

SESSİZ İSTİFA: İŞ YAŐAMINDA SESSİZ BİR ÇIKIŐ YOLU MU?¹

Dr. Öğr. Üyesi Ayőe YAVUZ²

ÖZET

İş yaőamında çalışanların karŐılaŐtıkları zorluklar bazen onları işten ayrılmak yerine sessiz istifaya yöneltebilir. Sessiz istifa çalışanın işten ayrılmak istemesine rağmen işten ayrılmayıp iŐini asgari düzeyde yapmaya devam etmesi durumudur. alıőan işten ayrılmak istediğini açıkça ifade etmek yerine daha az sorumluluk almayı tercih etmekte ve işyerindeki tutum ve davranışlarında değişikliklere gitmektedir. Sessiz istifanın yaŐandığı örgütlerde çalışan bağlılıklarında ve verimliliklerde azalmalar yaŐanmaktadır. Sessiz istifa son yıllarda örgütsel davranış alanında gündemde olmaya başlayan konular arasında yer almaktadır. Bu çalışmanın amacı giderek popüler olmaya başlayan sessiz istifa kavramının temelini araştırmak, sessiz istifaya neden olan unsurları ortaya koymak ve sessiz istifanın çalışan ve örgüt açısından sonuçlarını ele almaktır. Bununla birlikte bu çalışmanın çalışanların sessiz çığlıklarına ses olabileceği ve örgütsel krizlerin önlenbilmesine katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sessiz İstifa, alıőan Sessizliği, İŞten Ayrıma.

QUIET QUITTING: A SILENT WAY OUT OF THE WORKPLACE?

Assist. Prof. Dr. Ayse YAVUZ

ABSTRACT

The difficulties faced by employees in business life can sometimes lead them to quiet quitting instead of resigning from their jobs. Quiet quitting is a situation in which an employee does not resign from his/her job even though he/she wants to leave his/her job, but continues to do his/her job at a minimum level. The employee prefers to take less responsibility and changes his/her attitudes and behaviors in the workplace instead of expressing his/her desire to resign. In organizations where quiet quitting is experienced, there are decreases in employee loyalty and productivity. Quiet quitting is one of the topics that have been on the agenda in the field of organizational behavior in recent years. The aim of this study is to investigate the basis of the increasingly popular concept of quiet quitting, to reveal the factors that cause quiet quitting, and to address the consequences of quiet quitting for the employee and the organization. In addition, it is hoped that this study will give voice to the silent cries of employees and contribute to the prevention of organizational crises.

Keywords: Quiet quitting, Employee silence, Turnover

¹ Bu makale 25-27 Mayıs 2024 tarihlerinde İsviçre-Bern’de düzenlenen ASEAD 13. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumun’da sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

² Selçuk Üniversitesi TaŐkent MYO, ayseyavuz@selcuk.edu.tr

Araştırma Makalesi/Research Article, GeliŐ Tarihi/Received: 20/06/2024–Kabul Tarihi/Accepted: 20/07/2024

GİRİŞ

Sessiz istifa bireylerin işyerlerinde sadece zorunlu olarak yapması gereken işleri yerine getirmesi ve fazladan gönüllü olarak hiçbir işi yapmaması anlamına gelmektedir. Sessiz istifa bireyin direk işi bırakması olarak düşünülmemelidir. Birey işi bırakmak yerine işi coşku ile yapmayı bırakmayı tercih etmektedir. Bu süreçte çalışan hiçbir şekilde fazladan zaman, emek ve çaba harcamamaktadır. Elbette bireyi bu noktaya iten birtakım nedenler bulunmaktadır. Bu nedenlerin başında terfi imkanlarının sınırlı olması, düşük maaş, yapılan işin takdir edilmemesi, uzun çalışma saatleri, bireyin amaçları ile örgütün amaçlarının uyuşmaması sıralanabilir.

Bu çalışmanın amacı giderek popüler olmaya başlayan sessiz istifa kavramının temelini araştırmak, sessiz istifaya neden olan unsurları ortaya koymak ve sessiz istifanın çalışan ve örgüt açısından sonuçlarını ele almaktır. Yapılan bu çalışmanın da ileride yürütülecek olan araştırmalar için kaynak niteliği taşıyacağı ayrıca örgütlerin üst yönetimlerine karşı, çalışanların seslerini duyurabileceği bir araç olabileceği düşünülmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sessiz İstifa Kavramı

Sessiz istifa ilk kez bir kavram olarak ekonomist Mark Boldger tarafından 2009 yılında düzenlenen A&M Ekonomi Sempozyumunda kullanılmıştır. Bu kullanım yoğun iş tempolarında iş-yaşam dengesini kurmakta zorlanan çalışanların tükenmişliğe kadar uzanan koşullarını eleştirmek amacıyla kullanılmıştır. Bu kavram daha sonra Covid-19 pandemisi ile yeniden ortaya atılmıştır.

Sessiz istifa kavramının gündeme gelmesinden önce aşırı çalışmadan bunalan çalışanların dile getirdiği başka bir eğilim bulunmaktadır. Bu eğilim “lying flat” ya da “tang ping” olarak ifade edilmiştir. Çin’de görülen bu eğilim Türkçe’ye “düz yatma” olarak çevrilmiştir. Bu kavram rekabetçilik, üretkenlik ve sürekli gelişme için sınırsız taleplere karşı oluşan isyan durumunu ifade etmektedir (Lin ve Gullotta, 2021:25).

Sessiz istifa ve düz yatma kavramları Çin ve ABD’deki çalışanların yoğun iş tempolarını ve çalışma kültürlerini sorgulamaları ile ortaya çıkmıştır. Bu kadar yoğun çalışmaya karşılık çalışanlar yaptıkları işin karşılığını yeterince almamaktadır. Z kuşağı bu ülkelerde diğer çalışanlara kıyasla daha az imkana sahip olmakta bu nedenle geleneksel çalışmanın ahlaki değişime uğradığı görülmektedir (McGregor, 2022).

Sessiz istifa kavramı çalışanın işinden memnun olmadığı ve bunun için pozisyon değiştirmek istediği veya başka bir iş arayışında olması durumunu da ifade edebilir. Bununla birlikte çalışanın tükenmişlik içinde olduğuna da işaret edebilir. Çalışanlar tükenmişlikle mücadele etmek ve iş stresini azaltmak için de sessiz istifaya yönelebilirler (Hetler, 2022).

Sessiz istifa kavramının açıklanmasında psikolojik sözleşme kuramından faydalanılmaktadır (Üstün ve Ballı, 2021). Psikolojik sözleşme işe başlarken işveren ve çalışan arasında yapılan fakat yazılı olmayan bir iç sözleşmedir (Richter, 1999). Bu sözleşmenin ihlali durumunda çalışan sessiz kalmayı tercih edebilir ya da tam tersi sesini yükseltip dengeyi sağlamaya çalışabilir (Scheibner ve Hapkemeyer, 2013). Dengenin kurulamaması durumunda çalışan işten ayrılabilir ya da sessiz istifaya yönelebilir. Sessiz istifa kavramının açıklanmasında temel alınan diğer bir teori vekalet teorisidir (Fisch, 2003). Bu teoriye göre vekil ile asil arasında bir sözleşme bulunmaktadır. Vekil belli bir ücret karşılığında asilin devrettiği işleri yerine getirir (Koçel, 2014). Bu teorinin temelinde asil ve vekil arasındaki psikolojik sözleşme ihlali durumunda yapılması gerekenler üzerinde durulmaktadır (Fisch, 2003).

Sessiz istifa çalışanlar tarafından iş ile ilgili yalnızca asgari şartların yerine getirilmesi ve gerekli olandan daha çok çaba, zaman ve coşku gösterilmemesi olarak ifade edilmektedir (Daugherty ve Kvilhaug, 2022). Sessiz istifa tembellik anlamına gelmemektedir. Bu kavram çalışanların işlerinden memnun olsalar bile daha fazlasını yapmak için motive olamamaları üzerine odaklanmaktadır. Bu çalışanlar kendilerini geliştirmek için çaba sarfetmez, bilgilerini artırmazlar. Yalnızca mevcut konumlarını koruyacak kadar performans gösterir ve onunla mutlu olmaya çalışırlar. Sessiz istifa kavramında mutsuzluk en önemli faktör değildir. Burada önemli olan çalışanın motivasyonudur (Maguire, 2022).

Sessiz istifa ile başlayıp işten istifa ile sonuçlanan süreç bazı aşamalardan oluşmaktadır. Bu aşamalar duygusal aşama, zihinsel aşama ve fizyolojik aşamadır. Duygusal aşamada çalışanlar kendilerine değer verilmediğini hissederek duygusal çöküş yaşamaktadırlar. Bu aşamada çalışanın kafası karışıktır. İşten ayrılmanın zihinsel aşamasında çalışanlar işlerine aktif olarak devam ederler fakat zihinsel olarak bir kopuş yaşarlar. Bağlılıklarında azalmalar yaşanır. Son aşama olan fizyolojik aşamada ise çalışanlar işe devam etmek istemediklerini belirtirler ve diğer seçenekleri değerlendirmeye başladıklarını ifade ederler (Gupte, 2022).

Sessiz İstifanın Nedenleri

Sessiz istifa yeni bir kavram olmamakla birlikte son zamanlarda popüler hale gelen bir kavramdır. Çalışanlar yıllarca tükenmişlik, aşırı iş yükü, yükselme imkânlarının olmaması gibi nedenlerle sessizce işlerini bırakmak durumunda kalmışlardır (Hetler, 2022).

Sessiz istifanın en önemli nedenlerinden biri çalışanların ruh sağlıklarını korumak istemeleridir. Bununla birlikte stres ve tükenmişlikle mücadele etme ve iş yaşam dengesini sağlama da nedenleri arasındadır (Resume Builder, 2022; Hetler, 2022). Birçok çalışan çalışmasının karşılığını alamayacağını düşündüğünden sessiz istifaya yönelmektedir (Resume Builder, 2022; Hetler, 2022).

Sessiz istifanın nedenleri Youthall Türkiye tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada düşük maaş, iş yaşam dengesinin sağlanamaması, örgütteki kariyer olanaklarının sınırlı olması, uzun çalışma saatleri, iş tanımlarının belirsiz olması, örgütün performans beklentisinin fazla olması şeklinde sıralanmıştır (Youthall, 2022).

Yapılan başka bir araştırmada ise sessiz istifanın nedenleri; işgörenlerin performanslarının takdir edilmemesi, işgörenlerin kendilerini değersiz hissetmesi, örgütte büyüme ve öğrenme fırsatının olmaması, örgütün amaçları ile bireyin amaçlarının uyuşmaması, yapılan işin anlamsız gelmesi ve tatmin etmemesi olarak sıralanmıştır (Formica & Sfodera, 2022: 902).

Çalışkan (2023:195)'e göre sessizce istifaya karar veren çalışanlar kendilerini değersiz hissetmekte ve önemli olmadıklarını düşünmektedirler. Kendilerindeki potansiyeli ortaya çıkarmaya destek olabilecek bir yönetim anlayışı bulunmamaktadır. Çalışanların yönetimin adil ve tutarlı olduğuna dair inançları kalmamıştır.

Sessiz İstifa Durumunun Göstergeleri

Sessiz istifanın birçok göstergesi bulunmaktadır. Echterhoff vd. (1997)'ye göre sessiz istifanın göstergeleri; kendine verilen yetkilerden kaçmak, oluşan tartışmalar karşısında duyarsız kalmak, yetkilerine karışılması durumuna karşı durmamak, sorulan soruları evet ve hayır olacak şekilde kısa kısa cevaplamak, uyumlu olmak, üstlerin hiçbir kararını sorgulamaksızın uygulamak, kariyere ilgi duymamak, her zaman çoğunluğun yanında bulunmak, sorunlara eleştiri veya öneri yapmamak, işe devamsızlıklarda artış olması, iş ilişkilerinde rahat davranma, örgüte gizli gizli kızgınlık duymak, örgüt ile ilgili özel günlere ilgi göstermemek, verilen özel görevleri almaktan kaçınmak şeklinde sıralanmaktadır. Klotz ve Bolino (2022) ise sessiz istifanın çalışanlarda görülen ortak belirtilerini ise; toplantılara katılmamak ya da geç kalmak, işe geç gelip işten erken ayrılmak, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle iletişim sorunları yaşamak, grup çalışmalarına ve toplantılara daha az katkı sağlamak, verimliliğin azalması ve motivasyon eksikliği şeklinde ifade etmişlerdir.

Sessiz istifa süreci çalışanlarda bazı değişikliklere neden olmaktadır. Bu değişiklikler, genellikle çalışanın işyerinde gösterdiği davranışlarda meydana gelmektedir. Çalışanın sessiz istifa sürecinde olduğuna dair birtakım belirtiler oluşmaktadır. Bu belirtiler toplantılara katılmamak veya katılsa bile fikrini beyan etmemek, üretkenlikte azalma yaşanması, işe geç kalmak veya mesai bitmeden işyerini terk etmek, yapılan işe karşı heves duymamak, tutkunuz azalması, ekip çalışmalarına katkının azalması, devamsızlıklarda artış olması ve basit hastalıklarda bile izin almak, örgüte karşı sinizm beslemek ve yapılacak işlerin teslim tarihlerini kaçırmak olarak ifade edilmiştir (Hetler, 2022; Cuadra, 2022).

Sessiz istifa olgusunun bazı olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır. Sessiz istifanın olumlu yönleri (Lord, 2022; Ahmed, 2022) şunlardır:

- Sessiz istifa kişisel ve psikolojik tutumla alakalı bir durumdur. Çalışanlar daha iyi bir ruh sağlığına sahip olmak arzuları gereği sessiz istifaya başvururlar. Uzmanlar, bu yaklaşımın bireyin iş yaşam dengesini sağlamasına katkı sağlayacağını savunmaktadırlar.
- Sessiz istifa, çalışanın sadece yapması zorunlu işleri yerine getirmesi olarak ifade edildiğinden işyerinde rekabetin azalması sonucu rekabetin getirdiği olumsuzlukların ortadan kaldırması

- İşyerinde arkadaşlıklar edinerek aidiyet duygusu gelişir. Böylece çalışanın bağlılık ve performanslarında artış yaşanabilir. Bu noktada sessiz istifanın üretkenliği artırdığı ileri sürülebilir.
- İşyerinde çalışan terfi alamaması, takdir edilmemesi vb. durumlar gibi işleri yolunda gitmediği zamanlarda tükenmişliğe doğru gidebilir. Bu sebeple bazen sessizce iş bırakmak tükenmişliğe gitmeden önlem almak gibi düşünülebilir.

Sessiz istifanın olumsuz yönleri ise aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Pemberton, 2022; Bilgiç, 2017, s.36):

- Sessiz istifa bireylerin kariyerleri üzerinde etkili olmaktadır. Sessiz istifa sürecindeki bireylerin işlerinde yükselmeleri daha zordur. Yöneticiler sessiz istifa sürecinde olan çalışanlar yerine diğer çalışanlara daha fazla terfi imkanı sunma eğilimindedirler.
- Örgüt içinde herhangi bir kademede çalışan azaltma yoluna gidileceği zaman bu kişiler sessiz istifa sürecinde olanlardan seçilmektedir. Çünkü bu bireyler sadece iş tanımındaki görevleri yerine getirmektedir.
- Sessiz istifa bireylerin işten duydukları tatminin azalmasına neden olmaktadır. Birey sadece belirli işleri yapmakta ve o işleri de sadece zorunluluktan yerine getirmektedir. Bu durumda bireyin işine yüklediği anlam ve işinden aldığı keyif azalacaktır.

Sessiz İstifa Durumuna Karşı Alınacak Önlemler

Sessiz istifa sürecinin minimum zararlar atlatılabilmesi için bireysel ve örgütsel olarak birtakım önlemler alınması gerekmektedir. Sessiz istifa sürecindeki bireylere müdahale etmek isteyen yöneticilerin alması gereken önlemler şu şekilde sıralanabilir; çalışanların kanunen hak ettikleri izinleri kullanmaları teşvik edilmeli, mesai saatleri dışında iş ortamından uzaklaşmaları sağlanmalı, maaşlarında ve diğer ek ödemelerinde düzenlemelere gidilmeli, iş tanımları yeniden düzenlenmelidir, çalışan ile iletişim güçlendirilmeli ve bireylerin açık iletişimine izin verilmelidir, çalışanın görevlerinin sınırları net bir şekilde çizilmelidir, çalışanların özellikle kendileri ile ilgili konularda karar alma sürecine katılmaları sağlanılmalıdır, çalışanların yaratıcı fikir ve düşünceleri desteklenmelidir (Youthall, 2022; Klotz ve Bolino, 2022).

Sessiz istifa sürecinde bireysel olarak alınabilecek önlemler arasında ise; bireyin kendini sürekli geliştirmesi ve böylece aktif bir kariyer yoluna sahip olması, bireyin kendi zayıf ve güçlü yönlerini ortaya koyarak buna göre bir kariyer yolu çizmesi, bireyin iş dışında da bir takım eğitim, sempozyum ve seminerler aracılığıyla kişisel gelişimine katkı sağlaması, bireyin işyerindeki tutum ve davranışlarında kararlı bir tavır sergilemesi sayılabilir (Schwarz, 2007: 13).

Sessiz istifa sürecinde örgütsel düzeyde alınabilecek önlemler arasında güvenin ön planda olduğu bir süreç izlemek, örgüt içinde tüm pozisyonlar arasında şeffaf bir iletişim ağı kurmak, tüm süreçlerde çalışanları destekleyici uygulamalarla örgütsel bağlılık ve aidiyetlerini artırmaya çalışmak sıralanabilir (Çalışkan, 2023:198).

Çalışanların sessiz istifayı en az zararla atlatabilmeleri ve bu süreçten çıkabilmeleri için çalışanlara uzaktan çalışma gibi alternatif çalışma modelleri sunulabilir. Çalışanın sessiz istifa sürecine giriş nedenlerinin ortaya konulup çözüme kavuşturulması için öncelikle yöneticisi ile açık şekilde iletişim kurması sağlanabilir. Çalışanın yaptığı işin ona bir anlam ifade etmesini sağlamak için pozisyon değişikliğine gidilebilir (Kelly, 2022).

YÖNTEM

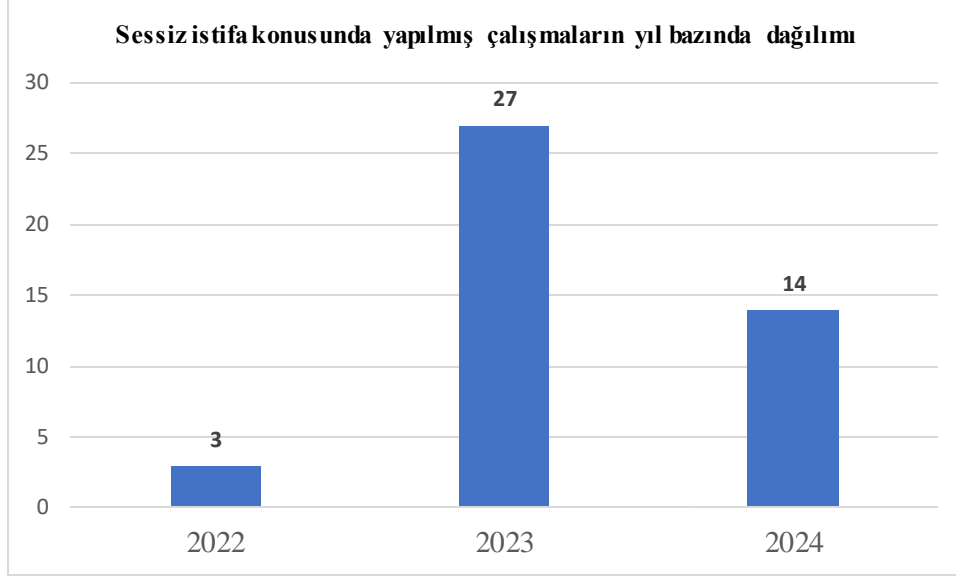
Bu çalışma ile sessiz istifa konusunda mevcut literatür incelenerek gelecekte yapılacak çalışmalar için katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Araştırma kapsamında Web of science veri tabanında yer alan çalışmalar dikkate alınmıştır. Web of science veri tabanına “Quiet Quitting” sözcüğü yazılıp “tüm alanlar” seçilerek tarama gerçekleştirilmiştir. Tarama sonucunda 44 çalışmaya ulaşılmıştır. Çalışmanın analizi için vosviewer programından yararlanılmıştır. Araştırma kapsamında aşağıdaki sorular cevaplanmaya çalışılmıştır:

- Sessiz istifa konusunda yapılmış çalışmaların yıllara göre dağılımı nasıldır?
- Sessiz istifa konusunda yapılmış çalışmaların ülkelere göre dağılımı nasıldır?
- Sessiz istifa konusu ile ilgili en çok yayın yapan yazarlar kimlerdir?
- Sessiz istifa konusu ile ilgili en çok atıf alan yazarlar kimlerdir?
- Sessiz istifa konusu ile ilgili yapılan çalışmalarda en fazla kullanılan anahtar kelimeler hangileridir?

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde sessiz istifa konusunda yapılmış çalışmaların yayın yılı, ülkeler bazında dağılımı, en çok atıf alan yazarlar, en çok yayın yapan yazarlar ve en fazla kullanılan anahtar kelimeler bazında incelenmesi ile ulaşılan sonuçlara yer verilmektedir.

Sessiz istifa konusunda yapılmış çalışmaların yıllara göre dağılımı aşağıdaki grafikte görülmektedir.



Şekil 1: Sessiz İstifa Konulu Çalışmaların Yıl Bazında Dağılımı

Sessiz istifa konusunda yapılmış çalışmaların yıl bazında dağılımı incelendiği zaman 2022 yılında 3 çalışma yapıldığı, 2023 yılında 27 çalışma yapıldığı ve 2024 yılında 14 çalışma yapıldığı görülmektedir. Çalışmaların yıllar itibari ile dağılımından da anlaşıldığı üzere bu konunun literatürde henüz yeni bir konu olduğu görülmektedir ve her geçen yıl bu konuya olan ilginin artacağı düşünülmektedir.

Sessiz istifa konusunda yapılmış çalışmaların ülkelere göre dağılımı aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 1: Çalışmaların Ünelere Göre Dağılımı

Ülke	Yayın Sayısı	Ülke	Yayın Sayısı	Ülke	Yayın Sayısı
Abd	12	İtalya	2	Macaristan	1
Yunanistan	8	Güney Kore	2	İsrail	1
Türkiye	4	B. Arap Emirlikleri	2	Çin	1
Kanada	3	Avustralya	1	Rusya	1
Hindistan	3	Avusturya	1	Suudi Arabistan	1
Malezya	3	İngiltere	1	İspanya	1
Fransa	2	Almanya	1	Vietnam	1

Sessiz istifa konusunda yapılmış çalışmaların ülkelere göre dağılımı incelendiği zaman en fazla çalışmanın ABD' de (12 çalışma) yapıldığı görülmektedir. ABD'yi Yunanistan (8 çalışma), Türkiye (4 çalışma) ve Kanada (3 çalışma) takip etmektedir. Yapılan çalışma sayısında Türkiye üçüncü sırada yer almaktadır.

Tablo 2: Sessiz İstifa Konusu ile İlgili En Fazla Çalışma Yapan Yazarlar

Yazar	Yayın sayısı	Yazar	Yayın sayısı	Yazar	Yayın Sayısı
Vraka, Irene	7	Konstantakopoulou, Olympia	4	V. Papathanasiou, Ioanna	2
Katsiroumpa, Aglaia	7	Gallos, Parisis	4	Masukujjaman, Mohammad	2
Moisoglou, Ioannis	6	Kaitelidou, Dafni	3	Yang, Qing	2
Galanis, Petros	5	Al Mamun, Abdullah	3	Zhong, Xueyun	2
Siskou, Olga	5	Malliarou, Maria	2	Kalogeropoulou, Maria	2

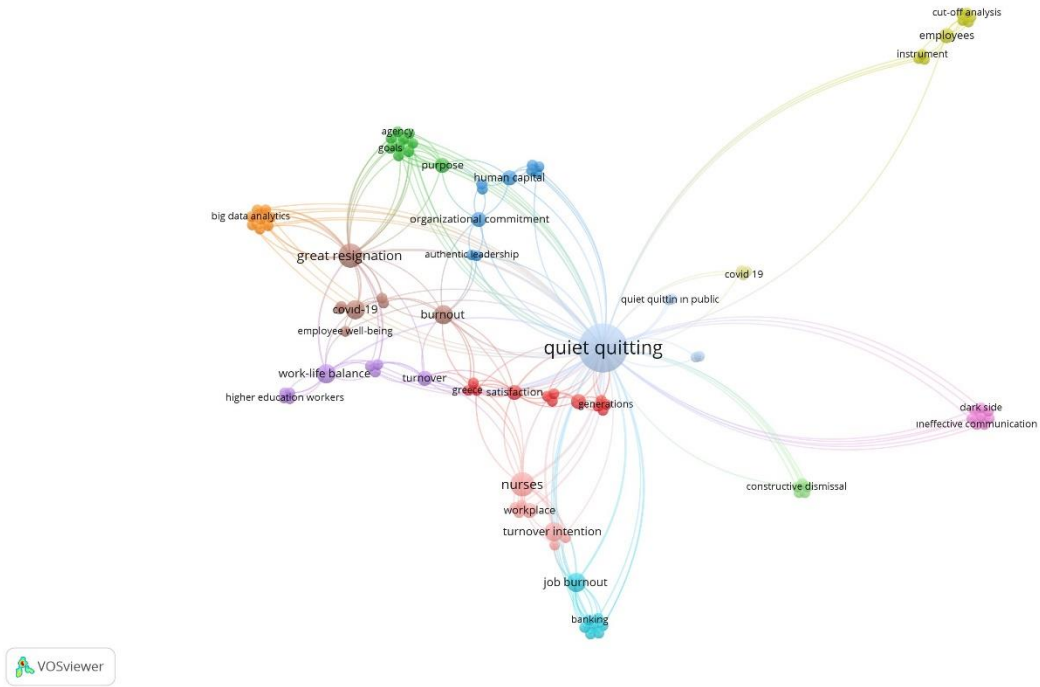
Sessiz istifa konusu ile ilgili yapılmış çalışmalar incelendiği zaman en fazla çalışma Vraka, Irene (7 yayın) tarafından yapılmıştır. Tabloda en az iki yayın yapmış yazara kadar olan yazarlara yer verilmiştir. 2 çalışmadan az yayını olan yazarlar tabloda yer almamaktadır.

Tablo 3: Sessiz İstifa Konusu ile İlgili En Fazla Atıf Alan Yazarlar

Yazar	Yayın Yılı	Web of Science Atıf Sayısı
Formica, S. & Sfodera	2022	50
Hamouche, S. vd.	2023	22
Forrester, N.	2023	17
Scheyett, A.	2022	15
Serenko, A.	2024	12
Zuzelo, P.R	2023	7

Sessiz istifa konusunda yapılmış çalışmalar aldığı atıflar bakımından incelendiği zaman en fazla atıfı Formica, S. & Sfodera yapmış oldukları çalışma ile almıştır. Yapılan bu çalışma 50 atıf alarak ilk sırada bulunmaktadır. İkinci sıradaki çalışma 22 atıf, üçüncü sıradaki çalışma ise 17 atıf almıştır. Konuya olan ilgi her geçen gün arttığı için çalışmalara yapılan atıflarında her geçen gün artacağı düşünülmektedir.

Aşağıda yer alan şekilde sessiz istifa konusunda yapılmış çalışmalarda kullanılan anahtar sözcükler yer almaktadır.



Şekil 2: İlgili Çalışmalarda En Sık Kullanılan Anahtar Sözcükler

Sessiz istifa konusunda yapılmış çalışmalarda en fazla tercih edilen anahtar kelime “quit quitting”(sessiz istifa) (20) sözcüğüdür. Sırasıyla en fazla kullanılan diğer sözcükler “great resignation” (büyük istifa) (5), “nurses”(hemşireler) (5), “job burnout” (iş tükenmişliği) (3) ve “burnout” (tükenmişlik) (3)’tür. Çalışmalarda kullanılan anahtar sözcükler toplamda 103 madde, 13 küme ve 399 bağlantıdan oluşmaktadır.

SONUÇ

Sessiz istifa kavramı son yıllarda gündeme gelen bir kavram olsa da anlam olarak çok da yeni olmayan bir kavramdır. Özellikle pandemi dönemi ve sonrasında popüler hale gelmiştir. Çalışanlar terfi alabilmek ya da rekabet avantajı sağlayabilmek adına iş tanımının ötesinde sorumluluklar üstlenebilmekte, mesai saatlerini aşan çalışmalar yapabilmektedir. Ancak örgütlerinden yaptıkları bu fedakarlıkların karşılığını alamadıkları zaman farklı şekillerde tepkiler gösterebilmektedir. Bu tepkilerden biri de sessiz istifa davranışıdır. Sessiz istifa bireyin yalnızca iş tanımında belirlenen işleri yerine getirmesi bunun dışında fazla hiçbir sorumluluk üstlenmemesi durumudur.

Bu çalışma ile sessiz istifa konusunda yapılmış çalışmalar incelenerek literatüre katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Yapılan çalışmanın gelecekte yapılacak çalışmalar için eksikliklerin görülmesi açısından bir fırsat niteliğinde olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada web of science veri tabanı kullanılarak sessiz istifa konusunda yapılmış 44 çalışmaya ulaşılmıştır.

Bu çalışmalar birtakım kriterler dikkate alınarak incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmalar yıl bazlı incelendiği zaman en fazla çalışma 2023 yılında (27) yapılmıştır. Sessiz istifa konusunda en fazla çalışma yapılan ülke ise ABD (12)'dir. En fazla yayın Vraka, Irene (7) tarafından yapılmıştır. En fazla atıf alan yazar ise Formica, S. & Sfodera (50) dir. Sessiz istifa konusunda yapılmış çalışmalarda en fazla kullanılan anahtar sözcük “quit quitting” (sessiz istifa) (20) sözcüğüdür.

Sessiz istifa süreci hem çalışanları hem de örgütü birçok açıdan etkilemektedir. Sessiz istifa sürecindeki bireyler örgüt içinde genellikle işten ilk çıkarılacaklar içerisinde yer almaktadır. Ayrıca bu bireylerin terfi alması diğer çalışanlara göre daha zordur. Sessiz istifa sürecindeki çalışanların iş tatminleri ve örgütsel bağlılıklarında azalmalar yaşanabilir. Tüm bu olumsuzluklarına rağmen bazen sessiz istifanın olumlu olarak sonuçlandığı durumlarda olabilmektedir. Bu sürece giren çalışanlar yöneticileri tarafından daha çabuk fark edilebilmekte bireyin bu durumdan çıkması için gereken özverinin gösterilmesi durumunda daha kolay atlatılabilmektedir.

Sessiz istifa sürecinin en az zararla atlatılabilmesi için öncelikle sessiz istifanın nedenleri ortaya konulmalıdır. Ortaya konulan nedene uygun çözüm alternatifleri sunulmalıdır. Sessiz istifa ücret ve kariyer kaynaklı ise çalışanların ücretlerinde düzenlemeler yapılabilir. Terfi ve eğitim imkanları sunulabilir. Çalışanlara daha fazla sorumluluk verilebilir, kararlara katılmaları sağlanabilir. Çalışanların kendilerini rahatça ifade edebilecekleri bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır. Bu çalışmanın en kritik sınırlılığı yalnızca web of science veri tabanının kullanılmasıdır. İlerde yapılacak çalışmaların Scopus, Pubmed gibi veri tabanları ile birlikte Ulakbim, Yök Tez Arşivi gibi veri tabanlarını da kapsayacak şekilde yapılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Ahmed, N. (2022). Quiet quitting: why doing less at work could be good for you and your employer, The Conversation, Erişim Adresi: <https://theconversation.com/quiet-quitting-why-doing-less-at-work-could-be-good-for-you-and-your-employer-188617>.
- Alat H, Filizöz B (2021) Örgütsel Destek Algısının, Çalışanların Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ve İçsel İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 18(2): 64-78.
- Ballı, E. & Üstün, F. (2021). İçsel işten ayrılma “örgütü gizli terk ediş”, Örgütsel Davranış, Şimdi Bu Konular Konuşuluyor. Ed. F. Üstün ve A.İ. Koca Ballı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bilgiç, H. F. (2017). Örgütsel bağlılık -iş tatmini ilişkisi. Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi, 2(3), 35-49.
- Cuadra, D. (2022). 'A silent protest': CPO at Headspace Health explains why workers are 'quiet quitting', Benefit News, Erişim Adresi: <https://www.benefitnews.com/news/cpo-at-headspace-health-on-quiet-quitting>.
- Çalışkan, K. (2023). Sessiz İstifa: Sonun Başlangıcı mı Yeniden Diriliş mi? Journal of Organizational Behavior Review, 5(2), 190-204
- Daugherty, G. & Kvilhaug, S. (2022). What Is Quiet Quitting-and Is It a Real Trend? <https://www.investopedia.com/what-is-quiet-quitting-6743910>.

- Echterhoff, W., Poweleit, D., Schindler, U., & Krenz, A. (1997). Innere Kündigung-Ueberwindung von Motivationsblockaden in Wirtschaft und Verwaltung. ZEITSCHRIFT FUHRUNG UND ORGANISATION, 66, 33-37..
- Fisch, J. H. (2003). Innere Kündigung als Folge einer sich selbsterfüllenden Prophezeiung–Wenn Stewards mit Agents verwechselt werden: Research Note. German Journal of Human Resource Management, 17(2), 215-223.
- 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. doi:10.1080/19368623.2022.2136601
- Gupte, A. (2022). Decoding Quiet Quitting, LinkedIn, Erişim Adresi: <https://www.linkedin.com/pulse/decoding-quiet-quitting-ashlesha-gupte>.
- Hetler, A. (2022). Quiet quitting explained: Everything you need to know. TechTarget. <https://www.techtarget.com/whatis/feature/Quiet-quitting-explained-Everything-you-need-to-know>.
- Kelly, J. (2022). How both managers and workers can combat quiet quitting. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2022/08/22/how-both-managers-and-workers-can-combat-quiet-quitting/?sh=447aeec0466d>
- Klotz, A. C. & Bolino, M. C. (2022). Harvard Business Review. “When Quiet Quitting Is Worse than the Real Thing.” <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing>.
- Koçel, T. (2014). İşletme Yöneticiliği (Genişletilmiş 15. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Lin, L., & Gullotta, D. (2021). Disarticulating Gignian: Chinese youth beyond 'rising tides' and 'lying flat', Made in China Journal, 6(3), 20-30.
- Lord, J. (2022). Quiet quitting is a new name for an old method of industrial action, The Conversation, Erişim Adresi: <https://theconversation.com/quiet-quitting-is-a-new-name-for-an-old-method-of-industrial-action-189752>
- Maguire, O. (2022). Quiet quitting: how you can recognise it and re-engage your employees. <https://www.reed.com/articles/quiet-quitting-how-you-can-recognise-it-and-re-engage-your-employees>.
- McGregor, G. (2022). Before "quiet quitting" in the U.S., there was "lying flat" in China. How the anti-work movement swept the world's two largest economies, Fortune,
- Pemberton, M. (2022). Hate your job? 'Quiet quitting' is NOT the answer, Erişim adresi: <https://www.dailymail.co.uk/femail/article-11110791/dr-max.pemberton-hate-job-quiet-quitting-not-answer.html>
- Resumebuilder (2022). 1 in 3 managers have responded to ‘quiet quitting’ with ‘quiet firing’, Resumebuilder.com, Erişim Adresi: <https://www.resumebuilder.com/1-in-3-managers-respond-to-quiet-quitting-with-quiet-firing/>
- Richter, G. (1999). Innere Kündigung. Modellentwicklung und empirische Befunde aus einer Untersuchung im Bereich der öffentlichen Verwaltung. German Journal of Human Resource Management 13(2): 113-138.
- Scheibner N, & Hapkemeyer J. (2013). Innere Kündigung als Thema in der Organisationsentwicklung. Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 20(4): 461-472.
- Schulze, K. (2012). Lautloser Rückzug-Innere Kündigung durch destruktive Führung.
- Schwarz, N. (2007). Attitude construction: Evaluation in context. Social cognition 25(5): 638-656.

- Seçer, B. (2011). İş güvencesizliğinin içsel işten ayrılma ve yaşam doyumuna etkisi. *Is, Guç: The Journal of Industrial Relations Human Resources*, 13(4).
- Stahlmann, M., Wendt-Kleinberg, W., & Weyrather, I. (2004). Zwischen Engagement und innerer Kündigung—Arbeitsemotionen im Prozess fortschreitenden Personalabbaus. *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations*, 380-394.
- Üstün F, Tatlı M (2020) İçsel İşten Ayrılma (İçsel Göç) ve Performans Düşürme Eğiliminin Demografik Özellikler Açısından Değerlendirilmesi: Kamu-Özel Sektör Karşılaştırması. 19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi, Kayseri, Türkiye, 23-25 Eylül, 501-518.
- Youthall (2022). “Sessiz istifa nedir?”. *Sessiz İstifa Araştırma Raporu*, 1, 2-5.