation. G. Gürçay ve A. Manafidizaji (Ed.). *Anadolu 10th International Conference on Social Science Kongre Kitabı* (s. 578-579) içinde. ISBN: 978-605-72008-7-7.
- Yu, Y., Li, Y., Zhang, Z., Gu, Z., Zhong, H., Zha, Q., Yang, L., Zhu, C. ve Chen, E. (2020). A bibliometric analysis using VOSviewer of publications on COVID-19. *Annals of Translational Medicine*, 8(13), 816. <https://doi.org/10.21037/atm-20-4235>.
- Zuzelo, P.R. (2023). Discouraging quiet quitting: potential strategies for nurses. *Holisting Nursing Practice*, 37(3), 174-175. <https://doi.org/10.1097/HNP.0000000000000583>.