



Sessiz İstifa Fenomeninin Metin Madenciliği ve Sözlük Tabanlı Duygu Analizi ile İncelenmesi



Text Mining and Dictionary-Based Sentiment Analysis of the Quiet Quitting Phenomenon



<https://doi.org/10.25204/iktisad.1655536>

Deniz YILDIZ*

Öz

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
11.03.2025

Kabul Tarihi:
18.06.2025

© 2025 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



İş dünyasında giderek daha fazla tartışılan "sessiz istifa" olgusu bu çalışmada metin madenciliği ve sözlük tabanlı duygu analizi yöntemleriyle incelemektedir. Sessiz istifa, çalışanların fiziksel olarak iş yerinde kalmalarına rağmen, yalnızca minimum seviyede çaba göstererek ekstra sorumluluklardan kaçınması olarak tanımlanmaktadır. Araştırmada, Google'da en çok ziyaret edilen 25 haber metni analiz edilerek, en sık kullanılan terimler ve bu terimlerin duygu analizleri çıkarılmıştır. Çalışmanın kısıtı olarak 20.12.2024 tarihinde "sessiz istifa" kavramına ilişkin en çok ziyaret edilen 25 haber metnini kapsamaktadır. R Studio platformunda gerçekleştirilen analizler sonucunda, "sessiz", "çalışanlar", "çalışma" ve "istifa" kelimelerinin öne çıktığı belirlenmiştir. NRC duygu sözlüğüyle yapılan incelemeler, güven, üzüntü ve beklenti duygularının baskın olduğunu göstermiştir. Pozitif ve negatif duygular arasında denge bulunmasına rağmen, çalışan memnuniyetsizliği ve tükenmişliğe bağlı negatif duyguların önemli bir yer tuttuğu gözlemlenmiştir. Elde edilen bulgular, sessiz istifanın yalnızca bireysel bir tutum olarak değerlendirilmemesi gerektiğini, aksine, kurumsal dinamikleri etkileyen ve işletmelerin sürdürülebilirliğini tehdit eden bir olgu olduğunu göstermektedir. Çalışma, sessiz istifanın bireysel bir tercih olmanın ötesinde, işletmelerin sürdürülebilirliğini etkileyen kritik bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sessiz istifa, metin madenciliği, sözlük tabanlı duygu analizi.

Abstract

This study examines the increasingly discussed phenomenon of "quiet quitting" in the business world using text mining and lexicon-based sentiment analysis methods. Quiet quitting is defined as employees remaining physically at their workplace but avoiding extra responsibilities by exerting only minimal effort. In this research, the 25 most visited news texts on Google are analyzed, and the most frequently used terms and their sentiment analyses are extracted. As a limitation of the study, it covers the 25 most visited news texts regarding the concept of "quiet quitting" as of December 20, 2024. As a result of analyses conducted on the R Studio platform, it was determined that the words "quiet," "employees," "work," and "quitting" stood out. Reviews conducted with the NRC sentiment lexicon showed that the emotions of trust, sadness, and anticipation were dominant. Although there is a balance between positive and negative emotions, it has been observed that negative emotions related to employee dissatisfaction and burnout occupy a significant place. The findings obtained indicate that quiet quitting should not be evaluated merely as an individual attitude, but rather as a phenomenon that affects corporate dynamics and threatens the sustainability of businesses. The study reveals that quiet quitting is a critical factor affecting the sustainability of businesses, beyond being an individual preference.

Keywords: Quiet quitting, text mining, lexion-based sentiment analysis.

Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
11.03.2025

Accepted:
18.06.2025

© 2025 JEBUPOR
All rights
reserved.



Atıf/ to Cite (APA): Yıldız, D. (2025). Sessiz istifa fenomeninin metin madenciliği ve sözlük tabanlı duygu analizi ile incelenmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 10(27), 523-537. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1655536>

Extended Abstract

Background:

Quiet quitting, a concept that has garnered considerable scholarly and professional attention in recent years, denotes a form of employee disengagement characterized by the fulfillment of only the minimum job requirements without active participation beyond defined responsibilities. This phenomenon has gained prominence within the contemporary work context, shaped by factors such as remote work arrangements, occupational burnout, and evolving employee expectations. Although not inherently new, quiet quitting has become increasingly widespread due to transformations in organizational culture, intergenerational differences in the workforce, and the profound impact of the COVID-19 pandemic. A comprehensive understanding of the antecedents and consequences of quiet quitting is essential for organizations seeking to sustain employee productivity, engagement, and long-term organizational commitment.

Research Purpose:

The primary objective of this study is to conduct a comprehensive analysis of the phenomenon of quiet quitting by identifying its principal antecedents and consequences within the context of the modern workplace. Utilizing text mining techniques on a range of academic literature and industry reports, the study seeks to uncover recurring themes, patterns, and sentiment trends associated with quiet quitting. In addition, the research aims to examine the implications of quiet quitting on critical organizational outcomes such as employee engagement, job satisfaction, and overall performance. The findings are intended to provide actionable insights for employers and organizational leaders to effectively address and mitigate the potential negative impacts of this emerging workforce behavior.

Methodology:

This study adopts a text mining methodology, incorporating natural language processing (NLP) techniques to analyze a comprehensive corpus comprising academic publications, industry reports, and online discussions related to the phenomenon of quiet quitting. The research is structured as a multi-phase process involving data collection, text preprocessing, keyword extraction, sentiment analysis, and topic modeling. Through the analysis of frequently occurring terms and sentiment patterns, the study aims to uncover dominant narratives and prevailing attitudes toward quiet quitting within professional and scholarly discourse. To enhance the interpretability and communicability of the results, the findings are complemented by visualizations such as word clouds, term frequency charts, and sentiment distribution graphs.

Findings:

The text mining analysis uncovers several recurrent themes associated with the phenomenon of quiet quitting, including concerns related to work-life balance, dissatisfaction with managerial practices, limited opportunities for career advancement, and the psychological consequences of burnout. Sentiment analysis reveals that discourse surrounding quiet quitting is predominantly negative, with employees frequently articulating frustration regarding unrealistic workplace expectations and a perceived lack of recognition. Moreover, topic modeling identifies salient subthemes-such as employee well-being, remote work policies, and transformations in organizational culture-as critical factors shaping quiet quitting behaviors. Collectively, the findings suggest that quiet quitting reflects broader structural and cultural deficiencies within contemporary organizational environments, rather than being an isolated or temporary trend.

Conclusions:

The study concludes that quiet quitting is a multifaceted phenomenon influenced by an interplay of psychological, organizational, and societal factors. While employee disengagement may function as a coping mechanism in response to unfavorable working conditions, it underscores the necessity for organizations to address the underlying causes. To cultivate a more engaged and committed workforce, it is imperative for employers to implement strategies that support work-life balance, provide clear and attainable career development pathways, and promote a culture of recognition, transparency, and open communication. The study also highlights the need for future research to examine sector-specific dynamics and longitudinal patterns, thereby enabling the development of context-sensitive and sustainable interventions across diverse organizational settings.

1. Giriş

Günümüzde pek çok alanda olduğu gibi iş dünyasında da köklü değişimler yaşanmakta; bu durum, çalışanların örgütlere yönelik tutumlarında önemli dönüşümlere yol açmaktadır. Bu dönüşümler sonucunda literatürde öne çıkan yeni kavramlardan biri de "sessiz istifa" olgusudur. Özellikle geleneksel çalışma modellerinin yerini esnek, hibrit ve uzaktan çalışma gibi modern yöntemlere bırakması, çalışanların iş-yaşam dengesi üzerinde doğrudan etkili olmuştur. Pandemi süreciyle birlikte yaygınlaşan bu yeni çalışma biçimleri bazı çalışanlar tarafından olumlu karşılanırken, bazıları açısından ise adaptasyon sürecinde zorluklar ve dirençler ortaya çıkmıştır. Ev ortamında çalışmanın iş ve özel yaşam sınırlarını belirsizleştirmesi, esnek çalışma saatlerinin mesai kavramında karmaşaya neden olması gibi etmenler, çalışanlar nezdinde çeşitli olumsuzluklara yol açmaktadır. Her ne kadar bu süreç, çalışanların iş yaşamındaki huzurunu zedelese de ekonomik gereklilikler nedeniyle işten ayrılmak çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Bu durumda, çalışanların aktif olarak istifa etmeden, yalnızca görev tanımlarıyla sınırlı bir biçimde çalışmayı tercih etmeleri, "sessiz istifa" olarak tanımlanan durumu ortaya çıkarmaktadır.

Son yıllarda iş dünyasında, çalışanların iş yerlerindeki memnuniyetsizliklerine bir tepki olarak ortaya çıkan ve yalnızca asgari düzeyde sorumlulukların yerine getirilmesiyle karakterize edilen "sessiz istifa" kavramı giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Sessiz istifa, çalışanların işlerinden resmen ayrılmaksızın, yeni sorumluluklardan kaçındıkları ve görevlerini yalnızca minimum düzeyde yerine getirdikleri, zihinsel ve duygusal bir kopuş yaşadıkları bir durum olarak tanımlanabilir. Bu olgu; iş yükünün artması, takdir eksikliği, iş-yaşam dengesi sorunları ve çalışanların örgütsel süreçlerden dışlanması gibi çeşitli faktörler tarafından tetiklenmektedir. Sessiz istifa yalnızca bireysel bir tepki biçimi değil, aynı zamanda işletmelerin verimliliğini, çalışan bağlılığını ve uzun vadeli sürdürülebilirliğini olumsuz yönde etkileyen yapısal bir sorundur. Kılınç (2025) tarafından sağlık sektöründe yapılan çalışmada örgütsel dışlanma ve psikolojik dayanıklılığın sessiz istifa üzerindeki aracı rolünü vurgulanmıştır. Bakır ve Özcan (2025) tarafından yapılan çalışma yine sağlık sektörü çalışanlarının iş yaşam dengesi, sessiz istifa ve tükenmişlik düzeyleri araştırılmıştır. Ulaşılan bulgulara göre iş yaşam dengesi yüksek olan bireylerin tükenmişlik yaşadıklarında bile sessiz istifa düzeylerinin düşük olduğu, aynı zamanda iş yaşam dengesinin tükenmişlik ve sessiz istifa arasındaki ilişkiyi zayıflattığını sonucuna ulaşmışlardır. Örücü ve Hasırcı (2024a) tarafından yapılan çalışma ise bankacılık sektörü çalışanlarını örneklem almış olup, hiyerarşik güç farklılıklarının sessiz istifa üzerinde pozitif etkileri olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Güncel literatürde yer alan çalışmalardan da anlaşılacağı üzere, sessiz istifa davranışının ortaya çıkmasında; çalışan ile yönetici arasındaki hiyerarşik kademe farklılıkları, çalışanın yönetici tarafından değer görmemesi ya da takdir edilmemesi, yetkinlik alanı dışında sorumluluklar yüklenmesi, uzun çalışma saatleri ve yetersiz ücret olanakları gibi unsurlar etkili olmaktadır. Bu etkenler, çalışanın örgüte olan bağının zayıflamasına ve iş görme faaliyetlerini yalnızca temel sorumluluklarıyla sınırlı tutma eğilimine girmesine neden olarak sessiz istifa davranışını ortaya çıkarmaktadır (Yıldız, 2024: 1401-1402).

Yılmaz (2024) sessiz istifa kavramı ile ilgili kavramsal bir çözümleme yapmak için Türkiye’de yapılmış çalışmalardan sistematik bir derleme çalışması yapmıştır. Bu kavramın yeni geliştiğini sessiz istifa davranışının bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarını inceleyen daha fazla çalışmanın olması gerektiğini vurgulamıştır.

Güneş ve Arıkan (2025) yapmış oldukları çalışmada sözlük tabanlı duygu analizi uygulamışlardır. X (Twitter) platformunda yer alan yemek siparişi ile ilgili duygu analizi için hibrit bir sınıflama modeli kullanmıştır. Yine benzer şekilde Yiğit Açıkgöz ve Kayakuş (2025) tarafından süpermarket zincirlerinin mobil uygulamalarının kurumsal itibarına etkisini araştırmak için duygu analizi ve metin madenciliği yöntemi kullanılmıştır. Metin madenciliği ve duygu analizi yöntemi mühendisler arasında yaygın kullanılmasına rağmen sosyal bilimler alanında henüz gelişim gösteren bir yöntemdir. Metin madenciliği yöntemi ile büyük veri setlerini kolay analiz edilmesine yardımcı olan bir yöntemdir. Metin madenciliğinde doğal dil işleme yardımıyla veriden bilgi elde ederek

anlamlı sonuçlar çıkarma amaçlanmaktadır (İlhan vd., 2008: 26). Sözlük tabanlı duygu analizi ise yine büyük miktarlardaki veri setlerindeki kelimelere ait duyguların pozitif, negatif ya da nötr duygu puanlamaları ile metin hakkında yorum yapılmasına olanak sağlamaktadır (Yoldaş, 2021: 1).

Bu çalışmada, “sessiz istifa” kavramı kapsamlı bir şekilde ele alınmış ve bu olgunun duygusal temellerini incelemek amacıyla metin madenciliği ile sözlük tabanlı NRC duygu analizi yöntemleri kullanılmıştır. Google arama motorunda en çok ziyaret edilen 25 haber metni analiz edilerek, sessiz istifa ile ilgili söylemler, duygu durumları ve temel kavramlar ortaya konulmuştur. Çalışmanın temel amacı, sessiz istifanın arka planında yatan duygusal yönleri ve toplumsal yansımaları görünür kılmaktır. Sessiz istifa, her ne kadar literatürde yeni bir kavram olsa da son yıllarda akademik çevrelerce sıkça ele alınan bir konu hâline gelmiştir. Bu çalışmanın özgün yönü, metin madenciliği ve duygu analizi gibi veri odaklı yöntemlerin birlikte kullanılması yoluyla sessiz istifa kavramının içerik temelli ve nicel bir yaklaşımla analiz edilmesidir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Sessiz İstifa

Sessiz istifa (Quiet Quitting) kavramı 2009 yılında Boldger tarafından “*Texas A&M Ekonomi Sempozyumu’nda*” ilk kez bahsedilmiş olup (Arnet, 2022) ekonomik olarak ise ilk kez Venezuela’da “*azalan başarı tutuklusunu*” karşılığı olarak “*karın, girişimciliğin ve üretkenliğin şeytanlaştırılması*” olarak temsil edildiği vurgulanmıştır (Yıkılmaz, 2022: 582). Günümüzde ise Çin’de Tik Tok videolarıyla “Tang Ping (Düz yatma)” olarak fenomen olmuştur (Çimen ve Yılmaz, 2023: 27). Özellikle küresel pandemi sürecinde çalışma koşullarındaki değişimler kavramın hızlı yayılmasına zemin hazırlamıştır. Bu süreçte esnek çalışma, dönüşümlü çalışma, evden çalışma gibi çalışma modelleri değişince çalışanlar kendilerini sorgulayacak fırsat bulmuştur. Çalışanların işlerine yönelik tutumları değişmiş; yalnızca iş tanımlarında yer alan görevleri yerine getirip, ek sorumluluklardan kaçınma, iş-yaşam dengesini koruma ve kariyer gelişimlerine daha fazla önem verme eğilimi göstermeye başlamışlardır. Ancak mevcut işlerinden gelen kazançtan da vazgeçemedikleri için iş tanımındaki yükümlülüklerini yerine getirirken ekstra işlere emek harcamayarak diğer bir ifadeyle sessiz şekilde iş yavaşlatma süreci başlatmışlardır. Bu süreçte sessiz istifa olarak anılmaktadır. Tablo 1’de sessiz istifa ile ilgili ulusal yazında yer alan bazı yazarlara ait tanımlar mevcuttur.

Tablo 1. Yerel Literatürdeki Bazı Sessiz İstifa Tanımları

Yazar/yazarlar	Sessiz İstifa Tanımı
Örücü ve Hasırcı (2024b)	“Bireyin çalıştığı kurumda yerine getirmesi gereken vazifelerini asgari düzeye indirgeyerek, yeni görevler ve sorumluluklar üstlenmemesi, işinden ayrılmadan işten ayrılması”
Yılmaz vd. (2024)	“Çalışanların işinin asgari gereklerini yerine getirmesi ve kesinlikle gerekli olandan daha fazla zaman, çaba veya coşku göstermemesi”
Yılmaz (2024)	“Çalışanların yaşadığı olumsuzluklardan dolayı daha az sorumluluk alması ve işini aksatmadan asgari düzeyde performans göstermesi”
Oğan ve Çetiner (2024)	“Fiziksel olmasa dâhi zihinsel anlamda işten ayrılma”
Karaşin ve Öztırak (2023)	“Çalıştığı kurumdaki ayrılmak istemesine rağmen maddi vb. gibi sebeplerden dolayı işinden ayrılamayan çalışanlar ise büyük istifa yerine, sadece kendisine verilen işi yapıp, hiçbir inisiyatif almama yolunu tercih etmesi”
Savaş ve Turan (2023)	“Tükenmiş veya tatminsiz çalışanların ücretlerini korumak için mümkün olan en az çabayı göstermesi”
Çimen ve Yılmaz (2023)	“Çalışan görevlerini yerine getirmeye devam etmekte fakat ekstra sorumluluk almamaktadır”
Güler (2023)	“Çalışanın sadece işin tanımında yer alan görevleri yapması ve onun ötesine geçmemesi ve çalışanın taleplerine cevap alamaması sonucu sessiz bir isyanı temsil etmekte”
Çalışkan (2023)	“İşten ayrılma anlamına gelmeyip, iş yerinde daha az sorumluluk alma ve işi aksatmadan asgari düzeyde performans gösterme süreci”
Yıldız (2023)	“Çalışanların maaşlarını alarak hayatlarını idame ettirebilecek şekilde, mevcut yetki ve sorumluluklarını yerine getirirken, daha fazla performans göstermeme durumu”
Demirkaya vd. (2023)	“Çalışanların bilgi, görüş veya endişelerini paylaşmama durumu”
Avcı (2023)	“Çalışma hayatını düzenleyen mevzuata aykırı olarak işverenlerin uzun çalışma süresi ve fazla mesai talepleri sonucu çalışanların tükenmişlik sendromuna girmesi, COVID 19 salgını döneminde başvurulmuş uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin çalışanlar için çekiciliği vb. nedenler sonucu gelişen olumsuz duygu durumu”
Yıldız ve Özmenekşe (2022)	“İşten ayrılma anlamı taşımamakta, iş yerinde minimum çaba harcama ve daha az sorumluluk alma üzerine kurulu sessiz bir vazgeçiş süreci”

Tablo 1’de yer alan tanımlardan da anlaşılacağı üzere, sessiz istifa fiziksel bir işten ayrılma durumunu ifade etmemektedir. Aksine, çalışan mevcut görevine devam etmekte ancak görev tanımının ötesine geçerek ekstra bir performans sergilemekten kaçınmaktadır. Bu durumun temel nedenleri arasında uzun süren mesai saatlerinin karşılığının alınamaması, çalışanın yeterince takdir edilmemesi, iş-yaşam dengesi kuramama ve örgütsel kararlara dahil edilmemesi gibi faktörler yer almaktadır. Tüm bu etkenler, sessiz istifa olgusunun ortaya çıkmasını kaçınılmaz hâle getirmektedir. Öte yandan, bireylerin ekonomik zorunluluklar nedeniyle işlerinden tamamen ayrılmalarının mümkün olmaması, gerçek bir istifanın önüne geçmekte ve çalışanların sessiz istifa yoluyla görevlerini sürdürmelerine neden olmaktadır. Bu durumun uzun vadede işletme verimliliğini olumsuz yönde etkilemesi ise kaçınılmazdır.

2.2. İşe Yabancılaşma Kuramı

Yabancılaşma kavramında ilk defa söz eden isim Karl Marx olup, “*insan içinde yaşadığı doğaya, kendine, kendi özsel doğasına, insanlığına ve öteki insanlara yabancılaştıran eylem*” olarak tanımlamıştır. Marx yabancılaşmanın işgörenin yeteneklerini geliştiremediğinde ortaya çıktığını vurgulamaktadır (Shin, 2000: 9;). Çalışanların işe yabancılaşma durumu, işin talep ettiği rollerin bireyin içsel değerleriyle örtüşmemesi sonucu ortaya çıkan psikolojik bir kopuş biçimi olarak görülmektedir (Mottaz, 1981: 515). Blauner (1964) işe yabancılaşmayı; işin, bireyin insan olarak değerini ortaya koymasına olanak tanıyan özerklik, sorumluluk, toplumsal etkileşim ve kendini gerçekleştirme gibi koşulların ve ortamların sağlanamaması durumu olarak tanımlamaktadır (Kaya ve Serçeoğlu, 2013: 319). Bu doğrultuda, işe yabancılaşma; çalışanın işine karşı duyduğu anlam, bağlılık ve motivasyonun azalması, görevini yalnızca zorunluluk olarak yerine getirmesi ve işten psikolojik olarak uzaklaşması durumudur. Bireyin kendini işte ifade edememesi ve değer görmediğini hissetmesi, yabancılaşmayı derinleştiren temel etkenler arasında yer almaktadır.

İşe yabancılaşma kavramı, günümüzde sıklıkla tartışılan sessiz istifa olgusunu anlamada da önemli bir kuramsal zemin sunmaktadır. Çalışanların işlerinden zihinsel ve duygusal olarak uzaklaşarak yalnızca zorunlu görevleri yerine getirmeleri, özünde yabancılaşmanın günümüz iş dünyasındaki bir yansıması olarak değerlendirilebilir. İşin anlamlı bulunmaması, bireyin kendi değerleriyle uyumlayan kurumsal beklentilerle karşı karşıya kalması ve örgütsel süreçlere katılımın sınırlı olması, sessiz istifayı tetikleyen başlıca unsurlar arasında yer almaktadır. Bu durum, çalışanların yalnızca fiziksel olarak iş yerinde bulunmalarına rağmen duygusal olarak kopmalarına, üretkenliklerinin azalmasına ve örgütsel bağlılıklarının zayıflamasına neden olmaktadır. Diğer bir ifadeyle sessiz istifa, işe yabancılaşmanın güncel ve somut bir belirtisi olup, bireysel tutumların yanı sıra işletmelerin sürdürülebilirliği üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bu nedenle, örgütlerin çalışan bağlılığını artırmaya yönelik stratejiler geliştirmesi ve iş ortamında psikolojik iyi oluşu destekleyecek uygulamalar hayati önem taşımaktadır. Dolayısıyla, işe yabancılaşma ve sessiz istifa kavramları arasında doğrudan bir ilişki bulunmakta; her iki olgu da modern iş yaşamında çalışanların anlam arayışları, psikolojik iyi oluşları ve motivasyonları açısından kritik öneme sahip olmaktadır.

2.3. Metin Madenciliği ve Duygu Analizi

Veri setinin metinlerden oluştuğu bu metinlerin yapılandırılarak ve sınıflandırılarak farklı şekillerde analiz edilip görselleştirilmesi metin madenciliği olarak anılmaktadır (Şeker, 2015: 30). Veri seti olarak kabul edilen metin içerisindeki frekans analizleri, kelime bulutları gibi analizlerle metin hakkında genel bilgi veren veri madenciliği yöntemidir. Diğer bir ifadeyle, yapılandırılmamış metinlerden araştırılmak istenen kavram ile ilgili bilgi ve iç gözü elde etme sürecidir (Atan, 2020: 224). Metin madenciliği yöntemi ile büyük veri setlerinin kolayca sınıflandırılarak kategorileştirilmesi ve görselleştirilmesiyle yorumlanması sağlayan disiplinler arası bir alan olarak kabul edilmektedir (Gupta ve Lehal, 2009: 60).

Metin madenciliğinde farklı duygu biçimleri için çeşitli duygu sözlüklerin bulunduğu kütüphaneler mevcuttur (Tanrıverdi, 2022: 7). Mohammad tarafından geliştirilen NRC kütüphanesi olumlu ve olumsuz sekiz farklı duyguyla kelimeleri eşleştirmektedir (Plutchik, 2001: 345, Kauser vd., 2021: 416). NRC Sözlük duygu analizi kelime kaynaklı kullanılmaktadır. Önceden oluşturulan kelime havuzunda metinde yer alan kelimeler duygu ifadeleri ile eşleşmektedir (Atlı ve İlhan, 2021: 1053).

Tablo 2. NRC Duygu Sözlüğü

Sözlük	Kelime sayısı	Duygu Kategorileri	İlişkilendirme Dereceleri
	14.182 unigram (kelime)	Duygular: +olumlu -olumsuz	0 (ilişkili değil) veya 1 (ilişkili)
NRC Sözlük-Duygu Derneği Sözlüğü (NRC Duygu Sözlüğü veya EmoLex olarak adlandırılmaktadır.)	~25.000 duygu	Duygular *öfke *beklenti *tiksinti *korku *sevinç *üzüntü *sürpriz *güven	İlişkili değil, zayıf, orta veya güçlü bir şekilde ilişkili

Kaynak: Mohammad (2011).

NRC sözlük tabanlı duygu analizi, büyük metin kütlelerindeki duygusal eğilimleri anlamada, kamuoyunun belirli konulara yönelik duygusal tepkisini ölçmede ve sosyal medya, haber veya anket verileri gibi çeşitli kaynaklardan elde edilen metinleri duygu bağlamında incelemeye yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu çalışma sessiz istifa kavramı ile ilgili en çok ziyaret edilen 25 haber kaynağının metin madenciliği ve NRC duygu kütüphanesi ile analiz yapılması amaçlanmaktadır.

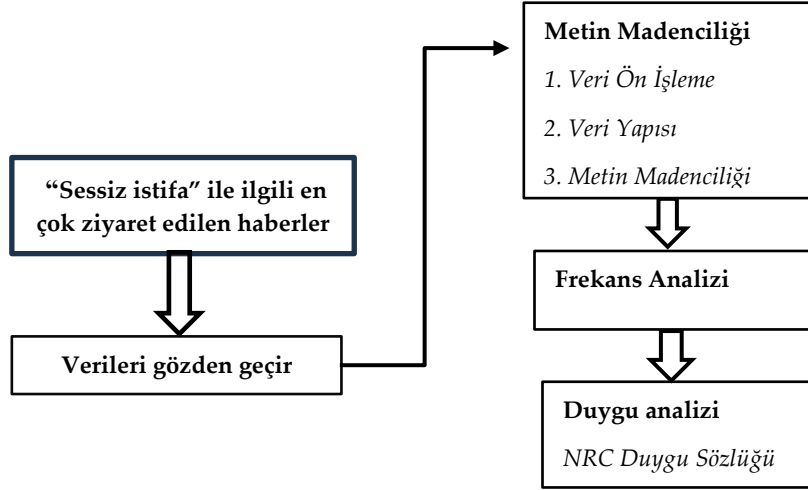
Çalışmada kullanılan Türkçe NRC Duygu Sözlüğü, orijinal İngilizce NRC Word-Emotion Association Lexicon'dan (Mohammad ve Turney, 2013) uyarlanmıştır. Uyarlama sürecinde, veri setini oluşturan metin Türkçeden İngilizceye gelecek şekilde çevrilmiş, daha sonra çok anlamlılık, eşanlamlılık ve bağlamsal uygunluk açısından gözden geçirilmiştir. Elde edilen Türkçe sözlük, NRC'nin 8 temel duygu ve 2 kutuplu (olumlu-olumsuz) duygu sınıflamasına uygun şekilde yapılandırılmıştır.

3. Yöntem

20.12.2024 tarihinde “sessiz istifa” kavramına ilişkin en çok ziyaret edilen haber metinleri metin madenciliği ve NRC sözlük tabanlı duygu analizi yöntemleri kullanılarak incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini oluşturan haber metinlerinin belirlenmesinde ilk kriter, içeriğinde “sessiz istifa” ifadesinin açıkça yer alması olmuştur. Google arama motoru kullanılarak, herhangi bir tarih sınırlaması olmaksızın “sessiz istifa” anahtar kelimesiyle yapılan arama sonucunda en çok okunan, paylaşılan ya da etkileşim alan, internet ortamında herkesin ücretsiz olarak erişebileceği haber metinleri dikkate alınmıştır. Seçilen haberler, okuyucu ilgisi ve görünürlük açısından ön planda olan haber sitelerinden elde edilmiştir. Anahtar kelime geçmesine rağmen konuyla doğrudan ilişkisi bulunmayan veya içerik açısından alakasız olan haberler analiz dışında bırakılmıştır. Böylece, analiz kapsamına yalnızca sessiz istifa kavramını doğrudan ele alan ve okuyucu ilgisi yüksek olan 25 adet nitelikli içerikler dâhil edilmiştir. Bu süreç veri derleme işleme, verinin bulunması için kaynakların taranması, araştırılması, tespit edilmesi ve analiz için verinin depolanarak hazır halde tutulduğu süreci kapsamaktadır (Wickham ve Grolemond, 2017; Türköz ve Sökmen, 2025: 713).

Analiz sürecinde, ilgili haber metinleri RStudio platformuna yüklenmiş ve R programlama dili kullanılarak kelime frekans analizi ve duygu analizi metin analizi metodolojisine uygun şekilde gerçekleştirilmiştir (Kumar ve Paul, 2016). Öncelikle, farklı kaynaklardan elde edilen haber metinleri tek bir dosya halinde birleştirilmiş ve ön işleme aşamasında metin içerisindeki “ve, bir, ile, bu” gibi anlamsal katkı sağlamayan kelimeler, büyük/küçük harf duyarlılığı, noktalama işaret ve benzeri biçimsel unsurlar standartlaştırılarak metin analiz için uygun hale getirilmiştir. Ön işlemde geçen

veri setinin analiz için uygun hale getirilmesi amacıyla “tidyverse” paketi kullanılmıştır. Kelime frekansı analizinde, en sık kullanılan terimlerin görselleştirilmesi için “ggplot” paketi kullanılarak grafikler oluşturulmuştur. Son olarak, duygu analizi kapsamında NRC Duygu Sözlüğü yöntemi uygulanarak haber metinlerindeki duygusal içerik analiz edilmiştir. Araştırmanın süreci Şekil 1’deki gibidir:

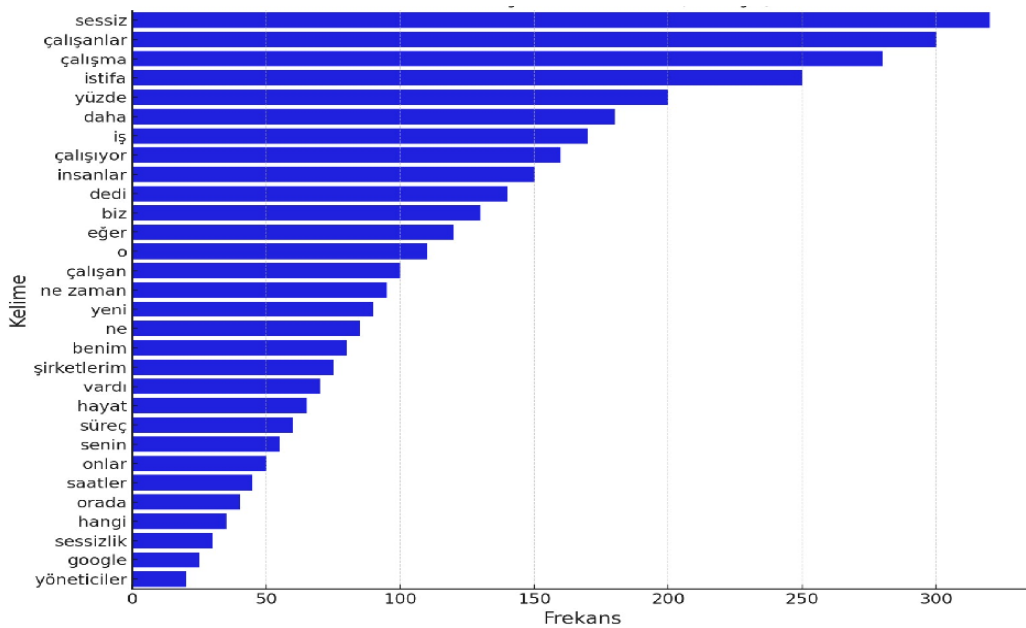


Şekil 1. Araştırma Süreci

Şekil 1’de görüldüğü gibi elde edilen veriler R Studio platformuna yüklendikten sonra önce metin madenciliği yapılarak gereksiz kelime, noktalama işareti ve anlamsız kelimeler temizlendikten sonra sık tekrar eden anlamlı kelimelerin kelime frekans analizi yapılmıştır. Daha sonra ise sözlük tabanlı duygu analizi ile kelimelerin duygu analizi gerçekleştirilmiştir.

4. Bulgular

Frekans analizi metin içeriği hakkında bilgi vermekte olup, metin teması ve anahtar kavramı anlamak için içerik analizi için önemli bir araçtır. Şekil 2’de “sessiz istifa” kavramına ilişkin haber metinlerinde en sık geçen kelimelerin frekans dağılımını göstermektedir.

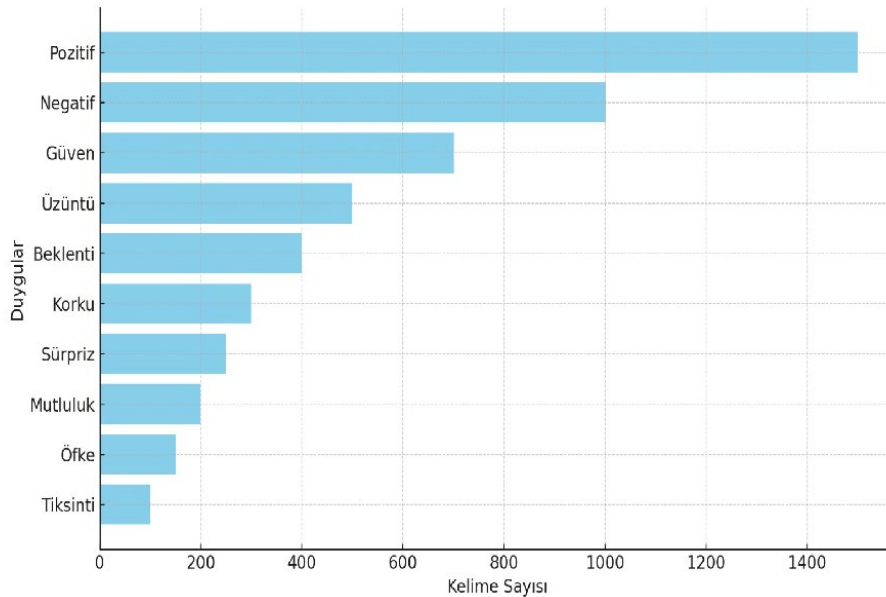


Şekil 2. En Sık Kullanılan 30 Kelime

Frekans analizi sonucunda en çok “sessiz”, “çalışanlar”, “çalışma” ve “istifa” gibi terimlerin ön planda olması, metnin iş dünyası, istifa ve çalışan ilişkileri konularına yoğunlaştığını göstermektedir.

Sözlük tabanlı duygu analizi, metinlerdeki duygusal tonun belirlenmesi amacıyla önceden tanımlanmış kelime listelerine dayanan bir yöntemdir. NRC Duygu Sözlüğü, kelimeleri sekiz temel duygu (neşe, üzüntü, güven, korku, öfke, iğrenme, sürpriz ve beklenti) ve iki genel duygu kutbu (olumlu ve olumsuz) çerçevesinde sınıflandırır. Bu yöntemde, metindeki kelimeler sözlükteki karşılıklarıyla eşleştirilerek hangi duyguların daha baskın olduğu analiz edilir. Bu bağlamda “sessiz” kelimesinin yüksek frekansa sahip olması olgunun gizli veya dolaylı şekilde gerçekleştiğine vurgu yaparken, “istifa” kelimesi ise çalışanların geleneksel olmayan yollarla işten ayrılma niyetlerine vurgu yapmaktadır. Buda sessiz istifadaki çalışanların sorumlulukları kadar faaliyetlerini yürütme fikirlerini desteklemektedir. Aynı zamanda “çalışanlar”, “çalışma” ve “iş” gibi kavramların frekansının sıklığı da konunun iş yaşamı ve çalışan davranışlarıyla doğrudan ilişkili olduğunu vurgularken, Bireysel değil kollektif bir soruna işaret ettiğini düşündürmektedir.

Sessiz istifa olgusunun temel nedenlerinden biri olarak değerlendirilebilecek iş-yaşam dengesi sorununu destekleyen “hayat”, “çalışma” ve “saatler” gibi kavramlar, çalışanların iş ve özel yaşamları arasındaki dengenin bozulmasına yönelik bir tepkiyi yansıttığı biçiminde yorumlanabilir. Buna ek olarak örgütsel süreçler ile ilgili olarak “şirketlerin”, “yöneticiler” ve “süreç” gibi kelimeler sessiz istifanın yönetim tarafından nasıl algılandığına veya örgütsel süreçlerdeki aksaklıklara dikkat çekmektedir. Son olarak “Google” kelimesinin varlığı, teknoloji şirketlerinde bu olgunun yaygınlığına veya dijitalleşmenin çalışan davranışları üzerindeki etkisi olduğunu düşündürmektedir.



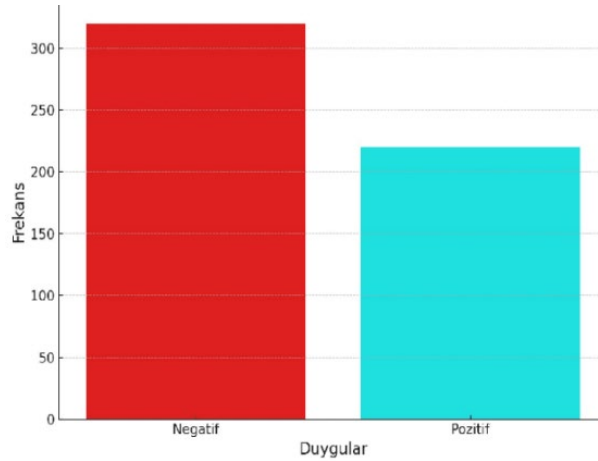
Şekil 3. Duygu Kategorilerinin Göreceli Ağırlıkları

Şekil 3’te analiz edilen metindeki duygu kategorilerinin dağılımını kelime sayıları ile görselleştirmektedir. Güven, üzüntü, beklenti duygularının yüksekliği göze çarpmaktadır.

- "Negatif" duygular, ikinci en büyük kategoridir. Bu, "istifa", "pandemi" ve "işten çıkarma" gibi olumsuz olayların etkisini yansıtır. Öfke ve korku gibi yüksek negatif duygular, çalışanların yaşadığı stresin yanı sıra yönetim tarafından bu olgunun bir tehdit olarak algılandığını düşündürmektedir. "Üzüntü" ve "korku" çalışanların belirsizlikler veya iş kaybı gibi durumlara yönelik olumsuz duygusal tepkilerini ortaya koymaktadır. "Tiksinti" gibi nadir kullanımlar ise konunun ahlaki bir boyuttan ziyade psikolojik ve örgütsel bir mesele olarak ele alındığını göstermektedir.

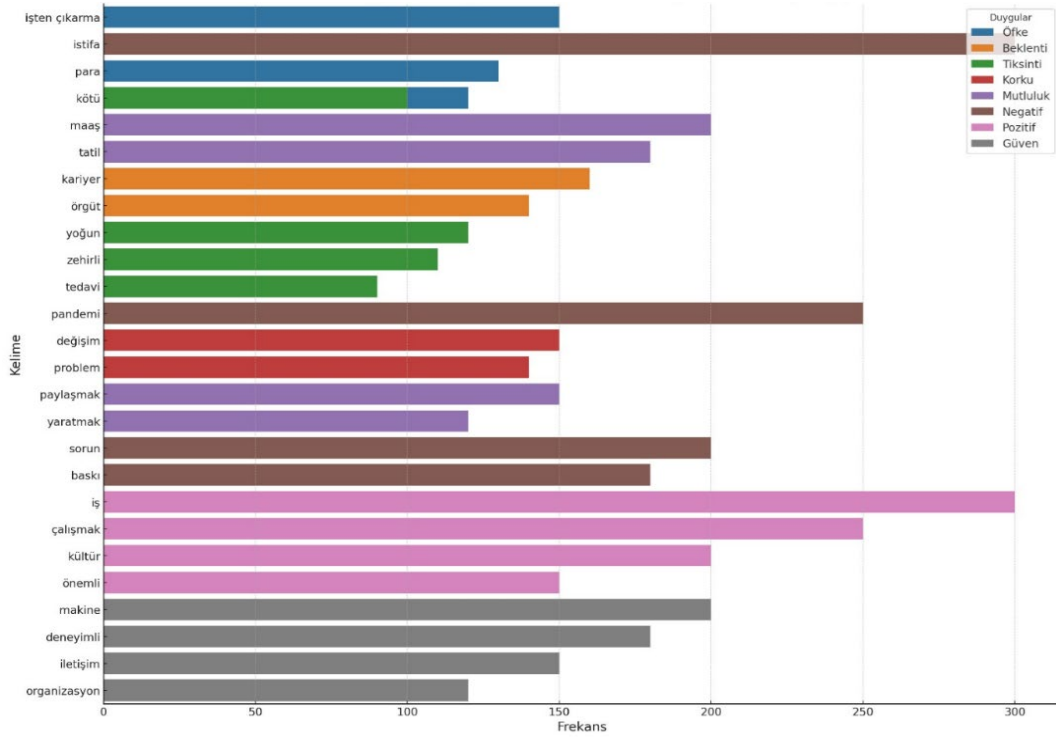
- "Pozitif" duygular, düşük frekansa sahip olması ve çalışanların medyada çözüm önerileri veya olumlu vaka analizlerine nadiren yer verildiğini yansıtmaktadır. "Mutluluk" kavramının da alt sıralarda yer alması konunun iyimser bir perspektifte ele alınmadığının göstergesidir.
- "Güven" kategorisi, işyerinde güven ilişkisinin belirli bir oranda temsil edildiğini göstermektedir. Bu, çalışanların işverenlerine veya çalışma koşullarına yönelik güven algısını temsil edebilir. Buda çalışanlar ve işletmeler arasındaki ilişkiye dair umut veya reform ihtimalinin olabileceğini göstermektedir. Ancak bu duyguların negatif duygulardan daha düşük frekansta olması medyanın genel olarak sorun odaklı bir dil benimsediğini göstermektedir.

Sonuç olarak elde edilen bulgulara göre duygu analizi sonuçları, incelenen metinlerde pozitif ve negatif duyguların belirgin şekilde temsil edildiğini göstermektedir. Pozitif duyguların mevcut olması, çalışanların işyeriyle ilgili olumlu algılarının metinlerde güçlü bir biçimde yer aldığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, negatif duyguların da önemli bir yer tutması, "istifa", "pandemi" ve "işten çıkarma" gibi olumsuz olayların etkisini yansıtmaktadır. Güven duygusunun yüksek olması, çalışanların işverenlerine veya çalışma koşullarına yönelik güven algısının belirli bir düzeyde varlığını göstermektedir. Öte yandan, üzüntü ve korku kategorilerinin belirli bir ağırlığa sahip olması, çalışanların belirsizlikler ve iş kaybı gibi unsurlara karşı olumsuz duygusal tepkiler geliştirdiğine işaret etmektedir. Bu sonuçlar, sessiz istifa olgusunun duygusal boyutlarını anlamada önemli bir çerçeve sunmaktadır.



Şekil 4. Pozitif ve Negatif Duygu Durumu

Şekil 4'te negatif ve pozitif duygu durumları ye almakta olup duygusal tepkilerinin metinde nasıl temsil edildiğini göstermektedir. Pozitif duyguların baskın olması, işyeri dinamiklerinin genellikle olumlu algılandığını gösterirken, bu veri setindeki gibi negatif duygu yüksekliği işyeri stres faktörlerine ve zorluklara da dikkat çekmektedir.



Şekil 5. Her Duygu Durumu İçin En Yüksek Frekansa Sahip 10 Kelime

Şekil 5 her duygu durumu için en yüksek frekansa sahip ilk 10 kelimeyi ve bunların frekanslarını göstermektedir. Bu tablo duygu analizi sonucu kullanılan kelime frekansı bazlı yaklaşımın etkili bir şekilde görselleştirilebileceğini göstermektedir. Aynı zamanda duygu kategorileri arasında öfke, beklenti, tiksinti, korku, mutluluk, negatif, pozitif ve güven yer almaktadır. Buna göre her duygu için kelimeler farklı uzunluklarda çubuklarla temsil edilmekte olup en sık kullanılan kelimeler ile ilgili duygu kategorisi göre sıralanmıştır. Negatif duygular, olumlu duygular ve nötr duygular olmak üzere 3 temel kategoride sınıflandırılmıştır.

Negatif Duygular (Öfke, Tiksinti, Korku):

- "İşten çıkarma," "istifa," "zehirli," "baskı," "yoğun," "problem" gibi kelimeler çalışanların maruz kaldığı olumsuz koşulları vurgulamaktadır. "Zehirli" kelimesinin özellikle dikkat çekici olması, işyeri kültürünün yıkıcı etkilerine işaret etmektedir. "Para", "maaş" gibi kelimeler, ücretlerin istifa ve işten çıkarmalarda önemli bir rol oynadığını göstermektedir. "Örgüt", "organizasyon", "kültür", "iletişim" gibi kelimeler, sorunların kökeninde yönetim ve örgütsel iletişim eksikliklerinin yattığına dair bir algıyı yansıtmaktadır. Son olarak ise "değişim", "tedavi", "paylaşmak", "yaratmak" gibi kelimeler, sorunların çözümüne yönelik arayışların da metinlerde yer aldığını düşündürmektedir.

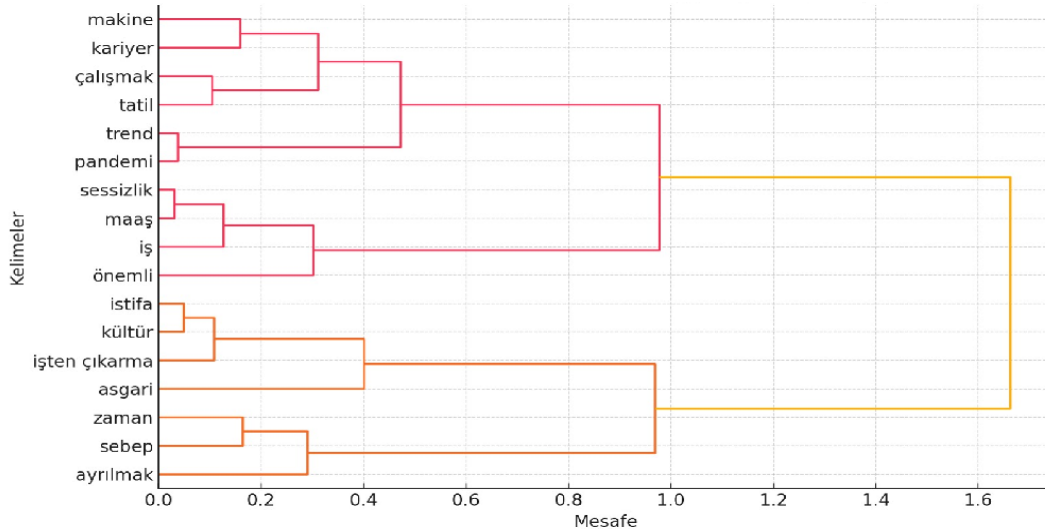
Olumlu Duygular (Mutluluk, Pozitif, Güven):

- "Maaş," "tatil," "çalışmak," ve "iletişim" gibi kelimeler daha çok olumlu duygu kategorilerinde öne çıkmaktadır. "Güven" kategorisinde "organizasyon," "deneyim," ve "kültür" gibi kelimeler yüksek frekanslarla temsil edilmiştir, bu da kurumsal yapılar ve çalışan memnuniyeti ile ilişkilendirilebilir. "Değişim", "tedavi", "paylaşmak", "yaratmak" gibi kelimeler, sorunların çözümüne yönelik arayışların da metinlerde yer aldığını düşündürmektedir.

Nötr Duygular (Beklenti):

- Beklenti kategorisinde "kariyer," "örgüt" ve "değişim" gibi kelimeler dikkat çekmektedir. Bu, bireylerin geleceğe yönelik umut ve planlamaları ile ilişkilendirilebilir.

Bu analiz, duygu durumları ve bu durumlarla ilişkili kelimeler arasında anlamlı bir bağlantı olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle negatif duygu durumlarının daha yoğun ve belirgin kelimelerle ifade edildiği gözlemlenmiştir. Olumlu duygu durumlarında ise iş yaşamı, kişisel gelişim ve sosyal ilişkilerle ilgili ifadeler ön plandadır.



Şekil 6. En Sık Kullanılan 30 Kelimenin Duygu İlişkileri (Dendrogram)

Şekil 6 ise en sık kullanılan 30 kelimenin duygu ilişkilerini hiyerarşik kümeleme yöntemiyle görselleştirmektedir. Bu görselleştirme "dendrogram" olarak ifade edilmektedir. Kelimeler arasındaki mesafeler, bağlam ve anlam ilişkileri temelinde gruplandırılmıştır. Örneğin "istifa" ve "sessizlik" gibi kelimeler, genellikle iş dünyasında sessizlikle ifade edilen veya dolaylı bir şekilde sonuçlanan durumlarla ilişkilendirilmektedir. "Maaş", "kariyer" ve "tatil" gibi kelimeler, çalışanların beklentileri ve olumlu işyeri dinamikleriyle ilişkilendirilmektedir. "Pandemi" ve "işten çıkarma" gibi kelimeler ise genellikle negatif duygularla ilişkilendirilmiştir. Bu durumda iş dünyasındaki duygu değişimlerini analiz etmek için özellikle pandemi gibi dönemsel olayların etkisinin işyeri dinamiklerine nasıl yansıdığı bu dendrogram üzerinden gözlemlenebilir.

Sonuç olarak bu dendrogram, sessiz istifa kavramının çok boyutlu nedenlere dayandığını göstermektedir. Kelime kümeleri, duygusal (yorgunluk, tatminsizlik), yapısal (maaş, iş kültürü), ve toplumsal (pandemi, trend) faktörlerin birlikte etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı zamanda iş-yaşam dengesi, ekonomik beklentiler ve kurumsal değerlerle ilgili memnuniyetsizliklerin çalışanlar üzerinde nasıl bir etki yarattığını analiz etmek açısından da değerlendiren bir görseldir.

5. Sonuç

Bu çalışma, modern iş dünyasında giderek daha fazla önem kazanan "sessiz istifa" kavramını, metin madenciliği ve NRC sözlük tabanlı duygu analizi yöntemleriyle inceleyerek, bu olgunun duygusal ve yapısal boyutlarını derinlemesine analiz etmiştir. Çalışma kapsamında, sessiz istifa ile ilgili en çok ziyaret edilen 25 haber metni analiz edilerek, bu metinlerde en sık geçen kelimeler belirlenmiş ve kelime bazlı duygu dağılımları ortaya konmuştur.

Elde edilen bulgular, sessiz istifanın yalnızca bireysel bir tutum olarak değerlendirilmemesi gerektiğini, aksine, kurumsal dinamikleri etkileyen ve işletmelerin sürdürülebilirliğini tehdit eden bir olgu olduğunu göstermektedir. Çalışanların iş yerlerine yönelik güven duygusunun belirli bir seviyede korunmasına rağmen, iş-yaşam dengesinin bozulması, çalışma ortamında takdir eksikliği, tükenmişlik hissi ve iş yükü gibi faktörlerin sessiz istifayı tetikleyen en önemli unsurlar olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, negatif duyguların metinlerde güçlü bir şekilde temsil edilmesi, çalışanların iş

ortamlarında karşılaştıkları belirsizlikler ve stres faktörlerinin sessiz istifa eğilimini artırdığını ortaya koymaktadır.

Duygu analizi sonuçlarına göre, pozitif duyguların işyeri ile ilgili olumlu algıları desteklediği, ancak negatif duyguların da önemli bir yer tuttuğu belirlenmiştir. Güven, mutluluk ve beklenti kategorileri çalışan motivasyonu açısından kritik roller oynarken, korku, üzüntü ve öfke gibi duyguların iş performansını olumsuz etkileyebileceği görülmüştür. Çalışanların iş tanımları dışındaki sorumluluklardan kaçınma eğilimi, uzun vadede iş yerinde üretkenliğin düşmesine, inovasyonun azalmasına ve kurumsal bağlılığın zayıflamasına neden olabilmektedir.

Bu bağlamda, işverenler ve yöneticiler için kritik bir çıkarım, çalışanların duygusal beklentilerine yanıt verebilecek politikaların geliştirilmesi gerekliliğidir. İşverenlerin, çalışanların psikolojik iyi oluşunu destekleyecek ve iş-yaşam dengelerini iyileştirecek esnek çalışma modelleri, takdir mekanizmaları ve kariyer gelişim fırsatları sunmaları, sessiz istifa eğilimini azaltmada etkili bir strateji olabilir.

Sonuç olarak sessiz istifa, modern iş yaşamının çalışan sessizliğe hapsolmuş çığlığı olarak yorumlanabilir. Bu çalışma, olgunun yalnızca bireysel değil, örgütsel ve toplumsal boyutları olduğunu ortaya koyarak, iş dünyasının bu sessiz isyanı görmezden gelmek yerine yapısal reformlarla ele alması gerektiğini vurgulamaktadır. İşletmelerin sürdürülebilirliği, çalışanların duygusal ve psikolojik iyi oluşunu merkeze alan insan kaynakları politikalarına bağlıdır. Bu çalışma sessiz istifa fenomeninin duygusal ve yapısal temellerine ilişkin önemli bulgular ortaya koymuş, iş dünyasında çalışan bağlılığını artırmaya yönelik stratejik önlemlerin gerekliliğini vurgulamıştır. İleriye dönük araştırmalarda, farklı sektörlerde ve farklı kültürel bağlamlarda sessiz istifa olgusunun daha kapsamlı bir şekilde ele alınması, daha derinlemesine sonuçlar elde edilmesini sağlayabilir. Ayrıca, duygu analizinde farklı modellerin ve derin öğrenme tekniklerinin kullanılması, bu alandaki çalışmalara katkı sunabilecek ileri düzey araştırma alanları olarak değerlendirilebilir.

Bu çalışmada kişi ve/veya kurumlara ait hiçbir özel veri kullanılmadığından; herkese açık bir şekilde dağıtım yapılan veri kaynaklarından anonim olarak veriler elde edildiğinden dolayı Etik Kurul İzni almaya gerek görülmemiştir.

Kaynaklar

- Arnet, E. (2022, 6 Eylül). *The ethics of quiet quitting*. PrindlePost. <https://www.prindleinstitute.org/2022/09/the-ethics-of-quiet-quitting/>
- Atan, S. (2020). Metin madenciliği: İmkanlar, yöntemler ve kısıtlar. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 220-239. <https://doi.org/10.20875/makusobed.476524>
- Atlı, Y. ve İlhan, N. (2021). Duygu analizi için yeni bir sözlük; NAYALex duygu sözlüğü. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (27), 1050-1060. <https://doi.org/10.31590/ejosat.974886>
- Avcı, N. (2023). Örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik, işte sözde var olma ve sessiz istifa arasındaki ilişkiler: İstanbul Maltepe Belediyesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(39), 968-989. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.1217165>
- Bakır, N. ve Özcan, A. (2025). Sağlık çalışanlarının iş yaşam dengesi, sessiz istifa ve tükenmişlik düzeylerinin araştırılması. *Atlas Journal of Medicine*, 5(12), 1-11. <https://doi.org/10.54270/atljm.2025.79>
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom: The factory worker and his industry*. The University of Chicago Press.
- Çalışkan, K. (2023). Sessiz istifa: Sonun başlangıcı mı yeniden diriliş mi?. *Journal of Organizational Behavior Review*, 5(2), 190-204. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jobreview/issue/79091/1287993>
- Çimen, A. İ. ve Yılmaz, T. (2023). Sessiz istifa ne kadar sessiz. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 27-33. <https://doi.org/10.47542/sauied.1256798>

- Demirkaya, H., Yıldız, B., Erener, S. ve Öztürk, H. (2023). İnsan kaynaklarında sessizliğin yankıları: Örgütlerde sessiz istifa fenomeninin anatomisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 2(2), 69-88. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduiky/issue/82408/1390065>
- Gupta, V. ve Lehal, G. (2009). A survey of text mining techniques and applications. *Journal of Emerging Technologies in Web Intelligence*, 1(1), 60–76. <https://doi.org/10.4304/jetwi.1.1.60-76>
- Güler, M. (2023). Çalışma kültüründe yeni bir kavram: Sessiz istifa. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32(1), 247–261. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.1200345>
- Güneş, Y. ve Arıkan, M. (2025). X (Twitter) Sentiment analysis based on hybrid approach: An application for online food ordering. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 18(2), 143-167. <https://doi.org/10.17671/gazibtd.1616709>
- İlhan, S., Duru, N., Karagöz, Ş. ve Sağır, M. (2008, 26-30 Kasım). Metin madenciliği ile soru cevaplama sistemi. *Elektrik - Elektronik ve Bilgisayar Mühendisliği Sempozyumu (ELECO)*. Bursa. https://www.emo.org.tr/ekler/a782e81b5bf2698_ek.pdf
- Karaşin, Y. ve Öztürk, M. (2023). Sessiz istifa tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 1443–1460. <https://doi.org/10.18074/ckuibfd.1311522>
- Kauser, M. A., Soosaimanickam, A. ve Nasar, M. (2021). Public sentiment analysis on Twitter data during COVID-19 outbreak. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 12(2), 415–422. <https://doi.org/10.14569/IJACSA.2021.0120252>
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1(36), 311-346. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71793/1155220>
- Kılınç, M. (2025). Sağlık çalışanlarında örgütsel dışlanmanın sonuçları: Schadenfreude eğilimi, verimlilik karşıtı iş davranışları, sessiz istifa ve psikolojik dayanıklılık ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 28(1), 352-366. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.1599773>
- Kumar, A. ve Paul, A. (2016). *Mastering text mining with R*. Packt Publishing.
- Mohammad S. M. ve Turney P.D. (2013). Crowdsourcing a word-emotion association lexicon. *Computational Intelligence*, 29(3), 436-465. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8640.2012.00460.x>
- Mohammad, S. M. (2011). *Sentiment and emotion lexicons*. <https://saifmohammad.com/WebPages/lexicons.html>
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529. <https://www.jstor.org/stable/4106241>
- Oğan, E. ve Çetiner, N. (2024). Sessiz istifa kavramına yönelik bir biliyometrik analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 25(1), 203–221. <https://doi.org/10.24889/ifede.1438769>
- Örücü, E. ve Hasırcı, I. (2024a). Örgütlerde hiyerarşi kültürü ve lider-üye etkileşiminin sessiz istifa davranışı üzerindeki etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 25(1), 275–291. <https://doi.org/10.31671/doujournal.1338999>
- Örücü, E. ve Hasırcı, I. (2024b). Hiyerarşi kültürünün sessiz istifa davranışı üzerindeki etkisinde banka çalışanlarının eğitim durumlarının düzenleyici rolü. *İzmir İktisat Dergisi*, 39(2), 389-408. <https://doi.org/10.24988/ije.1345965>
- Plutchik, R. (2001). The nature of emotions: Human emotions have deep evolutionary roots, a fact that may explain their complexity and provide tools for clinical practice. *American Scientist*, 89(4), 344–350. <http://www.jstor.org/stable/27857503>
- Savaş, B. Ç. ve Turan, M. (2023). Sessiz istifa ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Online Journal of Recreation and Sports*, 12(3), 442–453. <https://doi.org/10.22282/tojras.1291075>
- Shin, J. H. (2000). *Is there work alienation in post-industrial America? An analysis of technical and social relations in today's changing labor force*. Department of Sociology, Indiana University, USA.

- Şeker, S. E. (2015). Metin madenciliği (text mining). *YBS Ansiklopedi*, 2(3), 30–32. https://ybsansiklopedi.com/wp-content/uploads/2015/08/MetinMadenciligi30_32.pdf
- Tanrıverdi, G. (2022). Covid-19 pandemisinin stratejik havayolu işbirlikleri üzerine etkisi: Twitter verisi ile küresel havayolu ittifaklarının sürdürülebilirliklerine yönelik keşfedici bir yaklaşım. K. Kiracı (Ed.), *Hava taşımacılığında güncel araştırmalar* içinde (s. 1-16). Detay Yayıncılık.
- Türköz, G. ve Sökmen, A. (2025). Stratejik iletişim mesajları: R programlama dili ile web analitiği uygulaması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 708-728. <https://www.isarder.org/index.php/isarder/article/view/2314/2236>
- Wickham, H. ve Grolemond, G. (2017). R for data science. O'Reilly Media. <https://r4ds.had.co.nz/>
- Yıkılmaz, İ. (2022, 15 Ekim). Quiet quitting: A conceptual investigation. *Anadolu 10th International Conference on Social Science* içinde (s. 581-591). Diyarbakır.
- Yıldız, D. (2023). Örgütlerde işgören ve işverenlerin güncel sorunu: Sessiz istifa. *Social Sciences Research Journal (SSRJ)*, 12(6), 795–802. <https://socialsciencesresearchjournal.com/index.php/ssrj/article/view/173>.
- Yıldız, D. (2024). Z kuşağında tükenmişliğin ötesi: Sessiz istifa. *International Journal of Disciplines in Economics ve Administrative Sciences Studies*, 9(52), 1400-1405. [10.29228/ideas.72623](https://doi.org/10.29228/ideas.72623).
- Yıldız, S. ve Özmenekşe, Y. O. (2022). Kaçınılmaz son: Sessiz istifa. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 14–24. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/farabi/issue/74354/1199208>
- Yılmaz, K. (2024). Örgütlerde sessiz istifa: Kavramsal bir çözümleme ve Türkiye'de yapılan araştırmaların değerlendirilmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(4), 1395-1410. <https://doi.org/10.33206/mjss.1491850>
- Yılmaz, K., Arık, R. S. ve Çelik, M. (2024). Öğretmenler için sessiz istifa ölçeğinin geliştirilmesi. *MANAS Journal of Social Studies*, 13(2), 426–438. <https://doi.org/10.33206/mjss.1405854>
- Yiğit Açıkgöz, F. ve Kayakuş, M. (2025). Süpermarket zincirlerinin mobil uygulamalarının kurumsal itibarına etkisi: duygu analizi ve metin madenciliği yöntemleriyle değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 16(45), 177-193. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.1505641>
- Yoldaş, İ. N. (2021). Türkçe metinlerde duygu analizi: Sözlük tabanlı yaklaşım ve insanların tepkilerinin karşılaştırılması. *Eskişehir Türk Dünyası Uygulama ve Araştırma Merkezi Bilişim Dergisi*, 2(1), 1-6. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/estudambilisim/issue/60018/838490>