

Sessiz İstifa Araştırmalarının Bibliyometrik Analizi: Web of Science ve Scopus Veri Tabanları Üzerine Bir İnceleme

A Bibliometric Analysis of Quiet Quitting Research: A Review of the Web of Science and Scopus Databases

Hayri CENGİZ

Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF,
Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, hayricengiz@sdu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-3394-349X>

Makale Başvuru Tarihi: 06.11.2025

Makale Kabul Tarihi: 26.12.2025

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Bu çalışmanın amacı son yıllarda literatüre sıkça konu olan sessiz istifayla ilgili yapılan araştırmaları bibliyometrik olarak incelemektir. Bu kapsamda Web of Science ve Scopus veri tabanlarından 2000 yılı ile 2025 yılı eylül ayı arasında gerçekleştirilen 125 akademik makaleye ulaşılmış ve RStudio programı ile analizler yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Covid-19 pandemisi sonrası sessiz istifayı konu alan çalışmaların sayısında dikkat çekici bir artışın olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte sessiz istifa çalışmalarını konu alan makalelerin en çok yayınlandığı derginin “Human Resource Management” olduğu ortaya çıkmıştır. Sessiz istifa çalışmalarına en çok ilgi gösterenlerin Yunanlı araştırmacılar olduğu, en çok atıf alan çalışmaların da genellikle bu araştırmacılara ait olduğu görülmüştür. Son yıllarda sessiz istifa kavramıyla birlikte çalışılan güncel konuların genellikle tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş yaşam dengesi olduğu ve örneklemelerin sağlık çalışanları ve öğretmenler üzerinde yoğunlaştığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler:

Sessiz istifa,
İstifa,
Bibliyometrik Analiz,

ABSTRACT

This study aims to examine research on quiet quitting, a topic that has been frequently discussed in the literature in recent years, using bibliometric analysis. Within this scope, 125 academic articles published between 2000 and September 2025 were retrieved from the Web of Science and Scopus databases and analyzed using RStudio program. The results show a remarkable increase in the number of studies on quiet quitting following the COVID-19 pandemic. Furthermore, the journal with the highest number of articles on quiet quitting was found to be Human Resource Management. Greek researchers showed the most interest in quiet quitting studies, and the most cited studies generally belonged to these researchers. In recent years, it has been found that topics most frequently studied in conjunction with quiet quitting include burnout, turnover intention, and work-life balance, with research samples primarily focusing on healthcare workers and teachers.

Keywords:

Quiet quitting,
Resignation,
Bibliometric Analysis,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): CENGİZ, Hayri (2025), “Sessiz İstifa Araştırmalarının Bibliyometrik Analizi: Web of Science ve Scopus Veri Tabanları Üzerine Bir İnceleme”, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.8(4), ss.1054-1067, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1818770>

1. GİRİŞ

Covid-19 salgını sonrası iş dünyasında çalışmaya karşı isteksizliklerin, istifaların ve işten ayrılmaların gözlemlendiği büyük değişimler meydana gelmiştir. Çalışma hayatındaki büyük değişimlerin beraberinde getirdiği ve araştırmacıların dikkatini çeken önemli bir konu da sessiz istifa olmuştur. Sessiz istifa, ilk olarak sosyal medya platformu *Tik Tok* ile dile getirilmiş ve sonrasında popüler bir hal alarak kamuoyunda ilgi görmüştür (Xueyun vd., 2023). Ancak sessiz istifa özellikle ABD’de salgın sonrası yaklaşık 47 milyon kişinin işine dönmemesini ele alan büyük istifa süreçlerinden farklı olarak tamamıyla işten ayrılmayı ifade eden bir kavram değildir. Kavram, bireyin işinden tam anlamıyla istifa edip ayrılmadığı, görev aldığı pozisyonun beklentinin ötesine geçmeyen ve sadece işle ilgili asgari gereklilikleri karşılayan olguyu tanımlamaktadır (Scheyett, 2022:5). Yani geleneksel istifa yöntemlerinden farklı olarak, resmi olarak işten ayrılma olmaksızın öncelikle duygusal bir kopukluk ile karakterize edilmektedir (Tok ve Uzun, 2025:2). Dünya Ekonomik Forumu, sessiz istifanın bir işi çok ciddiye almama sanatı olarak tanımlamış ve z-kuşağı arasında yaygın olduğunu vurgulamıştır (Masterson, 2022). Son yıllarda gerçekleştirilen araştırmalar örgütlerde sessiz istifaya katılan iş görenlerin azımsanamayacak düzeye geldiğini ortaya koymaktadır. Küresel araştırma şirketi Gallup’un 2022 yılında ABD’de gerçekleştirdiği araştırmaya göre katılımcıların %50’den fazlasının sessiz istifa edenler oldukları ortaya çıkmıştır (Gallup 2022; Harter, 2023). Bu bağlamda akademik araştırmalarda kavrama gösterilen ilgi artmış ve çeşitli tartışmalara konu olmuştur.

Örgütlerin rekabet avantajlarını korumak ve daha etkin olmaları için çalışanların görevleriyle ilgili sunacağı asgari gerekliliklerin ötesinde gönüllü rollerine ihtiyaçları vardır. Çalışanlar ise bu tür isteğe bağlı davranışların kendilerine yararını sorgulamakta ve sonuç olarak bir gerilim ortaya çıkabilmektedir (Patel vd., 2025:3). Bu durum sessiz istifanın örgütler açısından önemini ortaya koymaktadır. Çünkü çalışanların sadece işlerle ilgili asgari gereklilikleri karşılayıp ekstra görevlerden uzak durmaları sonucunda bilgi paylaşımını sınırlama ve daha az inisiyatif alma davranışlarında bulunmaları sonrası iş birliği ve örgütsel gelişim olumsuz olarak etkilenebilmektedir (Xueyun vd., 2023; Rahmadara ve Rachmawati, 2025). Bununla birlikte sessiz istifa süreçlerinin beraberinde getirdiği birçok olumsuz örgütsel sonuç da gözlemlenmektedir. İnovasyonda azalma, üretkenlikte düşüş, iş kalitesinde azalma ve işten ayrılma niyetindeki artış ifade edilen negatif etkilerin en çok gözlenenleridir (Kim ve Sohn, 2024; Kachhap ve Singh, 2024; Sarwar vd., 2024).

Sessiz istifa, bireylerin içinde bulundukları örgütteki beklentilerinin karşılanmaması sonucu gösterilen bir davranış iken sonuçları örgütler açısından yıkıcı olabilmektedir. Bu bağlamda sessiz istifanın tetikleyicilerini ele almak önem arz etmektedir. Özellikle Covid-19 pandemisiyle birlikte yoğun çalışma koşullarına sahip ve sağlık açısından riskli olarak değerlendirilen hemşirelik ve doktorluk gibi meslek gruplarında gözlemlenen başta tükenmişlik ve aşırı iş yükü olmak üzere çeşitli faktörlerin sessiz istifa davranışı sergilemeye neden olduğu ortaya çıkmıştır (Galanis vd., 2024). Bununla birlikte işyerindeki zayıf iletişim, takdir edilmeme, sınırlı kariyer gelişim imkânları ve işe karşı memnuniyetsizlik gibi değişkenlerin de bu davranışı sergilemede etkili olduğu görülmektedir (Safariyani ve Fadillah, 2025).

Son yıllarda sessiz istifa ve beraberinde getirdiklerinin örgütsel boyuttaki öneminin detaylı olarak ortaya konmasıyla kavram örgütsel davranış alanında ve çeşitli akademik araştırmalarda popüler hale gelmiştir. Buradan yola çıkılarak sessiz istifanın akademik çalışmalarda ilerleyişini detaylı olarak ortaya koymak ve gelecek araştırmalar için yararlı bir kaynak oluşturmak amacıyla bibliyometrik analiz gerçekleştirilmiştir. Bibliyometrik analizler belirli bir araştırma konusundaki en son gelişmeleri haritalandırmak, araştırma fırsatlarını keşfetmek ve araştırmacıların eğilimlerini detaylı olarak ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen kapsamlı bir istatistik aracıdır (Oliveira vd., 2019; Passas, 2024). Türkiye’de sessiz istifa konusunu ele alan çeşitli bibliyometrik analizler yapılmıştır (Oğan ve Çetiner, 2024; Şahin, 2024). Ancak incelenen çalışmalarda verilerin yalnız Web of Science veri tabanından elde edildiği, bir çalışmada 22 yayının ve diğer çalışmada 60 yayının analiz edildiği görülmektedir. Bu çalışmayla birlikte önceki araştırmacıların çalışmalarına katkı sunmak ve araştırma kapsamını geliştirmek amacıyla sessiz istifa konusunu ele alan Web of Science ve Scopus veri tabanlarından elde edilen yayınlar birleştirilerek analiz edilmiştir.

Buradan hareketle çalışmada öncelikle konunun yıllar içerisindeki gelişimi ele alınmış, sonrasında öncü yazar, dergiler ve konuyla birlikte en çok kullanılan anahtar kelimeler sunulmuştur. Son olarak en üretken kurumlar, en çok atıf alan yayınlar ile trend konu başlıklarına değinilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE: SESSİZ İSTİFA

Sessiz istifa, çalışanların iş faaliyetlerini kasıtlı olarak iş tanımlarında yer alan sorumluluklarla sınırlandırdığı, gönüllü olarak ek görevler üstlenmediği ve kendi refahına öncelik verdiği bir zihniyettir (Serenko, 2024:29). Yani işlerini yapmayı tamamen bırakmayan, temel görevlerini yerine getiren ancak profesyonel hedeflerinden vazgeçen çalışanları tanımlamak için kullanılır (Atalay ve Dağıstan, 2024:1062). Bununla birlikte sessiz istifa bireyin işinden tam anlamıyla istifa edip ayrılmadığı, görev aldığı pozisyondan beklentinin ötesine geçmeyen ve sadece işle ilgili asgari gereklilikleri karşılayan olguyu tanımlamaktadır (Scheyett, 2022:5). Dolayısıyla sessiz istifa bir anlamda işe tam anlamıyla kendini vermeme, ekstra rol ve görevlerden uzaklaşma sürecidir.

Kavramın normal istifa etme süreci yerine sessiz istifa olarak ele alınması istifa etme sürecine göre benzerlikler içermesine rağmen tam olarak işten ayrılmayı tanımlamamasından kaynaklanmaktadır. Sessiz istifa sürecinde çalışanlar hayal kırıklıklarına uğramaları sonucu tutkularını yitirirler ve işle ilgili sadece gerekli olan performans sergilerler. Oysa normal istifa sürecinde işten ayrılma söz konusudur (Galanis vd., 2023:829). Sessiz istifa edenler iş tanımlarında yer almayan, fazladan ilgi ve çaba gerektiren görevleri kabul etmezler ve psikolojik olarak işten uzaklaşarak asgari görevlerin ötesine geçmeyi reddedebilirler (Formica ve Sfodera, 2022). İşe gereğinden erken gelmek, işten geç saatlere kadar ayrılmamak ya da gönüllü olarak faaliyetlerde bulunmak gibi ekstra iş davranışları sergilemezler (Klotz ve Bolino, 2022). Ayrıca işyerinden ayrılmak isteyenler yeni işler aramaya başlarken, sessiz istifa davranışı gösterenler işten ayrılmak istemezler ancak işyerinde vatandaşlık davranışı sergileme konusunda gönüllü olmazlar (Talukder ve Prieto, 2024:1489). Sessiz istifa yaşayan iş görenler, zihinsel olarak işyerlerinden uzaklaşmaları sonrasında işyerlerine karşı bağlılıkları azalarak işin gerekliliklerinin ötesine geçmemek üzere davranış sergilerler.

Sessiz istifa kavramının fenomenolojik kökeni çalışanların işle ilgili katkılarını sınırlama hatta kasıtlı olarak zararlı işyeri davranışlarında bulunma yönündeki kararlarını kapsamlı bir şekilde anlamaya odaklanan araştırmalara dayanmaktadır (Patel vd., 2025:2). Bununla birlikte sessiz istifa gösterme davranışı genellikle Sosyal Değişim Teorisi (*Social Exchange Theory*) çerçevesinde açıklanmaktadır (Blau, 1994). Teori, örgütsel davranış süreçlerinde işyeri ilişkileri, grup dinamikleri ve iletişim süreçlerini ele alan araştırmalarda karşılıklı fayda değişimine odaklanan, bireylerin etkileşimlerinde destek, onay ve fayda gibi ödülleri en üst düzeye çıkarmaya ve çaba ve zaman gibi maliyetleri en aza indirmeye odaklandıkları maliyet fayda süreçleri olarak açıklanır (Cropanzano ve Mitchell, 2005; Ahmad vd., 2023). Yani bireyler sosyal değişimlerinde kazançlarını en üst noktaya çıkarmak ve kayıplarını en aza indirmek için motive olurlar. Bu doğrultuda ilişkilerin devam ettirilmesi, değiştirilmesi ya da sonlandırılmasına ilişkin karar alınmasına yol açar (Barbalet, 2017). Karşılıklı fayda değişimini esas alan teori doğrultusunda işin gerekliliklerinin karşılığında verdiği emek ile işin kendisine sağladığı faydalar arasında kendi aleyhine eşitsizlik olduğunu değerlendiren bireylerin sessiz istifa davranışı gösterebilecekleri düşünülmektedir.

Çeşitli sebeplerden kaynaklı sessiz istifa edenler hayatlarının iş tarafından domine edilmesini kabul etmeyerek işte gösterdikleri çabaları sınırlarlar. Yapılan araştırmalar sonucunda en çok sessiz istifaya neden olan süreçlerin (Mahand ve Caldwell, 2023:10);

- Çalışanların mesleki gelişimleriyle ilgili belirsizliklerin olduğu kariyer gelişimleriyle ilgili yaşanan sorunlar
- İş yaşam dengesinde yaşanan tutarsızlık ve aşırı iş yükü sonrası hissedilen değersizlik
- İşyerinde yaşanan aşırı stres, iletişimde eksiklik gibi süreçler sonrası yaşanan işe bağlılığın azalması
- Çalışanlara sunulan özerkliğin azalması ya da olmaması
- Lidere ve örgüte duyulan güvenin azalması olarak tanımlanmıştır.

Sessiz istifa çalışanların iş faaliyetlerine sınırlı katılımlarıyla birlikte yalnız kendilerine verilen görevleri yerine getirme, ötesine geçmeme süreçlerini kapsadığı için sessiz istifa davranışı gösterenlerin işlerinden kopuk oldukları ifade edilebilir (Formica ve Sfodera, 2022:900). Dolayısıyla sessiz istifayla birlikte gelişen işe ve işyerine karşı olumsuz tutum beraberinde birçok örgütsel problemi de getirmektedir. Çalışanların sessiz istifa davranışı göstermeleri sonrasında örgütlerin en çok karşılaştığı sorunların başında çalışanlarca gösterilen minimum çabanın beraberinde getirdiği performans ve üretkenlikte azalma olarak ortaya çıkmaktadır (Sarwar vd., 2024).

Kendi performansını bilinçli olarak sınırlandıran çalışan davranışlarının örgüte performans ve üretkenlik kaybı olarak yansması örgütsel etkinlik ve verimliliği olumsuz olarak etkileyecektir. Benzer olarak işe asgari düzeyde katılım çalışanlarca minimum iş birliği gerçekleştirilmesine ve takım çalışmalarının azalmasına neden olabilmektedir (Rahmadara ve Rachmawati, 2025).

Örgüt içerisindeki iş birliğinin azalması ekipler içerisinde huzursuzlukların artmasına neden olarak örgüt dinamiklerine zarar verecektir. Ek olarak karşılaşılan bir diğer sonuç işten ayrılma süreçlerinde gerçekleşebilecek artışlardır. Sessiz istifa tanımı itibarıyla işi terk etme ve işten ayrılma olarak tanımlanmasa da uzun süre yaşanan sessiz istifayla birlikte işe bağlılığı azalan çalışanları işten ayrılma niyetlerinin de ilişkili olduğu görülmektedir (Kim ve Sohn, 2024).

Bu sonuç örgütlerin çeşitli bilgi ve becerilere sahip, emek verilmiş ve güçlendirilmiş çalışanlarını kaybetme tehlikesiyle karşılaşabileceklerini vurgulamaktadır. Sessiz istifa süreçlerinin örgütlere bir başka olumsuz etkisi ise inovasyon ve iş birliği süreçleri üzerindeki negatif etkileridir. Sessiz istifa edenler genellikle yenilikçi fikirlerini paylaşma konusunda gönüllü olmayıp örgütsel gelişim süreçlerine katılma konusunda isteksizdir (Srivastava vd., 2024).

Bu durum özellikle rekabetin yoğun olduğu ve yenilikçi iş fikirlerinin önemli olduğu sektörlerde faaliyet gösteren organizasyonlar için olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Sessiz istifanın beraberinde getirdiği tüm örgütsel sonuçlar ise kurumun itibarı üzerinde negatif bir etki oluşturabilmektedir. Sessiz istifayla birlikte gerçekleşen düşük kaliteli işlerin müşteri memnuniyetsizliği yaratarak özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin kolaylıkla itibar kaybetmesine neden olabilmektedir (Rahmadara ve Rachmawati, 2025). Bu değerlendirmelerin ardından araştırmanın metodolojik yaklaşımı ve uygulama süreci bir sonraki başlık altında ele alınmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bibliyometrik araştırmalar, araştırma konusu çalışmanın uluslararası literatürdeki yayın eğilimini ortaya koymaya, çalışmayı ele alan akademik dergileri, yazarları ve ülkeleri detaylı olarak incelemeye, çalışma konusuyla birlikte en çok ele alınan diğer konu ve kavramları inceleyerek gelecek araştırmalar için güncel konuları tespit etmeye olanak sağlayan bir araştırma yöntemidir (Greener, 2022). Bununla birlikte bibliyometrik analizler araştırma konusuna yoğunlaşan yazarlar, yazarların birbirileri arasındaki ilişkiler, alandaki en çok atıf alan yayınlar ve yayınların yapıldığı kuruluşların ülkelerine göre ortaya çıkartılmasına istatistikî bilgilerle ortaya konulmasına olanak sağlar. Bu bağlamda gerçekleştirilen bu çalışmayla örgütlerde sessiz istifa sürecini ele alan akademik çalışmaların gelişimini detaylı olarak analiz etmek ve gelecek araştırmacılara bir yol haritası belirlemek amacıyla araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamındaki veriler *Web of Science* ve *Scopus* veri tabanlarından elde edilmiştir. Bu kapsamda her iki veri tabanından 2000-2025 (Eylül) tarihlerine ait verilere ulaşılmış, elde edilen veriler tek bir dosyada birleştirilmiştir. Verilerin çalışmaya dâhil edilme kriterleri olarak “*Quiet Quitting*” kavramının başlık, anahtar kelime ya da özet bölümünde olması koşulu aranmıştır. Filtreleme süreçlerinin ardından toplamda 125 akademik makaleye erişilmiş ve analizler gerçekleştirilmiştir.

Bibliyometrik analiz gerçekleştirme sürecinde R programının içinde yer alan “*Bibliometrix*” paketinden yararlanılmıştır (Aria ve Cuccurullo, 2017). Elde edilen sonuçların raporlanmasında ise paket içerisinde yer alan “*Shinny*” ara yüzü kullanılmıştır. Araştırma kısmı raporlanırken öncelikle çalışmalara ait genel bilgilere değinilmiş, ardından yayınların yıllık gelişimi gösterilmiş, ardından sessiz istifayla birlikte en çok ele alınan anahtar kelimeler ifade edilmiş, en üretken yazar ve kurumlar ortaya konmuş, son olarak ise kavramla ilgili trend konular ifade edilmiştir.

3.1. Araştırmanın Bulguları

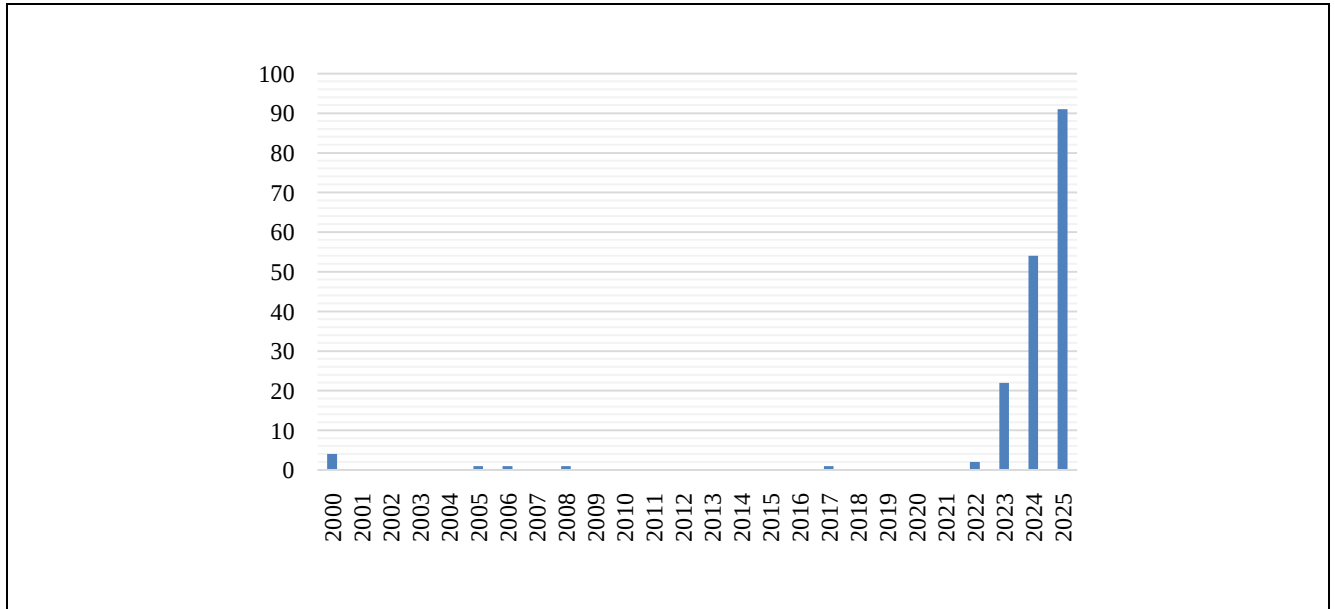
Bu başlıkta araştırma sonrasında elde edilen bulgulara yer verilecektir. Öncelikle araştırmada yer alan akademik yayınlara ait genel bilgiler ortaya konmuş ve Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Genel Bilgiler

Kategori	Bilgiler
Yıl Aralığı	2000-2025 (Eylül)
Makale	125
Yazarlar	427
Tek Yazarlı Yayın Sayısı	21
Anahtar Kelime	581
Yayın Başına Düşen Yazar Sayısı	3,02
Yayın Başına Ortalama Atıf Sayısı	6,54

Kaynak: Veri setinden elde edilen bilgilerle yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 1’de yer alan bilgilere göre 2000 ile 2025 yılı arasında gerçekleştirilen 125 makalenin 427 yazar tarafından gerçekleştirildiği ve 581 anahtar kelimenin olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalardan 21 tanesinin tek yazarlı olduğu, yayın başına düşen yazar sayısının yaklaşık 3 olduğu ve ortalama atıf sayısının 6.54 olduğu görülmüştür. Sessiz istifa kavramını ele alan yayınların gelişimine Şekil 1’de yer verilmiştir.

Şekil 1. Yayınların Yıllara Göre Gelişimi

Kaynak: Veri setinden elde edilen bilgilerle yazar tarafından oluşturulmuştur.

Veri tabanlarından elde edilen bilgiler doğrultusunda sessiz istifayı ele alan akademik çalışmaların 2022 yılı itibariyle bir anda artmaya başladığı görülmektedir. Özellikle 2020 ve 2021 yılında etkisi yoğun olarak hissedilen Covid-19 pandemi dönemiyle birlikte kavrama verilen önemin arttığı ve araştırmacıların ilgi odağı haline geldiği anlaşılmaktadır. 2022 yılı itibariyle yıllık 2 akademik makale varken, 2023 yılında 22, 2024 yılında 54 ve 2025 yılında 91 yayın sayısına ulaşmıştır. Sessiz istifa kavramının tartışıldığı akademik makalelere en çok yer veren dergiler, toplam yayın, atıf sayıları ve index bilgileri ile birlikte Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Yayın Kaynakları ve Atıf Bilgileri

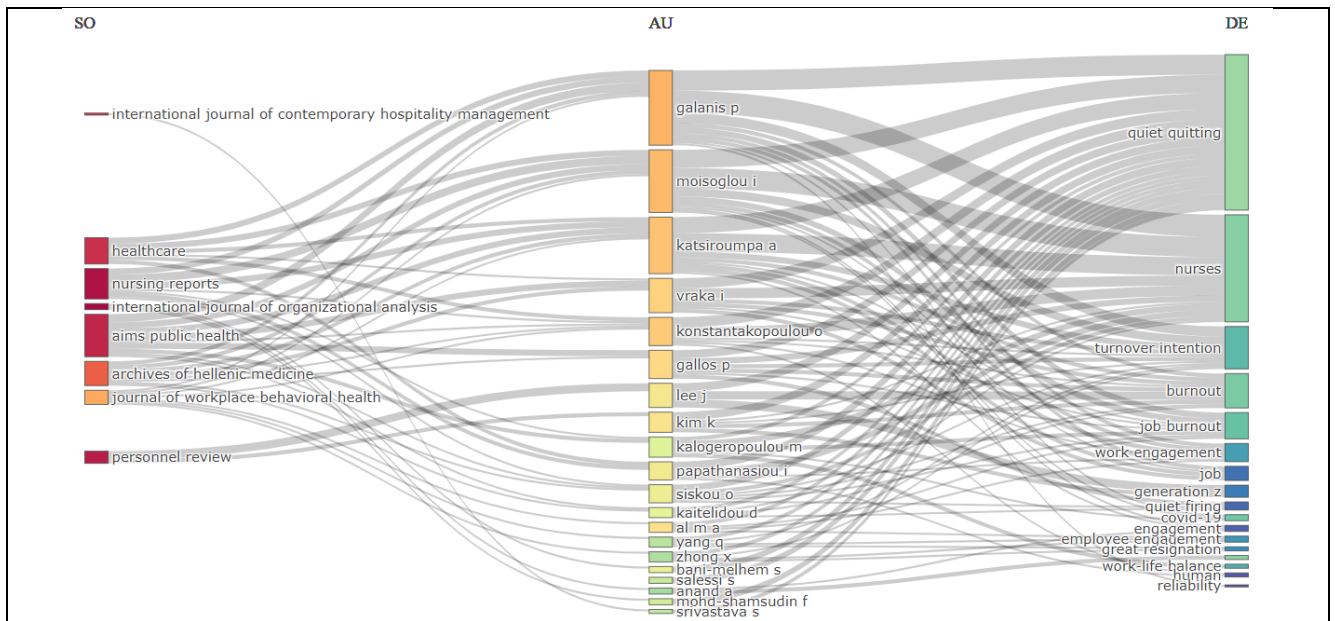
Sıra	Yayın Kaynağı	H Index	G Index	M Index	Toplam Atıf	Yayın Sayısı
1	Human Resource Management	3	5	3	32	10
2	Nursing Reports	4	6	2	50	6
3	International Journal of Organizational Analysis	3	6	1,5	59	6
4	Personnel Review	2	5	0,6	33	5
5	Aims Public Health	4	4	1,	77	4
6	Journal of Advanced Nursing	3	4	3	16	4
7	Healthcare	2	4	1	50	4
8	International Journal of Contemporary Hospitality Management	2	4	0,6	102	4
9	Employee Relations	2	3	1	12	3
10	Bmc Nursing	1	1	1	1	3
11	Fortune	1	1	0,02	2	3
12	Journal of Hospitality Marketing & Management	2	2	0,5	139	2
13	Journal of Knowledge Management	2	2	1	82	2
14	Public Relations Review	2	2	2	6	2
15	American Journal of Health Promotion	1	2	0,3	6	2
16	Archives of Hellenic Medicine	1	2	0,5	6	2
17	Health Care for Women International	1	1	1	2	2
18	Int. Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences	1	2	0,3	6	2
19	Journal of Workplace Behavioral Health	1	2	1	13	2
20	Academic Medicine	1	1	1	1	1

Kaynak: Veri setinden elde edilen bulgularla yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2’de yer alan sonuçlar incelendiğinde sessiz istifa kavramını ele alan makalelere en çok yer veren ilk dört derginin sırasıyla “*Human Resource Management*”, “*Nursing Reports*”, “*International Journal Of Organizational Analysis*” ve “*Personnel Review*” olduğu görülmektedir. Tabloya göre en çok atıf alan derginin “*International Journal of Contemporary Hospitality Management*” olduğu, en yüksek H indeksine sahip olanların ise “*Nursing Reports*” ile “*Aims Public Health*” dergileri olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırma kapsamında etkin dergiler, üretken yazarlar ve en fazla kullandıkları anahtar kelimeleri belirlemek amacıyla üç alan analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda yazarlar, yayın yaptıkları dergiler ve kullandıkları anahtar kelimeler sıklıklarına göre Şekil 2’de yer verilmiştir.

Şekil 2. Üç Alan Analizi



Kaynak: R/Bibliometrix çıktıları aracılığıyla yazar tarafından oluşturulmuştur.

Elde edilen sonuçlara göre en çok yayın yapan Galanis, P. Moisoglou, I. ve Katsiroumpa, A.'nin “*Aims Public Health*”, “*Nursing Reports*” ve “*Healthcare*” dergilerinde sessiz istifa kavramıyla birlikte hemşireler ile işten ayrılma eğilimi, tükenmişlik ve işe bağlılık kavramlarını daha çok ele aldıkları görülmektedir. Gerçekleştirilen akademik makalelerde sessiz istifa kavramıyla birlikte en çok ele alınan diğer anahtar kelimeleri de ortaya koymak amacıyla Şekil 3’te yoğunluklu kullanılan kelimelere yer verilmiştir.

Şekil 3. Yoğunluklu Kullanılan Kelime Bilgileri



Kaynak: R/Bibliometrix çıktıları aracılığıyla yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 3'ten elde edilen sonuçlara göre sessiz istifa ile birlikte en çok kullanılan kavramların iş yaşam dengesi, tükenmişlik, işten ayrılma eğilimi, büyük istifa, örgütsel bağlılık ve sessiz işten çıkarma olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte Covid-19 ve hemşirelere ilişkin yoğunluklu kelimelerin fazla olması araştırmalar örneklemelerinde Covid-19 süreçlerinde hemşirelere daha fazla değinildiğini işaret etmektedir.

Kaynakların Korunması ve Sosyal Değişim Teorileri ise çalışmalarda bu teoriler doğrultusunda tartışmaların yapıldığına dair ön bilgi sunmaktadır. Sessiz istifa kavramını ele alan ve bu konuda en çok yayın yapan yazarlar, index ve atıf bilgileriyle birlikte Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. En Üretken Yazarlar

Sıra	Yayın Kaynağı	H Index	G Index	M Index	Toplam Atıf	Yayın Sayısı
1	Galanis, P.	14	7	14	2,3	203
2	Katsiroumpa, A.	12	6	12	2	148
3	Moisoglou, I.	13	6	12	2	165
4	Vraka, I.	7	6	7	2	125
5	Gallos, P.	5	5	5	1,6	104
6	Siskou, O.	4	4	4	1,3	107
7	Al Mamun, A.	4	3	4	1	82
8	Kaitelidou, D.	3	3	3	1	78
9	Kalogeropoulou, M.	3	3	3	1,5	26
10	Konstantakopoulou, O.	7	3	7	1	103
11	Yang, Q.	3	3	3	1	45
12	Zhong, X.	3	3	3	1	45
13	Anand, A.	2	2	2	1	47
14	Armstrong, R.	2	2	2	1	4
15	Bani-melhem, S.	3	2	3	1	25
16	Dominique-Ferreira, S.	2	2	2	2	16
17	Duarte, M.	2	2	2	2	16
18	Gun, I.	2	2	2	1	10
19	Karrani, M.	2	2	2	1	24
20	Kim, Y.	2	2	2	2	6
21	Marks, A.	2	2	2	0,6	33
22	Mohd-shamsudin, F.	3	2	3	1	25
23	Papathanasiou, I.	4	2	4	1	28
24	Pfandler, C.	2	2	2	1	4
25	Rocha, H.	2	2	2	2	16

Kaynak: Veri setinden elde edilen bulgularla yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3'te yer alan sonuçlara göre en üretken üç yazarın sırasıyla Galanis, P., Katsiroumpa, A. ve Moisoglou, I. oldukları görülmektedir. En çok yayın, atıf ve H index sahibi yazar Galanis, P. olmuştur. Tabloda yer alan ilk 10 yazarın 3 ile 14 arasında yayına sahip oldukları, toplam atıf sayılarının 26 ile 203 arasında değiştiği ve H index sayılarının 3 ile 7 arasında olduğu ortaya çıkmıştır. Kavramla ilgili akademik makaleleri ele alması bakımından en üretken kurumlar Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. En Üretken Kurumlar

Sıra	Kurum	Yayın Sayısı
1	National and Kapodistrian University of Athens	36
2	University of Thessaly	17
3	University of Sharjah	12
4	University Kebangsaan Malaysia	10
5	Batman University	9
6	Aglaia Kyriakou Children's Hospital	9
7	Nijmegen Radboud University	5
8	University of Central Florida	5
9	Aksaray University	4
10	Excelia Business School	4
11	Huazhong University of Science and Technology	4
12	McNeese State University	4
13	National University Hospital Singapore	4
14	Innsbruck University	4
15	University of Nicosia	4

Kaynak: Veri setinden elde edilen bulgularla yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 4’te gösterilen sonuçlara göre en üretken kurumların Yunanistan’da yer alan üniversitelerin olduğu görülmektedir. Sonuçlara göre ilk 5’de yer alan en üretken kurumlara göre ilk 2’de Yunanistan Üniversiteleri, ardından sırasıyla Birleşik Arap Emirlikleri, Malezya ve Türk Üniversiteleri yer almaktadır. Araştırma sürecinde incelenen yayınlar arasında global olarak en çok atıf alan çalışma ismi, yazar ve yayıncı bilgileri Tablo 5’te gösterilmektedir.

Tablo 5. Uluslararası En Çok Atıf Alan Çalışmalar

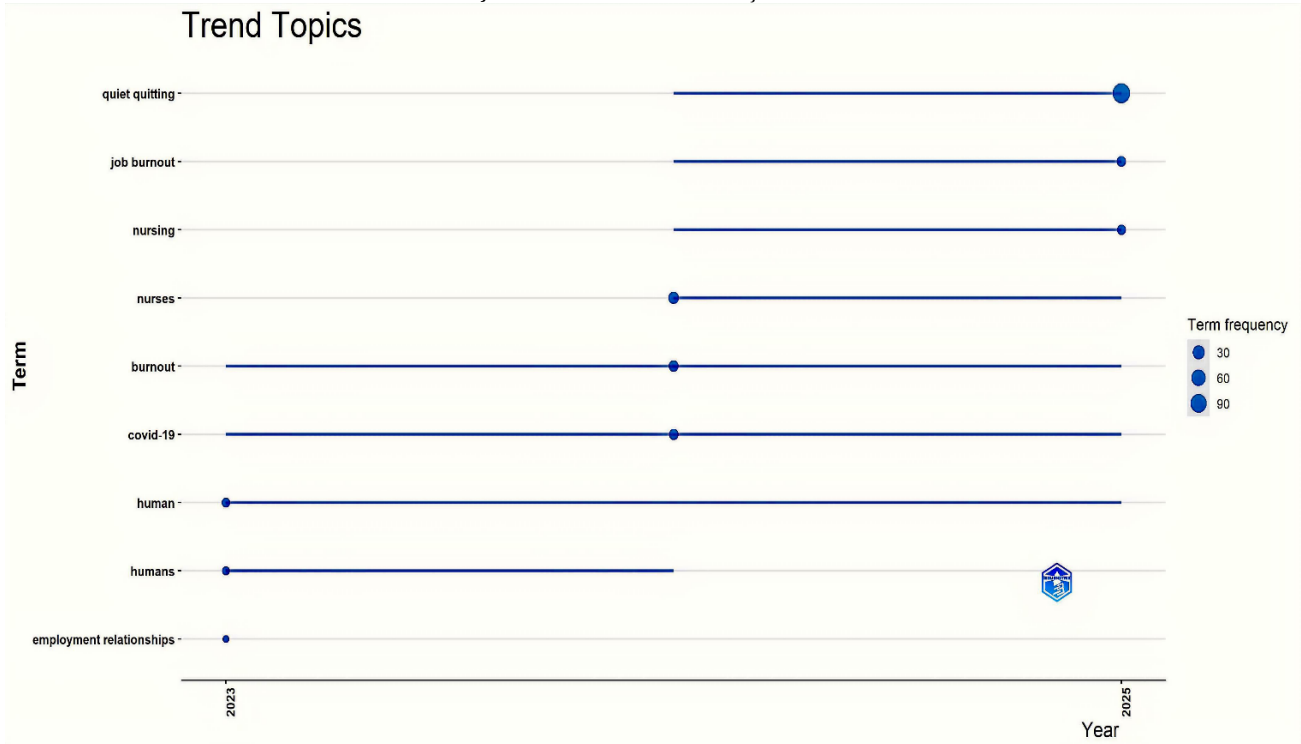
Yazar	Yayın Yılı	Dergi	Makale Konusu	Toplam Atıf
Formica, S. ve Sfodera, F.	2022	Journal of Hospitality Marketing & Management	The great resignation and quiet quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions.	132
Hamouche S. vd.	2023	International Journal of Contemporary Hospitality Management	Quiet quitting: Relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality.	75
Serenko, A.	2024	Journal of Knowledge Management	The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers.	73
Anand, A. vd.	2024	International Journal of Organizational Analysis	Drowning in silence: a scale development and validation of quiet quitting and quiet firing.	45
Galanis, P. vd.	2023	AIMS Public Health	The quiet quitting scale: Development and initial validation.	45
Boy, Y. ve Sürmeli, M.	2023	J Glob Health	Quiet quitting: A significant risk for global healthcare.	42
Lu, M. vd.	2023	Humanit Soc Sci Commun	Quiet quitting during covid-19: the role of psychological empowerment.	37
Xueyun, Z. vd.	2023	Sci Rep	Modelling the significance of organizational conditions on quiet quitting intention among gen Z workforce in an emerging economy.	30
Galanis, P. vd.	2023	Healthcare	Quiet quitting among nurses increases their turnover intention: Evidence from Greece in the post-covid-19 era.	29
Galanis, P. vd.	2024	Nursing Reports	Moral resilience reduces levels of quiet quitting, job burnout, and turnover intention among nurses: Evidence in the post covid-19 era.	29

Kaynak: Veri setinden elde edilen bulgularla yazar tarafından oluşturulmuştur.

Elde edilen sonuçlara göre en çok atıf alan yazarın Formica ve Sfodera (2022) olduğu, en çok atıf aldığı akademik makalesinin ise “*The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions*” isimli çalışma olduğu görülmektedir. Çalışma 2022 yılından bu yana yaklaşık 132 atıf almıştır.

Tablo 5’te gösterilen diğer sonuçlara göre Yunanlı yazarların sessiz istifa konusunda yaptıkları çalışmalarla yoğun olarak atıf aldıkları anlaşılmaktadır. Son olarak sessiz istifa kavramıyla birlikte yer verilen diğer kavram ve kelimelerin yıllara göre gelişimini detaylı olarak göstermek amacıyla trend konu analizi gerçekleştirilmiştir.

Şekil 4. Trend Konu Gelişimleri



Kaynak: R/Bibliometrix çıktıları aracılığıyla yazar tarafından oluşturulmuştur.

Sessiz istifa kavramının popüler olmaya başladığı 2021 yılı sonrası yıllar itibariyle öncelikle iş ilişkileri, Covid-19 süreçleri ve tükenmişlik kavramlarıyla yoğunluklu olarak ele alındığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca Covid-19 pandemisinin tetikleyici olduğu süreçler nedeniyle kavramın hemşireler bağlamında daha yoğun ele alındığı ortaya çıkmıştır. 2025 yılı itibariyle ise hala mesleki tükenmişlik kavramıyla birlikte hemşireler üzerinde gerçekleştirilen araştırmaların popüler olduğu görülmektedir.

4. SONUÇ

Sessiz istifanın akademik çalışmalarda bibliyometrik analizini detaylı olarak inceleyen bu çalışmayla birlikte alana katkı sunacak çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Özellikle hem *Web of Science* hem de *Scopus*'tan elde edilen verilerin birleştirilerek analiz edilmesiyle kavram daha geniş perspektifte analiz edilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre sessiz istifa araştırmalarına verilen önemin özellikle Covid-19 pandemisi sonrası arttığı, 2022 yılı sonrasını takip eden yıllarda her yıl bir önceki yıla göre %100'den fazla artış gösterdiği ortaya çıkmıştır. Bu sonuç pandemi dönemiyle birlikte özellikle çeşitli meslek gruplarında görülen yoğun çalışma temposunun sessiz istifa süreçlerini arttırdığı ve bu doğrultuda akademik araştırmalara daha fazla konu olduğunu düşündürmektedir. Bununla birlikte yoğunlukla kullanılan kelime analizinde ortaya çıkan sonuçlar da bu görüşü destekler niteliktedir. Elde edilen anahtar kelimelerin Covid-19 süreçlerinde tükenmişlik, iş yaşam dengesi, işten ayrılma niyeti gibi negatif örgütsel süreçlerle ilişkilendirildiği ve örneklemelerin o dönemin stresli ve yoğun meslek grupları olan hemşireler ya da sağlık çalışanları etrafında yoğunlaştığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca çeşitli araştırmalarda da sessiz istifayla birlikte iş tatmini, çalışan iyi oluşu, örgütsel bağlılık ve iş performansı süreçlerinin ele alındığı ve araştırma örneklemelerinde öğretmenlere de yer verildiği anlaşılmaktadır.

Sessiz istifa kavramına olan ilginin karşılık bulduğu, yayınlama süreçlerinde sessiz istifa tartışmalarını ele alan akademik makalelere en fazla yer veren dergilerin ise "*Human Resource Management*", "*Nursing Reports*" ve "*International Journal of Organizational Analysis*" oldukları ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda sessiz istifa konusu üzerinde araştırma gerçekleştiren ve çalışmalarını yayınlamak isteyen araştırmacıların ifade edilen dergilerle etkileşimde bulunmalarında fayda olabileceği düşünülmektedir. Bu sayede hem gerçekleştirilen araştırmaları destekleyen kaynaklara daha rahat ulaşılacak hem de tamamlanan çalışmaların yayınlanmasında bir yol haritası sağlayacaktır.

Sessiz istifayı ele alan araştırmacılar arasında en üretkenlerin Galanis, P. Katsiroumpa, I. ve Moisoglou, A. isimli Yunanlı yazarlar oldukları görülmektedir. Her bir yazarın 12’den fazla araştırmaya sahip olduğu ve 145’ten fazla atıfa sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Bu sonuç sessiz istifa kavramının Yunanistan iş hayatı ile toplumunda sık tartışılan bir kavram olduğuna ve bu sayede Yunan akademik araştırmalarına konu olduğuna işaret etmektedir. Sessiz istifa çalışmaları konusunda en üretken kurumlar ise genellikle üniversiteler bağlamında incelenmiştir. Sonuçlara göre ilk iki sırada 36 ve 17 yayımla Yunanistan’da yer alan üniversitelerin olduğu, üçüncü sırada Birleşik Arap Emirlikleri, dördüncü sırada Malezya ve beşinci sırada Türkiye’nin olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar ifade edilen ülkelerde sessiz istifa süreçlerinin daha yoğun yaşanıp araştırmalara daha fazla konu olduğuna işaret etmektedir.

Araştırma kapsamında en çok uluslararası atıf alan çalışmanın İtalyan yazarlar Formica ve Sfodera (2022) tarafından gerçekleştirilen “*The great resignation and quiet quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions*” isimli çalışma olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak en çok atıf alan sonuçların devamında yine Yunanlı araştırmacılarından Galanis, P., Katsiroumpa, I. ve Moisoglou, A.’nın atıf sayılarındaki baskınlığı dikkat çekmektedir. Ayrıca Türk araştırmacılarından Boy ve Sürmeli (2023) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın araştırma kapsamında uluslararası atıf bakımından 6. Sırada olduğu gözlemlenmiştir. Elde edilen sonuçlar Avrupa ülkelerinde sessiz istifaya ilginin daha fazla olduğunu ve uluslararası literatürde bu çalışmaların dikkat çektiğini göstermektedir. Sessiz istifa çalışmalarına ilişkin trend konu analizleri sonrasında ise Covid-19 süreçleriyle beraber sessiz istifa ve tükenmişliği ele alan yayınların daha popüler olduğu ve hemşireleri ele alan araştırmaların daha fazla gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Bu sonuç özellikle stresli meslek gruplarında yer alan çalışanların yaşayabileceği olası tükenmişlik sonrasında sessiz istifa gerçekleştirebileceklerini ele alan çalışmalara olan ilginin yoğun olduğunu göstermektedir.

Sessiz istifa sonuçları itibarıyla örgütlerin işleyişini negatif etkileyen bir süreçtir. Bu bağlamda çalışanların sessiz istifa süreci yaşamalarının nedenleri ve sessiz istifa süreçlerinin sonuçları üzerine son yıllarda birçok akademik araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmayla birlikte uluslararası literatürde sessiz istifa çalışmalarını ele alan makalelerle bibliyometrik analizler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlarda özellikle stresli meslek gruplarının yaşayabileceği olası tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş yaşam dengesindeki problemlerin sessiz istifayla olan ilişkilerine yoğunlaşıldığı anlaşılmıştır. Bununla birlikte örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işe bağlılık süreçlerinin de sessiz istifayla olan ilişkilerine değinildiği ortaya çıkmıştır.

Bu çalışma sessiz istifayı belirli veri tabanlarından elde edilen veriler çerçevesinde bibliyometrik analizlerle ele aldığı için çeşitli kısıtlara sahiptir. Gelecek araştırmalarda sessiz istifaya neden olabilen örgütsel belirleyicilerden algılanan liderlik tarzı, örgütsel güç mesafesi ve örgütsel empati gibi öncüllerin kuramlar doğrultusunda ele alınması alana katkı sağlayacaktır.

YAZAR BEYANI / AUTHORS’ DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makale yazım ve intihal/benzerlik açısından kontrol edilmiştir. Makale, “*en az iki dış hakem*” ve “*çift taraflı körleme*” yöntemi ile değerlendirilmiştir. Yazar, dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermiştir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazar tarafından dergiye “*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*” gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The article has been checked for spelling and plagiarism/similarity. The article was evaluated by "at least two external referees" and "double blinding" method. The author sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required" was sent to the journal by the author on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKLAR

- AHMAD, Rehan, NAWAZ, Muhammad Rafay, ISHAQ, Muhammad Ishtiaq, KHAN, Mumtaz Muhammad ve ASHRAF, Hafiz Ahmad (2023), “*Social Exchange Theory: Systematic Review and Future Directions*”, **Frontiers in Psychology**, S.13(1015921), ss.1-13.
- ARIA, Massimo ve CUCCURULLO, Corrado (2017), “*Bibliometrix: An R Tool for Comprehensive Science Mapping Analysis*”, **Journal of Informetrics**, S.11(4), ss.959-975.
- ATALAY, Murat ve DAGISTAN, Umut (2024), “*Quiet Quitting: A New Wine in an Old Bottle?*”, **Personnel Review**, S.53(4), ss.1059-1974.
- ANAND, Amitabh, DOLL, Jessica ve RAY, Prantika (2023), “*Drowning in Silence: A Scale Development and Validation of Quiet Quitting and Quiet Firing*”, **International Journal of Organizational Analysis**, S.32(4), ss.721–743.
- BARBALET, Jack (2017), “*Social Exchange Theory*”, **The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Social Theory** (Ed. Bryan Stanley Turner), John Wiley & Sons Publishing, New Jersey, ss.1-11.
- BLAU, Peter Michael (1964), **Exchange and Power in Social Life**, John Wiley & Sons Publishing, New Jersey.
- BOY, Yasemin ve SÜRMELİ, Mahmut (2023), “*Quiet Quitting: A Significant Risk for Global Healthcare*”, **J Glob Health**, S.13(03014), ss.1-4.
- CROPANZANO, Russell ve MITCHELL, Marie (2005), “*Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review*”, **Journal of Management**, S.31(6), ss.874-900.
- FORMICA, Sandro ve SFODERA, Fabiola (2022), “*The Great Resignation and Quiet Quitting Paradigm Shifts: An Overview of Current Situation and Future Research Directions*”, **Journal of Hospitality Marketing & Management**, S.31(8), ss.899-907.
- FULLER, Joseph ve KERR, William (2022), “*The Great Resignation Didn’t Start with the Pandemic*”, **Harvard Business Review Kurumsal Web Sayfası** (E-Makale), <https://hbr.org/2022/03/the-great-resignation-didnt-start-with-the-pandemic> (Erişim Tarihi: 22.09.2025).
- GALANIS, Petros, KATSIROUMPA, Aglaia, VRAKA, Irene, SISKOU, Olga, KONSTANTAKOPOULOU, Olympia, MOISOGLOU, Ioannis, GALLOS, Parisi ve KAITELIDOU, Daphne (2023), “*The Quiet Quitting Scale: Development and Initial Validation*”, **AIMS Public Health**, S.10(4), ss.828-848.
- GALANIS, Petros, MOISOGLOU, Ioannis Malliarou, PAPATHANASIOU, Ioanna, KATSIROUMPA, Aglaia, VRAKA, Irene, SISKOU, Olga, KONSTANTAKOPOULOU, Olympia ve KAITELIDOU, Daphne (2023), “*Quiet Quitting among Nurses Increases Their Turnover Intention: Evidence from Greece in the Post-COVID-19 Era*”, **Healthcare**, S.12(1), ss.1-11.
- GALANIS, Petros, MOISOGLOU, Ioannis, KATSIROUMPA, Aglaia, VRAKA, Irene, SISKOU, Olga, KONSTANTAKOPOULOU, Olympia ve KAITELIDOU, Daphne (2024), “*Moral Resilience Reduces Levels of Quiet Quitting, Job Burnout, and Turnover Intention among Nurses: Evidence in the Post COVID-19 Era*”, **Nursing Reports**, S.14(1), ss.254-266.
- GALLUP (2022), “*State of the Global Workplace: 2023 Report*”, **Gallup Kurumsal Web Sayfası** (E-Haber), <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx> (Erişim Tarihi: 05.09.2025).
- GREENER, Sue (2022). “*Evaluating Literature with Bibliometrics*”, **Interactive Learning Environments**, S.30(1), ss.1168-1169.
- HAMOUCHE, Salima, KORITOS, Christos ve PAPASTATHOPOULOS, Avraam (2023), “*Quiet Quitting: Relationship with Other Concepts and Implications for Tourism and Hospitality*”, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, S.35(12), ss.4297-4312.
- HARTER, Jim (2023), “*Is Quiet Quitting Real?*”, **Gallup Kurumsal Web Sayfası** (E-Haber), <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx> (Erişim Tarihi: 10.09.2025).

- KACHHAP, Vincy ve SINGH, Tripti (2024), “*Quiet Quitting: A Comprehensive Exploration of Hidden Problems*”, **Development and Learning in Organizations: An International Journal**, S.38(5), ss.23-26.
- KIM, Kwang Tae ve SOHN, Young Woo (2024), “*The Impact of Quiet Quitting on Turnover Intentions in the Era of Digital Transformation: The Mediating Roles of Job Satisfaction and Affective Commitment, and the Moderating Role of Psychological Safety*”, **Systems**, S.12(11), ss.1-17.
- KLOTZ, Anthony C.ve BOLINO, Mark C. (2022), “*When Quiet Quitting is Worse Than the Real Thing*”, **Harvard Business Review Kurumsal Web Sayfası** (E-Makale), <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing> (Erişim Tarihi: 10.09.2025).
- LU, Mingxiao, AL MAMUN, Abdullah, CHEN, Xuelin, YANG, Qing ve MASUKUJJAMAN, Mohammad (2023), “*Quiet Quitting During COVID-19: The Role of Psychological Empowerment*”, **Humanities and Social Sciences Communications**, S.10(1), ss.1-16.
- MAHAND, Thalmus ve CALDWELL, Cam (2023), “*Quiet Quitting – Causes and Opportunities*”, **Business and Management Researches**, S.12(1), ss.9-18.
- MASTERSON, Victoria (2022), “*What Is Quiet Quitting?*”, **Dünya Ekonomik Forumu Kurumsal Web Sayfası** (E-Makale), <https://www.weforum.org/stories/2022/09/quiet-quitting-explained/> (Erişim Tarihi: 10.09.2025).
- OĞAN, Ela ve ÇETİNER, Nurcan (2024), “*Sessiz İstifa Kavramına Yönelik Bir Bibliyometrik Analiz*”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, S.25(1), ss.203-221.
- OLIVEIRA, Otávio José de, DA SILVA, Fabio Francisco da, JULIANI, Fernando, BARBOSA, Luis César Ferreira Motta ve NUNHES, Thaís Vieira (2019), “*Bibliometric Method for Mapping the State-of-the-Art and Identifying Research Gaps and Trends in Literature: An Essential Instrument to Support the Development of Scientific Projects*”, **Scientometrics Recent Advances** (Ed. Suad Kunosic, Enver Zerem), IntechOpen, United Kingdom, ss.1-20.
- PASSAS, Ioannis (2024), “*Bibliometric Analysis: The Main Steps*”, **Encyclopedia**, S.4(2), ss.1014-1025.
- PATEL, Pankaj C., GUEDES, Maria João, BACHRACH, Daniel G. ve CHO, Younsung (2025), “*A Multidimensional Quiet Quitting Scale: Development and Test of a Measure of Quiet Quitting*”, **PLoS ONE**, S.20(4), ss.1-47.
- RAHMADARA, Belinda ve RACHMAWATI, Riani (2025), “*Exploratory Study of the Phenomenon Quiet Quitting: Manager’s Perspective in a Digital Company*”, **Journal of Theory and Applied Management**, S.18(1), ss.156-167.
- SAFARIYANI, Eva ve FADILLAH, Alan Fajar (2025), “*Identification of Factors Causing Quiet Quitting in Organizations Based on the Perspective of Literature Studies*”, **JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)**, S.8(2), ss.272-278.
- SARWAR, Abdullah, RAHMAN, Shaikh Fazlu, SHARIF, Suhaimi Bin Mhd ve SENG, Vincent Oh Kim (2024), “*Quiet Quitting: A Millennial Perspective on Workplace Dissatisfaction and Retention Challenges*”, **Proceedings of the 20th European Conference on Management, Leadership and Governance**, S.20(1), ss.503-509.
- SCHEYETT, Anna (2022), “*Quiet Quitting*”, **Social Work**, S.68(1), ss.5-7.
- SERENKO, Alexander (2023), “*The Human Capital Management Perspective on Quiet Quitting: Recommendations for Employees, Managers, and National Policymakers*”, **Journal of Knowledge Management**, S.28(1), ss.27-43.
- SRIVASTAVA, Ayushi, PANDEY, Agrata, SHARMA, Dheeraj ve GHOSH, Koustab (2024), “*Apathy Under the Surface: Theorizing Quiet Quitting’s Impact on Organizational Learning*”, **Development and Learning in Organizations: An International Journal**, S.39(2), ss.15-17.

- ŞAHİN, Yaşar (2024), “Örgütlerde Sessiz İstifanın Bibliyometrik Analizi”, **İzmir Yönetim Dergisi**, S.5(2), ss.153-165.
- TALUKDER, Md Farid ve PRIETO, Leonel (2024), “A Quiet Quitting Scale: Development and Validation”, **International Journal of Organizational Analysis**, S.33(6), ss.1487-1510.
- TOK, Hümeysra Hançer ve UZUN, Lütfiye Nur (2025), “Investigating Quiet Quitting Tendencies Among Nursing Students: A Descriptive Study”, **BMC Nursing**, S.24(902), ss.1-10.
- XUEYUN, Zhong, AL MAMUN, Abdullah, MASUKUJJAMAN, Mohammad, RAHMAN, Muhammad Khalilur, GAO, Jingzu ve YANG, Qing (2023), “Modelling the Significance of Organizational Conditions on Quiet Quitting Intention Among Gen Z Workforce in an Emerging Economy”, **Scientific Reports**, S.13(1), ss.1-18.

