

## Sessiz İstifa: Literatürdeki Mevcut Durumun Tespiti\*

(Quiet Quitting: A Review of the Current State of the Literature)

Vural Deniz<sup>a</sup> 

\* Bu çalışma, 24-25 Ekim 2025 tarihleri arasında İstanbul'da düzenlenen 11. Uluslararası Marmara Bilimsel Araştırmalar ve İnovasyon Kongresinde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

<sup>a</sup> Öğr. Gör. Dr., Selçuk Üniversitesi, Hadım Meslek Yüksekokulu, [vuraldeniz70@gmail.com](mailto:vuraldeniz70@gmail.com).

### Öz

Bu çalışmada “sessiz istifa” ile ilgili alanyazında yer alan çalışmalardan yararlanılarak mevcut durum tespiti yapılmıştır. Bu doğrultuda Web of Science veri tabanındaki 171 çalışma veri olarak kullanılmıştır. Verilerin analizi ve görselleştirmeler için VOSviewer programından yararlanılmıştır. Bulgulardan ülkelerarası bağlantı açısından ABD'nin en fazla, Türkiye'nin ise ikinci sırada bağlantıya sahip olduğu gözlenmiştir. Anahtar kelime analizi bulguları, sessiz istifa ile birlikte hemşireler, covid-19, tükenmişlik, işe bağlılık, z-kuşağı, işten ayrılma niyeti ve iş-yaşam dengesi kelimelerinin öne çıktığını göstermiştir. Dergilerin bağlantı gücü bakımından en fazla atıf alan Journal of Hospitality Marketing & Management dergisi olmuştur. Bibliyografik eşleşme analizinde bağlantı gücü en yüksek çalışmalar sırasıyla Formica ve Sfodera (2022), Hamouche vd. (2023) ve Serenko (2024) olmuştur. Çalışmada ulusal alanyazında yer alan çalışmaların da mevcut durumu incelenmiş ve TR Dizin tarafından indekslenen 35 makale ve Yöktez veri tabanındaki 31 tez çalışmasının betimsel bulgularına yer verilmiştir.

#### Anahtar Kelimeler:

Sessiz istifa,  
VOSviewer,  
Bibliyometrik analiz,  
Web of Science

#### Makale türü:

Araştırma

### Abstract

In this study, a situational analysis of the concept of “quiet quitting” was conducted based on the existing literature. Accordingly, 171 studies indexed in the Web of Science database were used as data sources. The data were analyzed and visualized using the VOSviewer software. The findings indicate that, in terms of international collaboration, the United States has the highest level of connectivity, followed by Türkiye, which ranks second. Keyword analysis revealed that the keywords nurses, covid-19, burnout, job commitment, generation z, turnover intention and work-life balance were prominent alongside quiet quitting. In terms of journal citation strength, the Journal of Hospitality Marketing & Management emerged as the most highly cited journal. The bibliographic coupling analysis showed that the studies with the strongest link strength were those by Formica and Sfodera (2022), Hamouche et al. (2023), and Serenko (2024), respectively. The study also examined the current status of studies in the national literature and included descriptive findings from 35 articles indexed by TR Dizin and 31 thesis studies in the Yöktez database.

#### Keywords:

Quiet quitting,  
VOSviewer,  
Bibliometric analysis,  
Web of Science

#### Article type:

Research

## 1. Giriş

Küresel ölçekte işgücü dinamikleri değiştiğinde, çalışanların işten beklentileri ve örgütlerle kurdukları ilişkiler de dönüşmektedir. Bu bağlamda, son yıllarda öne çıkan kavramlardan biri “sessiz istifa” (quiet quitting) olmuştur (Thu Trang ve Thi Thu Trang, 2024). Sessiz istifa, çalışanların işten ayrılmadan, sadece görev tanımlarında yer alan görev ve sorumlulukları yerine getirmesini içeren bir durumdur (Scheyett, 2023). Bu durum geleneksel anlamda bilinen işten ayrılma eyleminden ziyade işten psikolojik veya duygusal kopuşu temsil eder (Hamouche vd., 2023). Bu nedenle iş gücü piyasasında görünür bir hareketlilik yaratmaz ancak çalışanların iş tatmini, motivasyonu, örgütsel bağlılığı ve iş performansı üzerinde uzun vadeli etkiler ortaya çıkarabilir (Anand vd., 2024; Kerse vd., 2025).

Sessiz istifanın yaygınlaşması, özellikle COVID-19 pandemisi sonrası dönemde, çalışanların iş-yaşam dengesine dair değişen değer yargıları ve kronikleşen işyeri stresi ve tükenmişlik gibi olumsuz deneyimlerle yakından ilişkilendirilmektedir (Karrani, Bani-Melhem ve Mohd-Shamsudin, 2024). Çalışanlar, kariyer gelişimine katkıda bulunmayacağını düşündükleri veya aşırı çaba gerektiren görevlere, düşük ücretlendirme veya yetersiz takdir mekanizmaları karşısında duydukları memnuniyetsizlik sonucu, sadece “ücreti kadar çalışma” prensibini benimseyerek kişisel sınırlarını yeniden çizmektedir (Constantz, 2022; Formica ve Sfodera, 2022). Bu kişisel sınırlara ilişkin düzenleme pandemi sonrası değişen çalışan beklentilerinin değişmesinin yanında özellikle dijitalleşme ve esnek çalışma modelleriyle yaygınlaşmıştır. Nihayetinde de gerek kamu gerekse özel farklı sektörlerde görülen (Demirkaya vd., 2023; Galanis vd., 2023) ve ele alınması gereken bir durum olarak görülmüştür. Söz konusu bu yaygın durumun ülkemiz bağlamında da kritik eşiğe geldiği, zira Youthall Türkiye'nin yaptığı bir çalışmada katılımcıların yaklaşık %24'ünün sessiz istifa sergilediği ve %46'sının sessiz istifa eğiliminde olduğu öne sürülmüştür (Kerse vd., 2024).

Sessiz istifaya ilişkin yukarıdaki gerekçeler kavramın hem akademik yazında hem de uygulamada dikkatle ele alınması gereken bir konu olduğunu açıkça göstermektedir. Zira derinlemesine incelemeyi gerektiren bir konu haline geldiği görülen sessiz istifanın farklı öncüller ve ardıllar bağlamında incelenmesi gerektiğine ilişkin çağrılar yapılmıştır (Kerse vd., 2024). Bu nedenle bu çalışmada sessiz istifa ile ilgili alanyazında yer alan çalışmaların mevcut durumu değerlendirilmek istenmiştir. Dolayısıyla çalışmada, sessiz istifa kavramı ile ilgili olarak bu zamana kadar yayımlanan çalışmaların bibliyometrik analiz yöntemi ile mevcut durumunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen bulguların araştırma boşluklarının keşfedilmesi ve konu ile ilgili çalışma yapmak isteyen araştırmacılara rehberlik etmesi beklenmektedir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Sessiz İstifa Kavramı

Sessiz istifa yeni bir kavram olmasa da özellikle pandemi sonrası dönemde yaygın hale gelmiştir (Harter, 2023). Çalışanların işten beklentilerinde yaşanan dönüşüm ve iş-yaşam dengesine dair değişen değer yargıları bu anlayışın hızla iş hayatında yaygınlaşmasını tetiklemiştir (Hamouche vd., 2023). Bu kapsamda da kavram çalışanların işten resmi olarak ayrılmadan, yalnızca görev tanımlarında belirtilen asgari sorumlulukları yerine getirmesi ve bunun ötesinde fazladan çaba ve gönüllü katkı sunmaktan bilinçli olarak kaçınması şeklinde tanımlanmıştır (Scheyett, 2023).

Sessiz istifa fenomenini sadece bireysel bir tepki olarak değil, modern çalışma hayatının getirdiği yapısal zorluklara karşı kolektif bir yanıt olarak ele almak daha doğru olacaktır (Kerse vd., 2024). Bu davranışın temelinde, çeşitli psikososyal ve örgütsel faktörlerin etkisi bulunmaktadır (Galanis vd., 2024). İş-yaşam dengesi sorunları, aşırı iş yükü ve sürekli stres gibi durumlar, çalışanların işlerine karşı ilgisini kaybetmesine neden olurken, toplamda tükenmişlik hissiyle birlikte motivasyonun azalmasına yol açmaktadır (Moon vd., 2023). Ayrıca çalışanlar, çabaları ile aldıkları ödül arasındaki dengesizliği

algıladıklarında, performanslarını asgari düzeye indirerek psikolojik refahlarını korumayı amaçlayabilirler (Deniz, 2025). Alanyazında sessiz istifa olgusunun temel nedenleri arasında iş-yaşam dengesizliği, kronikleşmiş iş stresi ve tükenmişlik sendromu, iş tatminsizliği ve örgütsel adalet algısındaki bozulmalar öne çıkmaktadır (Serenko, 2023). Bunların yanında yetersiz iletişim, yetersiz yönetici desteği, kariyer gelişimi fırsatlarının sınırlı olması ve aşırı iş yükü gibi birçok etkenin sessiz istifayı tetikleyebileceği öne sürülmektedir (Boy ve Sürmeli, 2023).

Sessiz istifa, bireysel bir davranıştan ziyade iş yerindeki genel atmosferi ve verimliliği olumsuz etkileyen bir anlayıştır (Liu-Lastres vd., 2024). Bazı araştırmacılar, sessiz istifayı olumsuz bir tavırdan ziyade çalışanların kendi psikolojik sağlıklarını koruma ya da iş-yaşam dengesini yeniden kurma stratejisi olarak da yorumlamasına karşın güncel araştırmalar sessiz istifanın, bireysel ve örgütsel düzeyde çift yönlü etkiler barındıran, çok boyutlu bir fenomen olduğunu göstermektedir (Dillard vd., 2024). Sessiz istifanın yaygın olduğu örgütlerde ekip dinamikleri olumsuz yönde etkilenerek, iletişimsizlik ve güvensizlik artabilir; bu durum, takım içi uyumu zedeler ve işbirliği süreçlerini zorlaştırır (Nimmi vd., 2024). Motivasyon eksikliği ise çalışanların hedeflerine ulaşma ve kariyer gelişimi isteklerini olumsuz etkiler, bu da genel verimliliği düşürür (Rodríguez-Montoya vd., 2024). Ayrıca, düşük motivasyon, iş yerinde huzursuzluk ve stres seviyelerinin yükselmesine neden olur. Bu durum da çalışanların duygusal ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkileyerek, uzun vadede iş kaybı ve yüksek devamsızlık oranlarına yol açabilir (Serenko, 2023). Araştırmalar, sessiz istifanın kısa vadede çalışanların tükenmişlik düzeylerini azaltarak kişisel sınırları koruma işlevi görebileceğini ancak uzun vadede düşük motivasyon, işten ayrılma niyetinin artması, verimlilik kaybı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının azalması gibi sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir (Anand vd., 2024). Bu nedenle sessiz istifa, hem çalışan refahı hem de örgütsel sürdürülebilirlik açısından çelişkili ancak önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla bu kavram, günümüz çalışma yaşamında işgücü dinamiklerini anlamak açısından dikkate değer bir araştırma alanı oluşturmaktadır.

### 3. Yöntem

Mevcut çalışmada sessiz istifa konusunda Web of Science (WoS) veri tabanında yer alan çalışmaların bibliyometrik analizi yapılmıştır. WoS veri tabanı, nitelikli çalışmaların yer alması nedeniyle bilim dünyasında en çok tercih edilen veri tabanlarından biri olması nedeniyle tercih edilmiştir. Araştırma amacı doğrultusunda 25.09.2025 tarihinde “quiet quitting (sessiz istifa)” anahtar kelimesi veri tabanında aratılmış ve 148 çalışmanın bulunduğu belirlenmiştir. Çalışmalarla ilgili bilgiler incelendiğinde ilk çalışmanın 2022 yılında yapıldığı ve çalışma sayısının yıllar itibarıyla artış gösterdiği belirlenmiştir. Bu durum konuya olan ilginin artarak devam ettiğini göstermektedir. Daha sonrasında İngilizce dilinde yazılan makale çalışmaları dikkate alınmış ve 131 çalışmanın olduğu gözlemlenmiştir. Bunlar içerisinde doğrudan sessiz istifa ile ilgili olmayan çalışmaların elenmesi sonucunda 117 çalışma analize uygun bulunmuştur. Derlenen veriler VOSviewer analiz programı kullanılarak analiz edilmiş ve görsel haritaları oluşturulmuştur. Analize tabi tutulan çalışmaların yıllara göre dağılımı, yazar ve atıf sayısı, anahtar kelimeler ve yayınların yapıldığı ülke gibi çeşitli parametreler yönünden incelenmiştir. Son olarak Türkiye’deki durumu incelemek adına sessiz istifa ile ilgili TR Dizin ve Yöktez veri tabanlarında bulunan makale ve tezlerin betimsel bulgularına yer verilmiştir.

### 4. Bulgular

Araştırmanın bulguları üç grupta toplanmıştır. Birinci grupta Web of Science (WoS) veri tabanında yer alan çalışmalara ilişkin betimsel bulgulara yer almaktadır. İkinci grupta ise ilgili çalışmaların bibliyometrik analiz sonuçları bulunmaktadır. Son olarak Türkiye’de yapılan çalışmalara ait betimsel bulgulara yer verilmiştir.

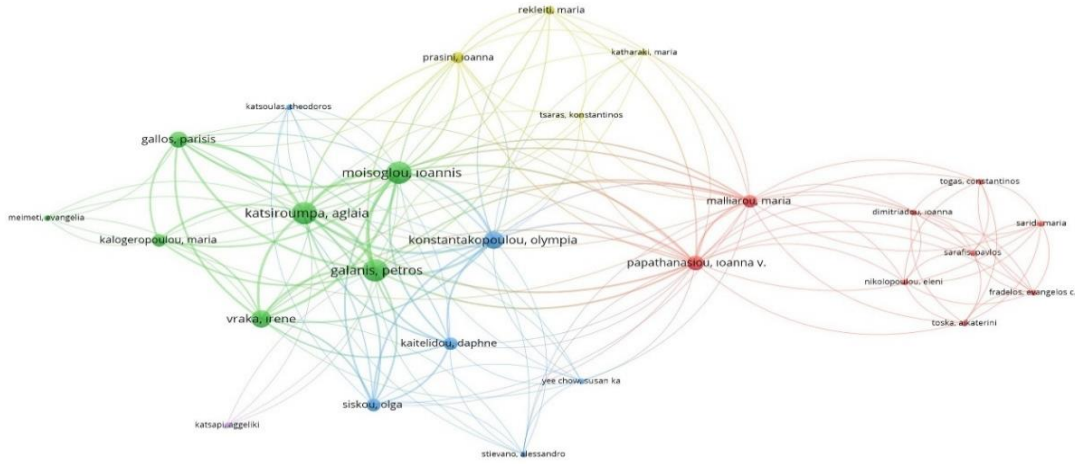
#### 4.1. Sessiz istifa ile ilgili çalışmaların betimsel bulguları

Web of Science (WoS) veri tabanında sessiz istifa konusuna ilişkin analize dahil edilen çalışmaların yıl, ülke, alan, yazar ve atıf durumlarına göre betimsel bulguları şu şekildedir:

Yayınların yıllara göre dağılımı incelendiğinde, 2022 yılında 2 yayın, 2023'te 19 yayın, 2024 yılında 40 yayın ve 2025 yılının ilk dokuz ayında 56 yayın kaydedilmiştir. Bu artış, konuya olan akademik ilginin yıllar itibarıyla hızla yükseldiğini göstermektedir. Araştırmaların alanlara göre dağılımında, yönetim alanı 37 makale ile en fazla yayın yapılan alan olarak öne çıkarken, bunu hemşirelik (15 makale) ve psikoloji (12 makale) alanları takip etmektedir. En fazla yayın yapılan dergi ise 10 makale ile "Human Resource Management" olmuştur. Ülkeler bazında bakıldığında, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) 26 makale ile en önde yer alırken, hemen arkasından Türkiye 25 makale ile gelmektedir. Türkiye'yi sırasıyla Yunanistan (15 makale) ve Hindistan (13 makale) takip etmektedir. Yazarlar açısından değerlendirildiğinde, sessiz istifa konusunda en üretken yazar 12 makale ile Aglaia Katsiroumpa olarak belirlenmiştir. En fazla atıf alan çalışma ise 137 atıf ile Formica ve Sfodera'ya aittir. Bu bulgular, sessiz istifa alanyazınının hızlı bir şekilde büyüdüğünü ve hem disiplinler arası hem de uluslararası ölçekte dikkat çektiğini ortaya koymaktadır.

#### 4.2. Ortak yazar ve ülke analizi (Co-authorship of authors/country)

Çalışmada, yazarlar arasındaki işbirliği ve bağlantı durumunu ortaya koymak amacıyla ortak yazarlık analizi gerçekleştirilmiştir. Analizde, en fazla işbirliği yapan yazarları belirlemek için kriter olarak en az 1 yayın ve 0 atıf dikkate alınmıştır. Analiz sonuçlarına göre, Şekil 1'de sunulan toplam 27 yazarın yer aldığı ve 5 kümeli bir ağ haritası olduğu belirlenmiştir. Bu harita, yazarlar arasındaki işbirliği yapısını, kümeler arası bağlantıları ve alanyazındaki etkileşim yoğunluğunu görselleştirmektedir.



Şekil 1. Ortak yazar bağlantı haritası

Şekil 1'deki görsel incelendiğinde, analiz kapsamında 27 yazarın yer aldığı ve bu yazarlar arasındaki toplam bağlantı sayısının 156 olduğu belirlenmiştir. Aralarında en yüksek bağlantıya sahip isimler, 23 bağlantı ile Papatheanasiou, Ioanna V. ve Maria Malliarou olarak öne çıkmaktadır. Ortak yazar analizinin dikkat çekici bir sonucu, en çok eser üreten yazar (Aglaia Katsiroumpa) ve en çok atıf alan yazarların (Formica ve Sfodera) en bağlantılı yazarlar arasında yer alamamasıdır. Bu bulgu, alandaki işbirliği ağlarının yalnızca üretim veya atıf sayısına bağlı olarak şekillenmediğini göstermektedir.

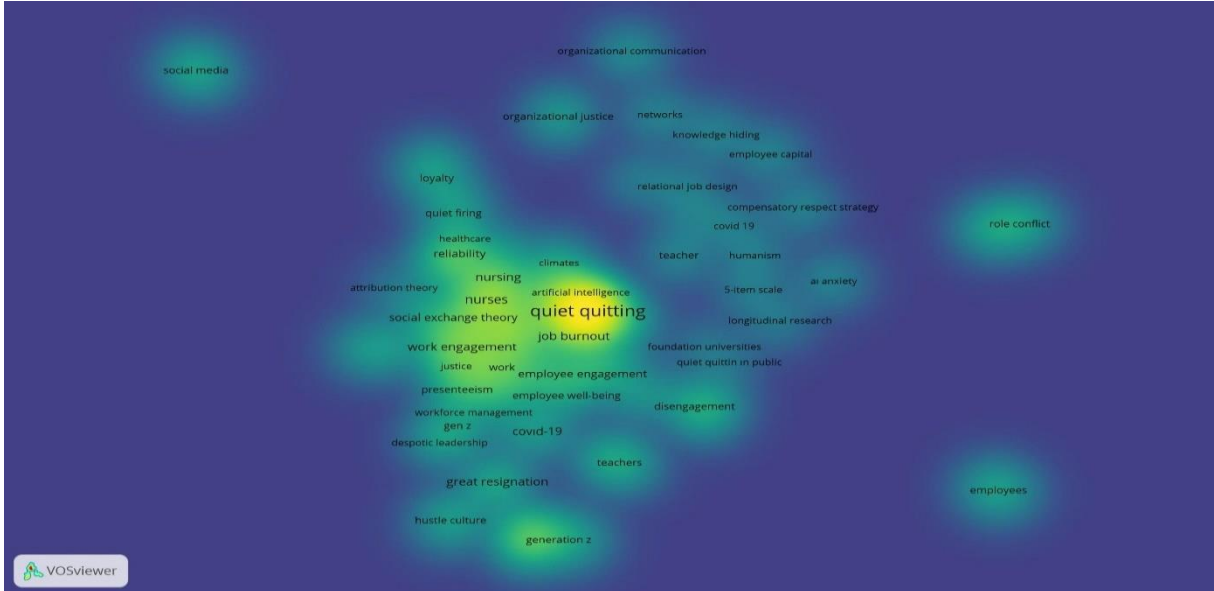


**Şekil 2.** Ortak ülke bağlantı haritası

Çalışmada, sessiz istifa konusuna ilişkin ülkeler arasındaki akademik bağlantılar da incelenmiştir. Böylece sessiz istifa olgusuna yönelik araştırmaların hem uluslararası dağılımı hem de akademik ilginin yoğunlaştığı ülkeler ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Analiz için, bir ülkede en az 1 yayın ve 0 atıf kriteri dikkate alınmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, Şekil 2’de gösterildiği gibi toplam 22 ülkeyi kapsayan 5 kümelik bir ağ haritası ortaya çıkmıştır. Harita incelendiğinde, ABD 26 doküman ve 9 bağlantı ile Türkiye ise 25 doküman ve 7 bağlantı ile öne çıkmaktadır. Türkiye’yi sırasıyla Yunanistan ve Hindistan takip etmektedir.

#### 4.3. Anahtar kelime analizi (Co-occurrence of author keywords)

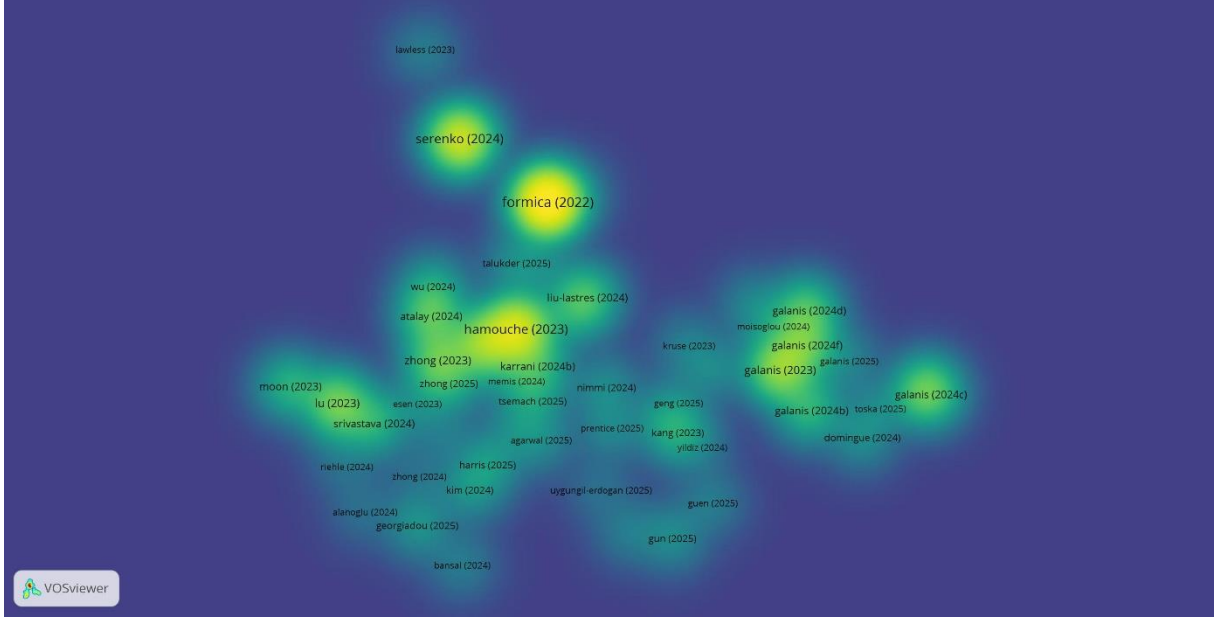
Sessiz istifa kavramına ilişkin alanyazında öne çıkan temaları ve eğilimleri belirlemek amacıyla anahtar kelime analizi gerçekleştirilmiştir. Analizde, minimum bir anahtar kelime eşik değeri dikkate alınmış ve bu kapsamda araştırmalar arasında ortak kullanılan kavramların dağılımı incelenmiştir. Belirlenen kavramsal ilişkileri ve tematik yoğunlukları görselleştirmek amacıyla ağ haritası oluşturulmuştur. Söz konusu harita Şekil 3’te sunulmuştur. Bu harita, sessiz istifa olgusunun çevresinde hangi kavramların kümelenildiğini ve hangi temaların birbiriyle etkileşim içinde olduğunu ortaya koymaktadır.



**Şekil 3.** Anahtar kelimeler bağlamında birlikte bulunma haritası

Şekil 3’te yer alan ağ haritası incelendiğinde, analiz kapsamında 40 kümede toplam 351 anahtar kelimenin yer aldığı ve bu kelimeler arasında 1.479 bağlantının bulunduğu belirlenmiştir. Anahtar kelime analizinde, sessiz istifa, hemşireler, COVID-19, tükenmişlik, işe bağlılık, Z kuşağı, işten ayrılma





Şekil 5. Eserlerin bibliyografik eşleşme bağları haritası

Bibliyografik eşleşme analizine ilişkin Şekil 5’te elde edilen bulgular, yüksek atıf ve bağlantı gücüyle öne çıkan çalışmaları göstermektedir. Özellikle Formica ve Sfodera (2022) çalışmasının 137 atıf ve 43 toplam bağlantı gücü ile en yüksek etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Hamouche ve ark. (2023) çalışması 77 atıf ve 125 toplam bağlantı gücü, Serenko (2024) ise 75 atıf ve 69 toplam bağlantı gücü ile dikkat çekmektedir. Bu sonuçlar, söz konusu çalışmaların alanyazındaki temel referans noktaları haline geldiğini ve farklı çalışmalar arasında kavramsal bir köprü işlevi gördüğünü göstermektedir. Öte yandan, Galanis’in yürüttüğü çalışmaların da önemli bir bağlantı gücüne sahip olduğu görülmektedir.

#### 4.6. Türkiye’de yapılan çalışmaların mevcut durumu

Sessiz istifa konusunda WOS kapsamında taranan ve analize dahil edilen çalışmalar içerisinde 26 makale ile ABD en fazla çalışma yapılan ülke iken, hemen arkasında 25 çalışma ile Türkiye yer almaktadır. Bu sonuçlar Türkiye’de sessiz istifa konusunun önemsendiğini göstermektedir. Dolayısıyla Türkiye’de yerel alanyazında yapılan çalışmaların incelenmesinde fayda vardır. Bu kapsamda akademik arama motoru Google Akademikte “sessiz istifa” şeklinde yapılan aramada 329 farklı sonuca ulaşılmaktadır. Ancak Google Akademik farklı veri tabanlarından yararlandığı, makalelerin yanında kitap bölümleri ve blog makaleleri gibi farklı sonuçları da getirebildiği için buradan bir analiz ve çıkarım yapılması sağlıklı olmayacağı kanaati oluşmuştur. Bu nedenle TR Dizin kapsamında taranan makaleler ve Yöktez’de yer alan tez çalışmaları üzerinden değerlendirme yapılmaya karar verilmiştir.

Öncelikle TR Dizinde “sessiz istifa” kavramı için arama yapıldığında 35 adet sonuç gelmektedir. Bunlardan 32 tanesi araştırma makalesi iken 3 tanesi derleme çalışmasıdır. Yıllar itibariyle dağılımı ise 2023 yılında 5 adet iken 2024’te 25 adet ve 2025 yılında 5 adet şeklinde dağılmaktadır. Mukaddes Güler’in (2023) “Çalışma Kültüründe Yeni Bir Kavram: Sessiz İstifa” başlıklı çalışması 16 atıf ile en çok atıf alan çalışmadır. “Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi” dergisi 3 adet yayında konu hakkında en fazla yayın yapan dergidir. Yazarların bağlı oldukları kurumlar incelendiğinde ise Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi ve Sivas Cumhuriyet Üniversitesi üçer çalışmayla öne çıkmaktadır. Yazarların şehirleri açısından ise ilk üç sırada İstanbul (10), Ankara (6) ve Karaman (3) yer almaktadır.

Son olarak Yöktez veri tabanında inceleme yapılmış ve yapılan aramada 31 adet tez çalışmasının yapıldığı gözlenmiştir. Bu çalışmalardan 28 tanesi yüksek lisans tezi iken 3 tanesi doktora tezidir. Çalışmaların yıllar itibariyle dağılımı; 2023 yılında 3 adet; 2024 yılında 11 adet; 2025 yılında 17 adettir.

Tamamlanan tez çalışmaların çoğunluğu işletme alanında iken, psikoloji, sağlık yönetimi, eğitim ve öğretim, turizm ve mühendislik gibi farklı alanlarda da çalışıldığı gözlenmektedir.

## 5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada modern çalışma hayatının son yıllarda en çok tartışılan konularından biri olan “sessiz istifa” kavramı ele alınmış ve alanyazında yer alan çalışmalar üzerinden mevcut durumu ve gelişim eğilimleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Analiz kapsamında yazarlar, ülkeler, dergiler, anahtar kelimeler ve kaynak atıfları incelenmiştir. VOSviewer programı kullanılarak yapılan bibliyometrik analizler sonucunda kavramla ilgili çeşitli bulgulara ulaşılmış ve elde edilen bulgular aşağıda tartışılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre, sessiz istifa konusunun en fazla ilgi gördüğü ülkeler sırasıyla ABD, Türkiye, Yunanistan ve Hindistan olarak belirlenmiştir. Bu durum, sessiz istifanın dünyanın yalnızca belirli bölgesinde değil, farklı kültürel ve ekonomik bağlamlarda ele alınan küresel bir işyeri fenomeni olduğunu göstermektedir. Özellikle Türkiye'nin bu sıralamada ön plana çıkması, akademisyenler tarafından gündeme alınan bu konunun, örgüt yöneticileri ve politika yapımcılar tarafından da dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır.

Ortak yazarlık analizi sonuçlarında ise Papathanasiou, Ioanna V. ve Maria Malharou isimlerinin öne çıktığı gözlenmiştir. Bu yazarların her ikisinin de hemşirelik bölümünde yer alması sessiz istifa olgusunun sağlık sektöründe sıklıkla araştırıldığını göstermektedir. Anahtar kelime analizinde sessiz istifa kavramıyla birlikte hemşireler, covid-19, tükenmişlik, işe bağlılık, z-kuşağı, işten ayrılma niyeti ve iş-yaşam dengesi gibi anahtar kelimelerin sıklıkla birlikte kullanıldığı belirlenmiştir. Söz konusu anahtar kelimelerin pandemi sonrası çalışma hayatının güncel konuları olması, covid-19 pandemisinin sessiz istifa olgusunun önemli bir katalizörü olduğu iddiasını desteklemektedir. Kaynak atıf analizi sonuçları, en fazla atıf alan dergilerin Journal of Hospitality Marketing & Management, International Journal of Contemporary Hospitality Management ve Journal of Knowledge Management olduğunu göstermektedir. Bibliyografik eşleşme analizi bulgularında ise Formica ve Sfodera (2022), Hamouche ve ark. (2023) ve Serenko (2024)'nin çalışmalarının yüksek bağlantı gücüne sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, kavramın disiplinler arası bir araştırma alanına dönüştüğünü göstermektedir.

Ulusal alanyazın incelendiğinde ise; TR Dizin kapsamında konu ile ilgili 35 makalenin bulunduğu saptanmıştır. Bu makaleler arasında en fazla atıf alan çalışma, “Çalışma Kültüründe Yeni Bir Kavram: Sessiz İstifa” başlıklı makaledir (16 atıf). “Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi” dergisi 3 adet makaleyle konu hakkında en fazla yayın yapan dergi konumundadır. Yazarların kurumsal dağılımı incelendiğinde ise Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi ve Sivas Cumhuriyet Üniversitesi üzer çalışmayla ön plana çıkmaktadır. Şehir bazında dağılımda ise ilk üç sırada İstanbul (10), Ankara (6) ve Karaman (3) yer almaktadır. Ayrıca Yöktez veri tabanında konuya ilişkin 28 yüksek lisans ve 3 doktora tezi olmak üzere toplam 31 tez çalışması tespit edilmiştir.

Yukarıdaki bulguların, katkıların yanında her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da kısıtların olduğu unutulmamalıdır. Veri tabanı olarak sadece üç tane veri tabanının tercih edilmesi ve elde edilen verilerden sınırlı sayıda analiz yapılması mevcut durumun daha sağlıklı tespitini sınırlandıran durumlardır. Mevcut çalışmada nicel verilere dayanan bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Gelecek araştırmalarda elde edilen bulguların nitel içerik analiz yöntemleriyle desteklenmesi kavramın bağlamsal derinliğinin artmasını sağlayabilir. Ayrıca daha kapsamlı veri setlerinin kullanıldığı, metin madenciliği veya karma yöntem yaklaşımlarının tercih edildiği araştırmalar, kavramın gelişim eğilimlerinin daha ayrıntılı biçimde ortaya konulmasına katkı sağlayacaktır.

### **Katkı Beyanı**

*Çalışmanın tüm bölümleri yazar tarafından hazırlanmıştır.*

### **Çıkar Çatışması Beyanı**

*Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan etmişlerdir.*

### **Etik Kurul Beyanı**

*Çalışmada akademik ve bilimsel etik kurallarına uyulmuştur. Etik kurul izni gerektirmemektedir.*

### **Yapay Zekâ Araçlarının Kullanımı**

*Yazar, bu çalışmanın hazırlanması sürecinde herhangi bir yapay zekâ aracı kullanmamıştır. İçerik yazar tarafından gözden geçirilmiştir ve nihai sorumluluk yazara aittir.*

### **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.
- Boy, Y., & Sürmeli, M. (2023). Quiet quitting: A significant risk for global healthcare. *Journal of Global Health*, 13, 03014.
- Constantz, J. (2022). Quiet quitters' make up half of the US workforce, Gallup finds. *Bloomberg*. www.bloomberg.com/news/articles/2022-09-06/-quiet-quitters-make-up-half-of-the-us-workforce-gallup-finds#xj4y7vzkg. Erişim Tarihi: 20 Aralık 2025.
- Demirkaya, H., Yıldız, B., Özalçın, S. E., & Öztürk, H. (2023). İnsan kaynaklarında sessizliğin yankıları: Örgütlerde sessiz istifa fenomeninin anatomisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 2(2), 69-88.
- Deniz, V. (2025). Örgütsel adalet ve sessiz istifa: Görelî yoksunluk teorisine dayalı bir aracılık modeli. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(29), 446-474.
- Dillard, N., Cavallo, T., & Zhang, P. (2024). A return to humanism: A multi-level analysis exploring the positive effects of quiet quitting. *Human Resource Development Review*, 15344843241305655.
- 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.
- Harter, J. (2023, December). Globally, employees are more engaged—and more stressed. *Gallup Workplace*. <https://www.gallup.com/workplace/506798/globally-employees-engaged-stressed.aspx>. Erişim Tarihi: 20 Aralık 2025.
- Karrani, M. A., Bani-Melhem, S., & Mohd-Shamsudin, F. (2024). Employee quiet quitting behaviours: conceptualization, measure development, and validation. *The Service Industries Journal*, 44(3-4), 218-236.
- Kerse, G., Deniz, V., & Çakıcı, A.B. (2024). Sessiz istifa ölçeğinin Türkçe formunun psikometrik özelliklerinin sınanması. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(3), 749-762.
- Kerse, G., Deniz, V., & Selçuk, E. T. (2025). Engaging leadership, job boredom, and quiet quitting: A scale adaptation and mediated model testing. *International Journal of Organizational Leadership*, 14(First Special Issue), 377-393.
- Liu-Lastres, B., Karatepe, O. M., & Okumus, F. (2024). Combating quiet quitting: implications for future research and practices for talent management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(1), 13-24.
- Moon, Y. K., O'Brien, K. E., & Mann, K. J. (2023). The role of extraversion in the great resignation: A burnout-quitting process during the pandemic. *Personality and Individual Differences*, 205, 112074.
- Nimmi, P. M., Syed, F., Manjaly, N. B., & Harsha, G. (2024). Employee's narrative on quiet quitting—a qualitative analysis. *Employee Relations: The International Journal*. 46(7), 1406-1421.
- Rodríguez-Montoya, C., De Castro Morel, R., & Frías-Rodríguez, D. (2024). Quiet quitting in the Dominican Republic: The employers' perspective. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 23(2), 185–202.
- 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.
- Thu Trang, P. & Thi Thu Trang, N. (2024). Job burnout and quiet quitting in Vietnamese banking sector: The moderation effect of optimism. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2371549.