

ÖZGÜN ARAŞTIRMA

Örgütlerde Sessiz İstifanın Bibliyometrik Analizi

Yaşar ŞAHİN¹

Özet

Covid-19 dönemi sonrasında uzaktan çalışma ve hibrit çalışma modellerinin yaygınlaşmasıyla, iş-yaşam sınırları esnekleşmiş, çalışanlar işlerine duygusal olarak daha az bağlanmaya başlamıştır. Bu süreç, çalışanların iş yerlerinde daha az sorumluluk üstlenmelerine ve yalnızca "gerekeni" yapma eğilimlerine yol açmıştır. Sessiz istifa (quiet quitting) olarak adlandırılan bu davranış, çalışanların yalnızca iş tanımlarında belirtilen minimum görevleri yerine getirerek aktif katılım göstermemelerini ifade etmektedir. Bu çalışmada 2022 yılında popüler olan ve araştırmacıların ilgisini çeken sessiz istifa kavramının bibliyometrik analiz yöntemiyle ele alınması amaçlanmıştır. Çalışmada Web of Sciences kaynağından elde edilen, 2022-2024 yıllarında gerçekleştirilmiş, 50 farklı kaynaktan sağlanan 60 yayın ele alınmıştır. Elde edilen bulgularda; sessiz istifa alanındaki çalışmaların hızlı şekilde artmakta olduğu, çalışmalara en fazla ilgi duyan ve en çok esere sahip yazarların, 8 yayın ile Petros Galanis, 6 yayın ile Aglaia Katsiroumpa, Ioannis Moisoglou ve Irene Vraka isimli yazarlar olduğu görülmüştür. En fazla atıf alan yazarlar Sandro Formica ve Fabiola Sfodera olurken, çalışma konusuna en fazla ilgi duyan yazarların yer aldığı ülke Yunanistan, çalışmalarına en fazla atıf alan yazarların bulunduğu ülkenin de İtalya olduğu görülmüştür. Sessiz istifa ile ilgili en fazla yayının gerçekleştirildiği kurum National and Kapodistrian University of Athens, en fazla atıf yapılan dergi International Journal of Contemporary Hospitality Management olarak tespit edilmiş, bulgular kelime açısından analiz edildiğinde tükenmişlik anlamındaki "burnout" kelimesi çalışmalarda en fazla tekrar edilen kelime olarak ortaya çıkmıştır. Çalışmalara ait ağ hartasında farklı büyüklük ve çapta 9 farklı kavramsal eğilimin oluştuğu ve tematik kümelenme bulguları doğrultusunda çalışmaların motor ve genel temalar olarak adlandırılan bölgelerde yoğunlaştığı da ayrıca tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Sessiz İstifa, Sessiz Vazgeçiş, Örgütsel Sessizlik, Geri Çekilme Davranışı, Bibliyometrik Analiz
Jel Kodu: D23, J28, J53, M14

Bibliometric Analysis of Quiet Quitting in Organizations

Abstract

With the spread of hybrid working models after the Covid-19 period, work-life boundaries have become flexible and employees have started to become less emotionally attached to their jobs. This process has led to employees taking on less responsibility at work and a tendency to do only "what is necessary". This behavior, called quiet quitting, refers to employees not actively participating by only fulfilling the minimum duties specified in their job descriptions. This study aimed to address the concept of silent resignation, which became popular in 2022 and attracted the attention of researchers, through bibliometric analysis. The study examined 60 publications obtained from 50 different sources, obtained from the Web of Sciences source, conducted between 2022-2024. The findings show that studies in the field of quiet quitting are increasing rapidly, and the authors with the most interest in the studies and the most works are Petros Galanis with 8 publications, Aglaia Katsiroumpa, Ioannis Moisoglou and Irene Vraka with 6 publications. The most cited authors were Sandro Formica and Fabiola Sfodera, while the country with the most interest in the subject of the study was Greece, and the country with the most cited authors was Italy. The institution with the most publications on quiet quitting was determined as the National and Kapodistrian University of Athens, and the most cited journal was the International Journal of Contemporary Hospitality Management, and when the findings were analyzed in terms of word, "burnout" emerged as the most repeated word in the studies. It was also determined that 9 different conceptual trends of different sizes and diameters were formed in the network map of the studies, and that the studies were concentrated in the regions called motor and basic themes in line with the thematic clustering findings.

Keywords: Quiet Quitting, Quiet Renunciation, Organizational Silence, Withdrawal Behavior, Bibliometric Analysis
Jel Codes: D23, J28, J53, M14

ATIF ÖNERİSİ (APA): Şahin, Y. (2024). Örgütlerde Sessiz İstifanın Bibliyometrik Analizi. *İzmir Yönetim Dergisi*, 5(2), 153-165. Doi: 10.56203/iyd.1586267

¹ Öğr. Gör. Dr., Trabzon Üniversitesi, Beşikdüzü Meslek Yüksekokulu, Beşikdüzü / TRABZON,

EMAIL: yasarsahin@trabzon.edu.tr **ORCID:** 0000-0002-5205-3054

1. GİRİŞ

Günümüz işlemleri, iş süreçlerinin ve organizasyon yapılarının güncellenmesi, teknolojinin hızla ilerlemesi ve dijitalleşmenin artmasıyla yapısal olarak değişim yaşamaktadır. Özellikle Covid-19 döneminde çalışma hayatında köklü değişimler ortaya çıkmış, uzaktan çalışma, birçok sektör için etkin bir çalışma yöntemi haline gelmiştir (Galanis ve diğerleri, 2024). Bu dönemde, dijital teknolojilerin etkin olarak kullanılmaya başlamasıyla işletmeler büyük ölçüde dönüşüm gerçekleştirmiş, özellikle uzaktan çalışmanın mekândan bağımsız olması, verimliliği, esnek çalışma saatleri gibi öne çıkan özellikleri hem çalışanlar hem de maliyet avantajı ve esnekliği gibi avantajları sayesinde işverenler tarafından tercih edilmesine neden olmuştur (Güler, 2020). Ancak bu dönüşüm örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkiler ortaya çıkarmış, çalışanların fiziksel olarak işletme içinde yer almamaları, meslektaşları ve yöneticileri ile daha az etkileşim kurmaları, çalışanların örgütleri ile fiziksel ve duygusal bağlılıklarında azalma sorununu ortaya çıkarmıştır (Mahand ve Caldwell, 2023).

Çalışanların işletmelerine karşı hissettiği örgütsel bağlılık; çalışanın örgütle olan pozitif ilişkisi ve aidiyet duygusunu içeren duygusal bağ, kuruma karşı hissettiği görev ve sorumluluk bilinci ve kurum ve fiziksel ortam ile ilişkilendirilen devamlılık bağı gibi bileşenleri içermektedir (Shah ve Parekh, 2023). Özellikle pandemi dönemi sonrasında birçok çalışan, fiziksel ortama dönme konusunda isteksiz davranarak uzaktan çalışmaya devam etme taleplerinde bulunmuş, bu da örgütler tarafından uzaktan ya da esnek çalışma modellerinin benimsenmesine yol açmış, uzaktan çalışmanın örgütsel bağları zayıflatma yönünde olumsuz etkiler yarattığı görülmüştür (Serenko, 2023).

Küresel ölçekte yaşamın tüm alanında etki gösteren Covid-19 salgınının çalışma yaşamındaki etkileri doğal olarak çalışma şekillerinin farklılaşmasına ve örgütsel bağlılıkların azalmasına neden olmuş,

çalışanlar için olumsuz etkilere de yol açmış, örgütsel bağlılığın azalması ve iş tanımlarının değişmesi yeni zorluklar getirmiştir (Rossi ve diğerleri, 2024). 2021 yılında Çinli bir sosyal medya kullanıcısının, fazla çalışma saatleri doğrultusunda hayatını kaybeden bir çalışanı yoğun olarak gündeme getirmesi sonucu yarattığı etki ile “sessiz istifa” olarak Türkçeleştirilen “quiet quitting” kavramı bu bağlamda ortaya çıkmıştır (Yıldız ve Özmenekşe, 2022). Son dönemde işletmeler için dikkat çeken ve gittikçe daha da önem kazanan “sessiz istifa” (quiet quitting) kavramı, günümüz çalışma dünyasında ortaya çıkan bir dizi problemin yansıması olarak görülmektedir. Bu kavram, çalışanların işyerlerindeki görevlerini tamamen bırakmak yerine sadece iş tanımlarında belirtilen minimum görevleri yaparak organizasyona aktif şekilde katılım göstermemelerini ifade etmektedir (Scheyett, 2023).

Sessiz istifa, özellikle motivasyon eksikliği, örgütsel bağlılığın olmayışı, düşük iş tatmini ve işverenlerden gelen aşırı talepler gibi faktörlerin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Anand ve diğerleri, 2024). Çalışanların fazla mesai, gönüllü sorumluluklar ve ekstra çaba gerektiren işlerden kaçınarak kişisel amaçlarına odaklanmaları şeklinde ortaya çıkan sessiz istifa, günümüz işletmeleri açısından dikkat edilmesi gereken önemli sorunlardan biri haline gelmiştir (Boy ve Sürmeli, 2023). Covid-19 dönemi sonrasında örgüt ortamlarının değişimi, sessiz istifanın daha görünür hale gelmesine katkıda bulunmuştur. Uzaktan çalışma, dijital işletmeler gibi çalışma modellerinin yaygınlaşması işveren ve işgören ilişkilerini, çalışma ortamlarını daha esnek hale getirmiş, bu da çalışanların işlerine ve kurumlarına duygusal olarak daha az bağlanmalarına sebep olmuştur (Hamouche ve diğerleri, 2023).

Bu bağlamda çalışanların işletmelerde daha az sorumluluk üstlenmeleri ve yalnızca gerekeni yapma eğilimleri ortaya çıkmış olup sessiz istifa kısa vadede çalışanların kendi refahlarını korumalarını gündeme getirmiştir. Uzun

vadede işletmeler için önemli riskler barındırmakta olan sessiz istifa, günümüz organizasyonları ve iş yaşamı için kısa süre içinde önemli bir kavram haline gelmiştir.

Bu çalışmada işletmeler için her geçen gün artan sessiz istifa alanındaki bilimsel çalışmaların ele alınarak analiz edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla literatürde yer alan eserlerin niteliksel ve niceliksel yapısı, yayınların yazar, atıf sayısı, ülke, yayıncı dergi ve anahtar kelimeleri gibi kriterlere ait bulguları bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmiştir. Bunların yanında çalışmanın kapsadığı dönem, ele alınan yayınların genişliği, analiz yöntemi ve bulguların çeşitliliği açısından literatürde yer alan benzer çalışmalardan daha kapsamlı bir yapıya sahip olması amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Son yıllarda çalışma hayatında giderek daha fazla çeken bir kavram olan "sessiz istifa" (quiet quitting), ilk kez ekonomist Mark Boldger tarafından 2009 yılında ortaya atıldığı için çok yeni bir kavram değildir. Ancak özellikle büyük dönüşümü başlatan pandemi sonrası döneme denk gelen 2022 yılında popüler ve sık kullanılan bir kavram olmuştur (Formica ve Sfodera, 2022). Sessiz istifa kavramı önem çeken popülaritesini 2022 yılı Temmuz ayında Amerikan TikTok kullanıcısı Zaid Khan isimli bir mühendis tarafından yayınlanan bir video ile elde etmiştir (Oğan ve Çetiner, 2024). Çalışma hayatına ve temposuna eleştiri niteliğindeki bu paylaşım sessiz istifa kavramının yayılmasını sağlamış, hızlı bir şekilde tüm sosyal paylaşım uygulamalarında benzer içerikte içerikler oluşturulmaya ve yayılmaya başlamıştır (Pevce, 2023).

Sessiz istifa, çalışanların örgütten resmi olarak ayrılmaları anlamına gelmemekle birlikte, işlerinden duygusal ve psikolojik olarak uzaklaştıkları ve sadece asgari görevlerini yerine getirdikleri bir durumu ifade etmektedir (Savaş ve Turan, 2023). İşgörenler, sessiz istifa davranışında iş tanımlarında yer almayan ek görevlerden ve aşırı mesai yapmaktan kaçınarak bir çeşit direniş göstermekte, bu

durum, iş tatmini, motivasyon eksikliği, iş stresi gibi bir dizi faktörden kaynaklanabilmektedir (Mahand ve Caldwell, 2023).

Sessiz istifanın altında yatan önemli faktörlerden biri iş tatminindeki düşüştür (Atalay ve Dağıstan, 2024). Bu da genellikle adil olmayan ücretlendirme, yetersiz kariyer fırsatları, düşük motivasyon gibi nedenlerle ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, çalışma ortamındaki adil olmayan yönetim yapısı, baskıcı yöneticiler ve destekleyici olmayan liderlik tarzları da bu süreci olumsuz yönde etkileyen unsurlar arasındadır (Aydın ve Azizoğlu, 2022). Çalışanlar, kendilerini baskı altında hissettiklerinde ya da yeteri kadar takdir edilmediklerini düşündüklerinde iş yerinde yeterli motivasyonu elde edememekte, beklentiler karşılanmadığında ise sessiz istifa kaçınılmaz hale gelebilmektedir (Çalışkan, 2023). Özellikle genç kuşak çalışanlar, iş yerinde yalnızca maddi kazanç değil, anlamlı bir iş deneyimi, kişisel gelişim olanağı talep etmekte, bu talepler karşılanmadığında ise çalışanlar, sessiz istifa yoluyla iş yerlerindeki aktif rollerini azaltma yoluna gitmektedirler (Galanis ve diğerleri, 2023).

Sessiz istifa işletmelerde verimliliği düşüren ve iş gücü kaybına yol açan bir sorun olarak ortaya çıkmakta, çalışanların sadece minimum düzeyde çaba sarf etmesine, iş yerinde inovasyonun azalmasına, ekip çalışmasının zayıflamasına ve genel iş performansının düşmesine neden olmaktadır (Ratnatunga, 2022). Bu durum da, özellikle rekabetin yoğun olduğu sektörlerde işletmelerin sürdürülebilirliği açısından risk oluşturmaktadır (Çimen ve Yılmaz, 2023).

Sonuç olarak, çalışanların işten duygusal olarak uzaklaşmalarının önüne geçmek, yalnızca performans ve verimlilik açısından değil, aynı zamanda işletme başarısının uzun vadeli amaçları açısından önem taşımaktadır. İşletmeler, çalışan bağlılığını artırmak, onların ihtiyaçlarını karşılamak ve kapsayıcı bir iş ortamı yaratmak için stratejiler geliştirmelidirler. Bu bağlamda sessiz istifa, günümüz koşullarının ortaya çıkardığı önemli

bir kavram olup, iş tatmini, motivasyonu gibi faktörlerle yakından ilişkilidir (Johnson, 2023). İş dünyasının bu yeni fenomeni doğru anlaması ve çalışanların beklentilerini karşılayacak stratejiler geliştirmesi, sürdürülebilir iş modelleri oluşturma açısından kritik bir öneme sahip olup sessiz istifa kavramı araştırmacılar tarafından da ilgi çekmekte, akademik literatürde gittikçe daha fazla yer edinmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Sessiz istifa olgusu yakın dönemde etkin olarak ortaya çıkmış bir kavram olmasına rağmen hem işletmeler hem de çalışanlar için önemi her geçen gün artmaktadır. Bu kavram, bireysel performans ve iş tatmininden örgütsel bağlılık ve iş verimliliğine kadar geniş bir yelpazede birçok alanda etkili olmaktadır. Özellikle genç kuşak içinde yer alan çalışanlar tarafından daha fazla ilgi gören sessiz istifa, pandemi dönemi sonrasında örgütlerde yaygınlaşmaya başlamış, iş performansı ve örgüt kültürü açısından olumsuz etkilere sebep olmuştur.

Sessiz istifa kavramının gündeme gelmesi akademik çevrede de dikkat çekmiş, araştırmacılar sessiz istifa kavramını bilimsel çalışmalarda ele almaya başlamışlardır. Bu çalışmada, son yıllarda iş dünyasında sıkça tartışılan ve "sessiz istifa" (quiet quitting) olarak adlandırılan kavrama ait çalışmaların analiz edilmesi amaçlanmıştır. Analiz doğrultusunda çalışmaların; yazarlar, kavramlar, ülkeler gibi özellikleri açısından ele alınması, çalışmaların gelecek vizyonunun belirlenmesi hedeflenmiştir.

Çalışmada Web of Science kaynağından elde edilen, sessiz istifanın gündeme geldiği 2022 yılı ile 2024 yılları arasındaki dönemi kapsayan çalışmalar ele alınmıştır. Araştırmada "quiet quitting" anahtar kelimesi kullanılarak; makale, erken görünüm makale, derleme makale, editöryal materyal ve bildiri türünde 60 çalışma analiz edilmiştir. Çalışmaların analizinde bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmış olup bibliyometri kavramı akademik yayınların niceliksel analizine dayalı

ve mevcut araştırmaların değerlendirilmesi ve görselleştirilmesi amacıyla istatistiksel yöntemlerin kullanılmasıdır. Bibliyometrik analiz, bu tür büyük hacimli bilimsel verileri araştırmak ve analiz etmek için popüler ve titiz bir yöntem olarak kullanılan önemli yöntemlerden biri olarak ortaya çıkmakta, belirli bir çalışma alanını ayrıntılı şekilde analiz ederken, o alandaki gelişmelere ışık tutmaktadır (Donthu ve diğerleri, 2021).

Bibliyometrik analiz ile araştırma konusu, matematiksel ve istatistiksel yöntemler kullanılarak çeşitli açılardan sınıflandırılmakta, ölçülmekte ve sıralandırma yoluyla analiz edilmekte olup bulgular çalışmalara ait önyargıyı azaltmak ve nesnellik ölçüsü sağlamak amacıyla da kullanılmaktadır (Zupic ve Cater, 2015). Bu çalışmada da, sessiz istifa kavramı ile ilgili çalışmalar ele alınarak elde edilen bulguların, araştırmacılara fayda sağlamak amacıyla analizi amaçlanmıştır. Çalışmada alana ait çalışmaların konuya ilgi duyan yazar, yayınevi (dergi), ülke, kurumlar, temel kavramlar gibi bulgular yoluyla niteliksel ve niceliksel açıdan ele alınmıştır.

Bu kapsamda yapılan çalışmada, 2022-2024 dönemlerine ait 50 kaynaktan elde edilen toplam 60 çalışma bibliyometrik analiz yöntemi ile ele alınarak incelenmiştir. Analizler için, Bibliyometrix yazılımı kullanılmış, bulguları görsel hale getirmek için R-Studio ile entegre çalışan biblioshiny uygulaması kullanılmıştır. Biblioshiny uygulaması, web ara yüzünü sağlamak için kullanılan bir tasarım yazılımıdır (Busayo ve diğerleri, 2020).

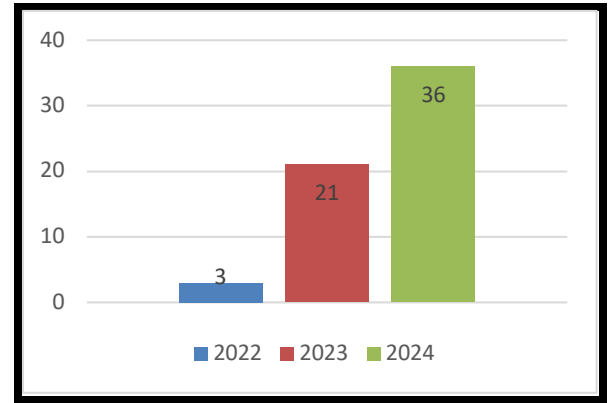
4. EVREN VE ÖRNEKLEM

Sessiz istifa kavramının ele alındığı akademik araştırmaların analizini amaçlayan bu çalışmanın örneklemini Web of Sciences kaynağından elde edilen ve 2022 ile 2024 yılları arasındaki dönemi kapsayan çalışmalardan oluşmaktadır. Çalışma sessiz istifa alanındaki makale, erken görünüm makale, derleme makale, editöryal materyal ve bildiri türünde 60 yayını kapsamakta olup yayınlara ait genel veriler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Yayınlara Ait Genel Veriler

Değişkenler	Veri Sonuçları
Zaman Aralığı	2022:2024
Kaynaklar	50
Makale Sayısı	60
Yıllık Büyüme Oranı	246,41
Yayın Başına Düşen Atıf Sayısı	4,983
Referans Sayısı	2.972
Doküman İçeriği	
Anahtar Kelimeler	156
Yazarın Anahtar Kelimeleri	253
Yazarlar	
Yazarlar	138
Tek yazarlı çalışmaların yazarları	14
Yazar İşbirliği	
Tek yazarlı dokümanlar	14
Çalışma Başına Ortak Yazarlar	2,98
Uluslararası ortak yazarlık %	15
Doküman Türü	
Makale	32
Makale: Erken Erişim	18
Editöryal Materyal	6
Bildiri	1
Derleme Makale	3

Çalışmada analiz edilen dönem kapsamında sessiz istifa alanında yapılmış 50 farklı kaynaktan 60 çalışma ele alınmıştır. Tablo 1’de sessiz istifa kavramının ilgi çekmeye başladığı ve geniş yankı uyandırdığı 2022 yılından itibaren, bu konu ile ilgili çalışmaların % 246,41 gibi yüksek bir oranında artmış olduğu görülmektedir. 138 yazarın yer aldığı sessiz istifa alanındaki çalışmaların 14 tanesinin tek yazar tarafından gerçekleştirildiği ve ortalama atıf sayısının da 4,983 olduğu görülmektedir. Makalelerin yıllara göre artış sayısı Grafik 1’de görülmektedir.



Grafik 1: Yıllara Göre Makale Sayısı

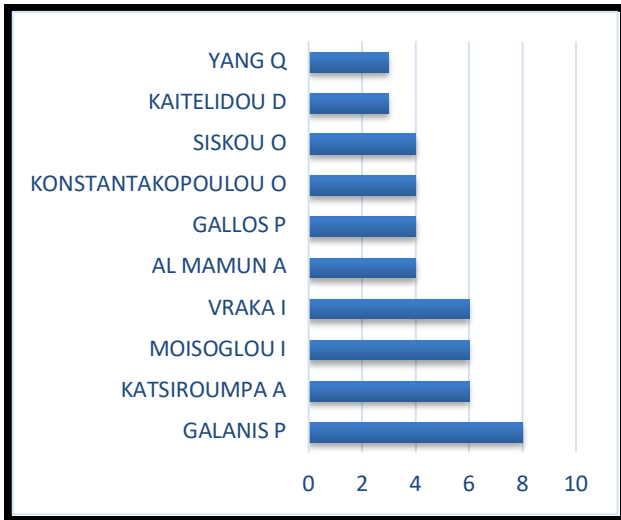
Grafik 1, sessiz istifa kavramının akademik olarak ele alınmaya başladığı 2022 yılından 2024 yılına kadar hızlı şekilde ve yüksek orandan arttığını göstermekte, ortaya çıkan trend doğrultusunda gelecekte bu alanda yapılacak çalışmaların giderek artan bir eğilime sahip olacağı öngörülebilmektedir.

5. BULGULAR

Literatürde yer alan çalışmaların niteliksel ve niceliksel açıdan analiz edilmesi, makalelerin yıllar, yazarlar, bilimsel etki, atıf, yayın organları gibi açılardan ele alınması bibliyometrik analiz yöntemi ile mümkün olmaktadır. Bibliyometrik analiz yöntemi; akademik bir çerçeve meydana getirme, araştırma stratejilerini planlanma, akademik yayınların etkinliğini değerlendirme ve disiplinler arası işbirliğinin analizini gerçekleştirilebilmeyi mümkün kılmakta, böylece yazarların yayınları ve bu yayınların akademik ortamda nasıl değerlendirildiğini anlamalarına yardımcı olmaktadır (Topçuoğlu ve diğerleri, 2023). Sessiz istifa alanında yer alan çalışmaların ele alındığı bu çalışmada elde edilen bulgular, yayınların yer aldığı dergiler, yazarlar, atıf sayıları, ülkeler ve anahtar kelimeler gibi farklı açılardan ele alınarak analiz edilmiştir.

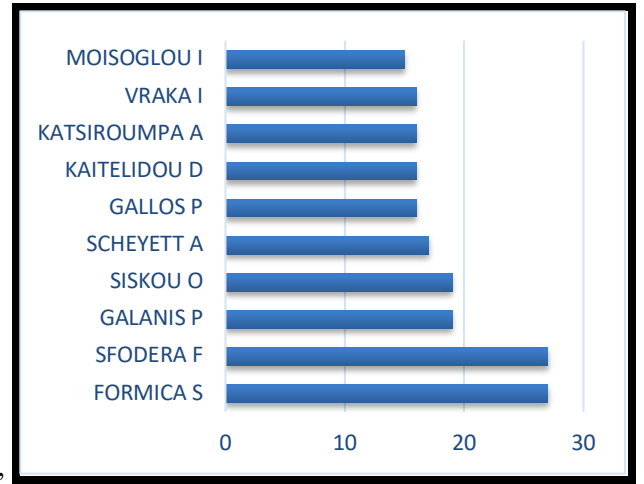
5.1. Yazarlara Ait Bulgular

Bibliyometrik analiz yöntemi ile elde edilen önemli bulgular arasında araştırma konusu alan ile ilgili yazarlara ait özellikler önem taşımaktadır. Çalışmada ele alınan dönem içinde sessiz istifa alanı ile ilgili yazarlara ait bulguların başında, çalışma konusuna en fazla ilgi duyan, bu alanda en çok yayın yapan yazarlar gelmektedir. Sessiz istifa alanında en çok yayın yapan ilk 10 yazara ait sıralamayı gösteren bilgiler, Grafik 2’de yer almaktadır.



Grafik 2: En Çok Yayın Yapan Yazarlar

Elde edilen bulgularda Petros Galanis isimli yazarın 8 yayın ile çalışma kapsamındaki dönem içinde, konuya en fazla ilgi duyan yazar olduğu görülmüştür. Aglaia Katsiroumpa, Ioannis Moisoglou ve Irene Vraaka isimli yazarlar da 6 adet çalışmada yer alarak çalışma konusu alana en fazla ilgi duyan yazarlar arasında yer almışlardır. Yazarların değerlendirilmesinde önemli kriterlerden biri de yazarların çalışmalarına yapılan atıf sayıları olup sessiz istifa alanındaki çalışmalarına en fazla atıf yapılan ilk on yazara ait sıralama Grafik 3’te yer almaktadır.



Grafik 3: En Çok Atıf Alan Yazarlar

Sandro Formica ve Fabiola Sfodera isimli yazarlar, çalışmalarına almış oldukları 27 atıf ile en fazla atıf alan iki yazar olarak en başta yer almaktadırlar. Petros Galanis ve Olga Siskou isimli yazarların çalışmaları 19, Anna Scheyet’e ait çalışmalar da 17 atıf sayısı ile sıralamada üst sıralarda yer almışlardır. Sorumlu yazarların bulunduğu ve çalışma konusu alanın en çok ele alındığı ülkeler de bibliyometrik analiz yöntemiyle elde edilebilen bulgulardandır. Sessiz istifa alanında çalışmalar yapan yazarların, buldukları ülkeler açısından ele alınması ve en çok ele alındığı ülkelere göre sıralanmasına ait bulgular Tablo 2’dedir.

Tablo 2: Sorumlu Yazarın Bulunduğu Ülkelere Göre Üretkenlik

Ülke	Yayın sayısı
Yunanistan	50

Amerika Birleşik Devletleri	39
Hindistan	15
Malezya	15
Kanada	12
Avustralya	9
İsrail	9
İtalya	9
Fransa	6
Güney Kore	6
Macaristan	5
Avusturya	4
İngiltere	4
Almanya	3

Sessiz istifa alanındaki çalışmaların en fazla ele alındığı ülkelerin başında Yunanistan gelmektedir. Yunanistan'da bulunan 50 yazar sessiz istifa alanında bilimsel çalışma gerçekleştirmiş olup ikinci sırada 39 yazar tarafından çalışma konusu alanda akademik çalışmalar gerçekleştirilmiş olan Amerika Birleşik Devletleri gelmektedir. Sıralamada yer alan diğer ülkelere oranla Yunanistan ve Amerika Birleşik Devletleri'nde yer alan yazarların konuya göstermiş oldukları ilgi açısından önemli ölçüde üstünlüğe sahip oldukları görülmektedir. Sorumlu yazarların yer aldığı ülkelere ait çalışmaların atıf sayılarına ait veriler Tablo 3'te görülmektedir.

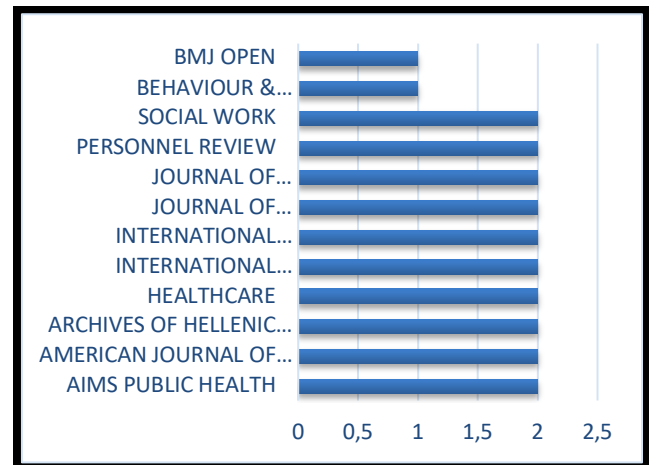
Tablo 3: Ülkelerin Atıf Sayıları

Ülke	Toplam Atıf	Makale Başına Atıf Ortalaması
İtalya	65	32,5
Amerika Birleşik Devletleri	55	4,6
Yunanistan	33	4,1
Birleşik Arap Emirlikleri	30	15
Kanada	27	6,8
Malezya	17	4,2
Fransa	11	3,7
Suudi Arabistan	3	3
İngiltere	3	3

Çalışma kapsamındaki dönem için, sorumlu yazarların bulunduğu ülkeler açısından İtalya'da bulunan yazarlara ait çalışmaların 65 atıf sayısı ile ilk sırayı aldığı görülmüştür. 55 atıf alan Amerika Birleşik Devletleri ikinci, en fazla çalışmayı gerçekleştirmiş yazarların yer aldığı Yunanistan, atıf sayısı bakımından üçüncü sırada yer almıştır. İtalya'da bulunan yazarlara ait çalışmalar, makale başı 32,5 atıf ortalaması ile ilk sırayı almış olup makale başı ortalama atıf sayısı bakımından diğer ülkelere göre çok yüksek bir değere sahip olmuştur.

5.2. Dergilere Ait Bulgular

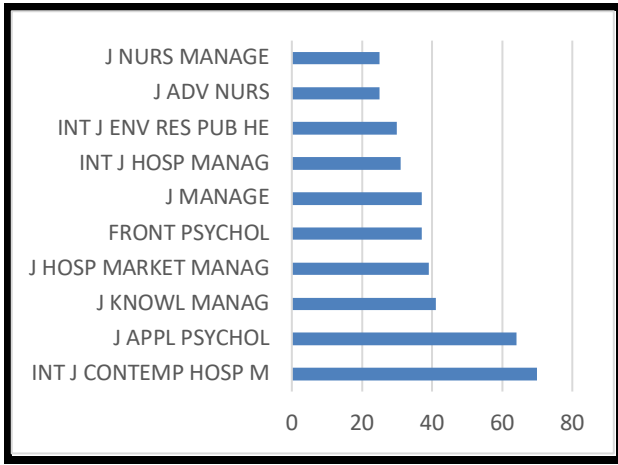
Bibliyometrik analiz yöntemiyle elde edilen verilerden biri de çalışmaların yer aldığı yayın organlarına ait bulgulardır. Herhangi bir araştırma konusu ile ilgilenen araştırmacılar ve yazarlar için, ilgili konuya en fazla yer veren yayın organları veya dergiler önem taşımaktadır. Böylelikle araştırmalarını yönlendirmede kolaylık sağlamada, ilgi alanları ile örtüşen dergileri tespit edebilmektedirler. Çalışmada ele alınan sessiz istifa konusu hakkında, çalışma kapsamındaki döneme ait, en fazla yayına ev sahipliği yapmış dergilere ait bulgular Grafik 4'te görülmektedir.



Grafik 4: En Çok Yayın Yapan Dergiler

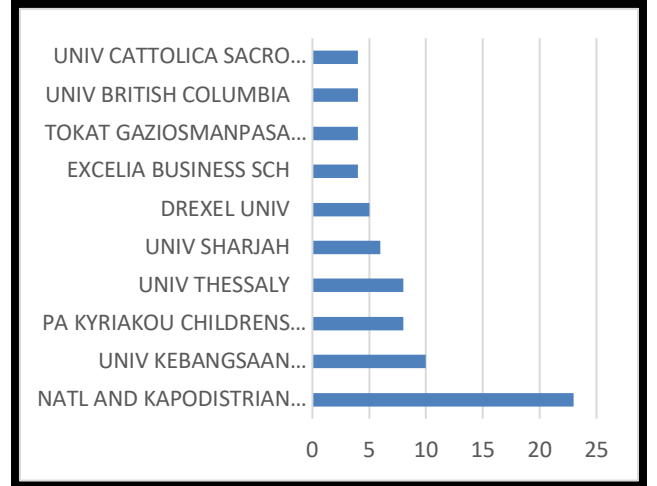
Sessiz istifa kavramının yakın zamanda gündeme gelmesi ve ilk çalışmaların 2022 yılında başlamış olması nedeniyle yayın organlarının gerçekleştirdiği sessiz istifa konusuna ait çalışmaların yüksek sayılara ulaşmamış olduğu bulgularda görülmektedir. 2

adet yayına ev sahipliği yapmış dergiler ise alfabetik sıralama doğrultusunda; Aims Public Health, American Journal of Health Promotion, Archives of Hellenic Medicine, Healthcare, International Journal of Contemporary Hospitality Management, International Journal of Organizational Analysis, Journal of Hospitality Marketing & Management, Journal of Knowledge Management, Personnel Review ve Social Work isimli dergiler olmuştur. Yayınlarına en çok atıf alan ilk on dergiye ait sıralama Grafik 5'te yer almaktadır.



Grafik 5: En Çok Yerel Atıf Alan Dergiler

International Journal of Contemporary Hospitality Management dergisi, yayınlamış olduğu çalışmalara 70 atıf almasıyla ilk sırada yer almıştır. Bulgular doğrultusunda Journal of Applied Psychology tarafından gerçekleştirilmiş yayınların da toplam 64 atıf alarak çalışma kapsamındaki dönem için, çalışmalarına en fazla atıf yapılan dergiler olduğu görülmüştür. Yazarların bünyesinde yer aldığı kurumlar da, yazarlar ve yayınevleri gibi, çalışmada analiz eden kriterler arasında yer almaktadır. Sessiz istifa alanında en fazla yayının gerçekleştirildiği kurumlara ait bulgular Grafik 6'da sunulmuştur.

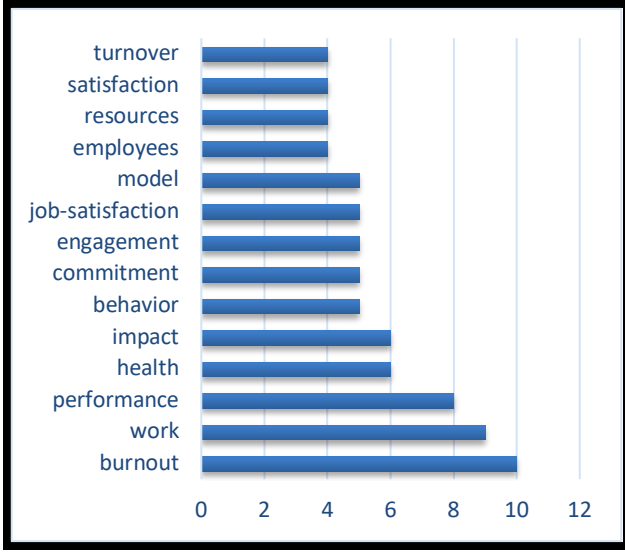


Grafik 6: En Çok Yayın Yapılan Kurumlar

Bulgular yazarların bünyesinde yer aldığı kurumlar açısından ele alındığında, Yunanistan'da bulunan National and Kapodistrian University of Athens 23 yayın ile ilk sırada yer almıştır. Universiti Kebangsaan Malaysia yazarlarının 10 yayın gerçekleştirmiş olmasıyla ikinci sırayı temsil etmiştir. Yunanistan'da bulunan başka bir kurum olan Pan & Aglaia Kyriakou Children's Hospital ile University of Thessaly de 8 yayın ile sıralamada üst sıraları takip eden kurumlar olmuştur.

5.3. Kelimelere Ait Bulgular

Bibliyometrik analiz, ilgili çalışma alanında en sık tekrarlanan kelimeler ve kelimelere ait trendleri elde etmede etkili bir yöntemdir. Çalışmada sessiz istifa alanında gerçekleştirilmiş çalışmalara ait kelimeler de ele alınmış, kelimelerin tekrarlanma sıklıkları, ağ örüntüleri ve kümelenme yapıları açısından değerlendirilmiştir. Sessiz istifa çalışmalarında yer alan ve en sık tekrar edilen anahtar kelimelere ait bulgular Grafik 7'de görülmektedir.



Grafik 7: En Çok Tekrarlanan Anahtar Kelimeler

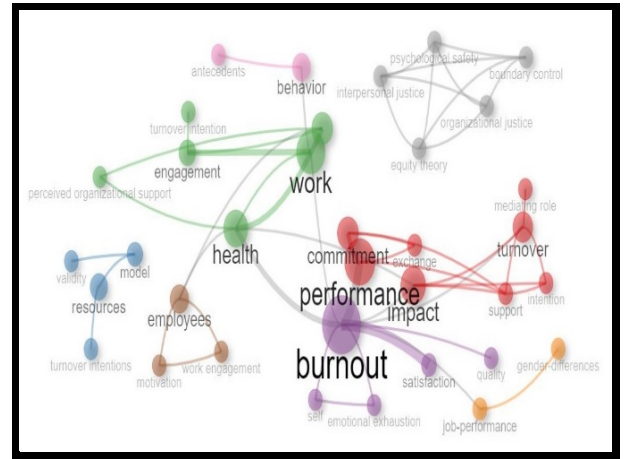
Elde edilen bulgularda “tükenmişlik” olarak tercüme edilebilecek “burnout” kelimesi en sık tekrar edilen anahtar kelime olarak ortaya çıkmış, mevcut çalışmalarda 10 kez kullanılmış olduğu görülmüştür. Çalışmalarda 9’ar kez kullanılmış olan “work (çalışma)” kelimesi ikinci sırada, 8’er kere çalışmalarda anahtar kelime olarak yer almış olan “performance (performans)” kelimesi de üçüncü sırada yer almıştır. Çalışmalarda en sık tekrar edilen kelimelerin ağırlığını gösteren kelime bulutu görseli Şekil 1’deki gibi ortaya çıkmıştır.



Şekil 1: En Çok Tekrarlananların Kelimelere Ait Kelime Bulutu

Kelime bulutu, bir metinde ya da akademik çalışmada en sık kullanılan kelimeleri vurgulamak için kullanılan görsel araç olup kelimelerin sıklıklarına bağlı olarak farklı boyut, renk ve konumda görüntüleme

yöntemidir. Şekil 1’da yer alan kelime bulutunda, Grafik 7 ile uyumlu olarak tükenmişlik (burnout) kelimesi ön planda yer almıştır. Kelime bulutunda çalışma (work) ve performans (performance) kelimeleri yanında health (sağlık) ve impact (etki) kelimeleri de ön plana çıkmakta, kelime bulutunda yer alan kelimeler analiz edildiğinde iş performansı, iş tatmini, davranış, tutum, stres gibi örgütsel kavramların varlığı dikkat çekmektedir. Çalışmalarda yer alan kelimelerin birbirileri ile olan ilişkileri ağ haritaları yoluyla net bir şekilde anlaşılabilir. Sessiz istifa çalışmalarında yer alan anahtar kelimelere ait ağ haritası Şekil 2’de yer almaktadır.

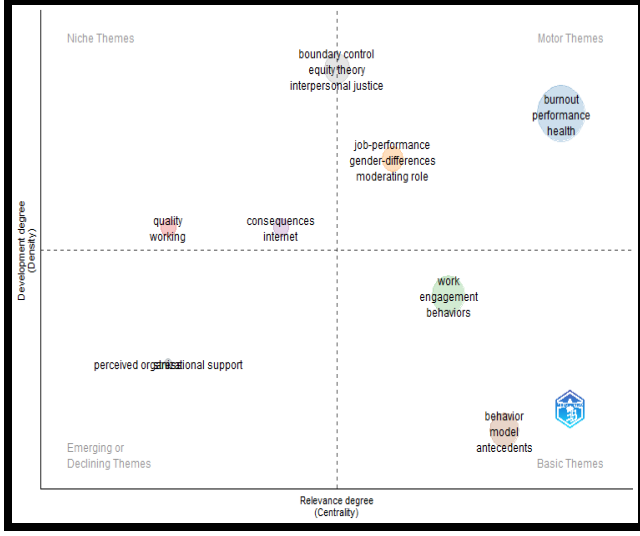


Şekil 2: Anahtar Kelimelere Ait Ağ Haritası

Ağ haritaları çalışmalara ait en sık tekrar edilen kelimeler arasındaki bağları belirleyerek görsel şekilde ifade etmeye yarar. Şekil 2’de yer alan ağ haritası incelendiğinde burnout, work ve performance kelimeleri üç büyük kümeyi gösterirken daha az tekrar edilen kelimelerden oluşan kümelerin de oluştuğu bulgularda görülmüştür.

Analizde dokuz farklı renk grubundan oluşan ağlar ortaya çıkmış olup bu durum sessiz istifa kavramının dokuz farklı kavramsal eğilim çerçevesinde incelendiği şeklinde ifade edilebilmektedir. Burnout (tükenmişlik) kavramının yer aldığı mor renkli ağ en büyük birimi, kırmızı renkli performance kavramına ait ağ ile yeşil renkli work kavramına ait ağ diğer büyük grupları oluşturmuştur. Makalelerde yer alan anahtar kelimelerin

tematik açıdan kümelenmesine ait görsel de Şekil 3'te yer almaktadır.



Şekil 3: Makalelerde Geçen Anahtar Kelimelere Göre Tematik Kümelenme

Çalışmalarda kullanılan anahtar kelimeler doğrultusunda oluşturulan tematik tabloda en sık tekrar edilen anahtar kelimeler yer almakta ve oluşturdukları alanın büyüklüğü temayı oluşturan anahtar kelimelere ait kullanım sıklıklarının göstermektedir. Tematik tablo, çalışmaların, yoğunluk ve merkezilik kriterlerine bağlı olarak oluşturulmaktadır. Diyagramın göstermiş olduğu dört farklı alanda sağ üst kısımda bulunan yüksek merkezilik ve yüksek yoğunluğa sahip motor temalar araştırma alanının şekillendirilmesi için önemli kavramların bulunduğu kısımdır (Yay ve diğerleri, 2022). Sağ alt kısımda bulunan temalar ise alandaki genel konular ile ilgili alana ait farklı araştırma alanlarını birleştiren kavramları, sol üstte yer alan temalar sınırlı öneme sahip niş temaları, sol alt kısımda yer alan temalar ise düşük merkeziliğe sahip kaybolan temaları temsil etmektedirler (Aria ve diğerleri, 2020). Şekil 3'te motor temaların yer aldığı ağ haritasında en temel kavramları oluşturan burnout, performance, health kavramları en büyük halkayı oluşturmuştur. Niş bölümde; quality, working, consequences ve internet kavramlarının yer aldığı çalışmaların temel akım dışında kalan belirli alana özgü spesifik alanlarda gerçekleştirildiği görülmektedir. Perceived organizational

support kavramı da yeni ortaya çıkan ya da artık çalışılmaktan vazgeçilen bir çalışma alanı olarak bulgularda tespit edilmiştir.

6. SONUÇ, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Teknolojik gelişmeler, organizasyon yapılarının farklılaşması, maliyetleri azaltma düşüncesi, çalışanların beklenti ve tatmin düzeylerinde ortaya çıkan değişiklikler gibi pek çok faktör günümüz iş dünyasının şekillenmesine ve yeni kavramların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Özellikle Covid-19 döneminde uzaktan çalışmanın yaygınlaşması, geleneksel iş ortamının ve çalışanlar arasındaki iletişimin azalması iş tatminsizliğini artırmış, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını zayıflatıcı etkiler ortaya çıkarmıştır. Çalışanların örgüte bağlılıklarının azalması da örgütsel performans üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmuş, örgüte ve işlerine duygusal bağlılık göstermedikleri bir durum ortaya çıkarmıştır. Sessiz istifa olarak adlandırılan bu tutum, çalışanların yalnızca görev tanımlarında belirtilen minimum sorumlulukları yerine getirdikleri ve daha fazla çaba göstermek istemedikleri tutumu ifade etmekte olup, iş dünyasında önemli bir olgu haline gelmiştir.

Sessiz istifa, günümüzde hem işletmeler hem de çalışanlar açısından önemli olumsuz sonuçlara sahip bir kavramdır. İşletmeler açısından sessiz istifa, işyerinde verimliliğin azalması, iş gücü kaybı, örgütsel yapıyı ve iletişimi olumsuz yönde etkilemesi gibi sonuçlara yol açmıştır. Çalışanlar açısından ise iş tatminsizliğine, iş süreçlerinin yavaşlamasına, örgütsel bağlılığın ve ekip ruhunun azalmasına, sosyal ilişkilerin zayıflamasına ve genel olarak iş yerinde motivasyonun düşük olmasına neden olmuştur. Küresel çapta, 2022 yılındaki sosyal medya paylaşımı ile yaygınlaşmaya başlayan sessiz istifa, ortaya çıkardığı etkileri sebebiyle araştırmacıların da ilgisini çekmiş, bilimsel açıdan ele alınarak pek çok araştırmada yer almaya başlamıştır.

Bu çalışmada sessiz istifa kavramının ele alındığı akademik çalışmalar ele alınmış; yapılan çalışmaların akademik etkisi, çalışma

konusuna olan ilginin gelişimi, yazarların etkinlikleri, ülkelerin ilgili çalışma alanındaki payları gibi faktörler analiz edilmiştir. Çalışmada sessiz istifa kavramının ortaya çıktığı 2022 yılından günümüze kadar yapılan, Web of Sciences kaynağından elde edilmiş makale, erken görünüm makale, derleme makale, editöryal materyal ve bildiri türünde 60 yayın ele alınmıştır. Elde edilen bulgular; yazarlar, ülkeler, atıf sayıları, yayınevleri, anahtar kelimeler gibi açılardan bibliyometrik analiz yöntemiyle incelenmiştir.

Çalışmada elde edilen bulgularda öncelikle sessiz istifa alanında ortaya koyulan çalışmaların ve bu alana karşı araştırmacıların ilgisinin çok hızlı şekilde artmakta olduğu tespit edilmiştir. 2022 yılında akademik açıdan ele alınmaya başlayan sessiz istifa alanında yapılan çalışmalar, geçen zaman içinde hızlı şekilde artmış olup bu alanda yapılacak araştırmaların ilgi çekmeye devam edeceği tahmin edilebilmektedir.

Bulgularda sessiz istifa alanındaki çalışmalara en fazla ilgi duyan ve bu alanda en çok esere sahip yazarların, sahip olduğu 8 yayın ile Petros Galanis olduğu, kendisini 6 yayın ile Aglaia Katsiroumpa, Ioannis Moisoglou ve Irene Vraka isimli yazarların takip ettiği belirlenmiştir. Sandro Formica ve Fabiola Sfodera isimli yazarlar ise, yayınlarına en fazla atıf alan yazarlar olarak bulgularda tespit edilmiştir.

Çalışma konusuna en fazla ilgi duyan yazarların yer aldığı ülke Yunanistan, çalışmalarına en fazla atıf alan yazarların bulunduğu ülkenin de İtalya olduğu da bulgularda ayrıca görülmüştür. Sessiz istifa kavramına için en etkili yayın organlarının tespit edilmesi amacıyla analiz edilen yayın organlarına ait bulgular doğrultusunda National and Kapodistrian University of Athens en fazla yayının gerçekleştirildiği kurum, International Journal of Contemporary Hospitality Management dergisi en fazla atıf yapılan dergi olmuştur.

Bulgular, kelimeler açısından analiz edildiğinde tükenmişlik anlamındaki “burnout” kelimesi, çalışmalarda en fazla tekrar edilen kelime olarak tespit edilmiş, sessiz istifa kavramının temelinde bu kavramın temel faktör olarak yer aldığı görülmüştür. Bu kelimeyi iş ya da çalışma olarak ifade edilen “work” kavramı ve “performance” (performans) kavramları takip etmiştir. Çalışmalara ait ağ haritasında farklı büyüklük ve çapta 9 farklı kavramsal eğilimin olduğu ve tematik kümelenme bulguları doğrultusunda çalışmaların motor ve genel temalar olarak adlandırılan bölgelerde yoğunlaştığı da ayrıca tespit edilmiştir.

Yapılan çalışma, elde edilen bulgular bağlamında genel olarak değerlendirildiğinde, akademik eserlerin konu ile en fazla ilgilenen yazar, yayıncı, ülke, kavram ve genel eğilimini ortaya koyması açısından araştırmacılara fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Bulgular, sessiz istifa alanındaki çalışmaların niceliksel olarak ele alındığında hızlı şekilde artan bir yapıya sahip olduğunu, önümüzdeki süreçte de artan bir ilgiye sahip olacağını göstermektedir. Yapılan çalışmaların genel olarak tanımlayıcı nitelikte çalışmalardan oluşması, sessiz istifa kavramının bilimsel olarak yeni gündeme gelmesi ile açıklanabilirken ilerleyen süreçte uygulamaya dönük, değişkenlerin farklılaştığı çalışmaların önem kazanacağı da tahmin edilebilmektedir.

Sonuç olarak, sessiz istifa çalışmalarının yakın zamanda ortaya çıkmasına rağmen araştırmacıların hızla ilgisini çekmiş olduğu, yükselen ilgi doğrultusunda yeni araştırmaların gerçekleştirileceği tahmin edilebilmektedir. Bu çalışmada sessiz istifa kavramı bibliyometrik analiz yöntemi ile ele alınarak başlangıcından günümüze kadar yapılan çalışmalar analiz edilmiştir. Gelecek çalışmalarda sessiz istifa olgusu ile ilişkili diğer kavramlar, bu alanda yapılmış çalışmalarla beraber ele alınarak aralarındaki ilişkinin analiz edildiği çalışmaların gerçekleştirilmesi literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Anand, A., Doll, J., & Ray, P. (2024). Drowning in silence: A scale development and validation of quiet quitting and quiet firing. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(4), 721-743.
- Aria, M., Misuraca, M., and Spano, M. (2020). Mapping the evolution of social research and data science on 30 years of social indicators research. *Social Indicators Research*, 149(3), 803-831.
- Atalay, M., & Dağistan, U. (2024). Quiet quitting: A new wine in an old bottle?. *Personnel Review*, 53(4), 1059-1074.
- Aydin, E., & Azizoglu, Ö. (2022). A new term for an existing concept: Quiet quitting-a selfdetermination perspective. In International Congress on Critical Debates in Social Sciences (pp. 285-295).
- Boy, Y., & Sürmeli, M. (2023). Quiet quitting: A significant risk for global healthcare. *Journal of Global Health*, 13, 03014.
- Busayo, E.T., Kalumba, A.M., Afuye, A.G., Abayomi, G., Ekundayo, O.Y. and Orimoloye, I.R. (2020). Assessment of the sendai framework for disaster risk reduction studies since 2015. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 50, 1-7.
- Çalışkan, K. (2023). Sessiz istifa: Sonun başlangıcı mı yeniden diriliş mi?. *Journal of Organizational Behavior Review*, 5(2), 190-204.
- Çimen, A. İ., & Yılmaz, T. (2023). Sessiz istifa ne kadar sessiz. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 27-33.
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., and Lim, W.M (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296.
- Formica, S., & 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.
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., ... & Kaitelidou, D. (2023). The quiet quitting scale: Development and initial validation. *AIMS Public Health*, 10(4), 828-848.
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Malliarou, M., Vraka, I., Gallos, P., ... & Papathanasiou, I. V. (2024). Impact of workplace bullying on quiet quitting in nurses: The mediating effect of coping strategies. *Healthcare*, 12(7), 797.
- Güler, M. (2023). Çalışma kültüründe yeni bir kavram: Sessiz istifa. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32(1), 247-261.
- Hamouche, S., Koritos, C., & Papastathopoulos, A. (2023). Quiet quitting: relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(12), 4297-4312.
- Johnson, J. R. (2023). What's new about quiet quitting (and what's not). *The Transdisciplinary Journal of Management*.
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet quitting—causes and opportunities. *Business and Management Research*, 12(1), 9-19.
- Oğan, E. Ve Çetiner, N. (2024). Sessiz istifa kavramına yönelik bir bibliyometrik analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 25(1), 203-221.
- Pevce, N. (2023). The concept of identifying factors of quiet quitting in organizations: an integrative literature review. *Challenges of the Future*, 2, 128-147.
- Ratnatunga, J. (2022). Quiet quitting: The silent challenge of performance management. *Journal of Applied Management Accounting Research*, 20(2), 13-20.

Rossi, M. F., Beccia, F., Gualano, M. R., & Moscato, U. (2024). Quiet quitting: The need to reframe a growing occupational health issue. *Social Work, 69*(3), 313-315.

Savaş, B. Ç., & Turan, M. (2023). Sessiz istifa ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Online Journal of Recreation and Sports, 12*(3), 442-453.

Scheyett, A. (2023). Quiet quitting. *Social Work, 68*(1), 5-7.

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.

Shah, D., & Parekh, M. (2023). Understanding Work-Life Balance: An Analysis of Quiet Quitting and Age Dynamics using Deep

Learning. *International Research Journal of Engineering Technology, 1*(06), 1230-1235.

Topçuoğlu, E., Oktaysoy, O., Erdoğan, S. U., ve Karatepe, S. G. (2023). İşsizlik ve girişimcilik kavramlarına bibliyometrik bakış. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 15*(2), 1276-1292.

Yay, Ö., Güneri, B. ve Atabay, E. (2022), Turizmde sosyal medya araştırmalarına panoramik bir inceleme, *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi, 6*(2), s.115-132.

Yıldız, S. ve Özmenekşe, Y. O. (2022). Kaçınılmaz son sessiz istifa. *Al-Farabi International Journal on Social Sciences, 7*(4), 1-25.

Zupic, I., and Cater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods, 18*(3), 429-472.