

Sessiz İstifa Yazınının Bibliyometrik Haritalanması

Bibliometric Mapping of the Quiet Quitting Literature

Gökçe Topçu Onar^{1*} - Seçil Gürün Karatepe²

¹ Dr., Bağımsız Araştırmacı, İstanbul, Türkiye.

Dr., Independent Researcher, İstanbul, Türkiye. <https://orcid.org/0000-0002-9789-8675>, gokcetopcu@gmail.com

² Doç. Dr., İstanbul Arel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye.

Assoc. Prof., İstanbul Arel University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, İstanbul, Türkiye. <https://ror.org/03natay60>, <https://orcid.org/0000-0001-5355-6131>, secilgurun@arel.edu.tr

* Sorumlu Yazar

Araştırma Makalesi

Süreç

Geliş Tarihi: 27.04.2026

Kabul Tarihi: 07.07.2026

Yayın Tarihi: 31.07.2026

İntihal Denetimi

Bu makale, en az iki hakem tarafından değerlendirilmiş ve intihal içermediği tespit edilmiştir.

Değerlendirme

Ön İnceleme: Editörler.

İçerik İnceleme: İki dış hakem/Çift taraflı kör hakemlik.

Telif Hakkı & Lisans

Yazarların çalışmaları CC-BY 4.0 lisansı altında yayımlanmakta olup yazarlar çalışmalarının telif hakkına sahiptir.

Etik Beyan

Bu çalışma etik kurul izni gerektirmemekte olup veriler literatür taraması ve yayımlanmış kaynaklardan elde edilmiştir. Çalışmanın hazırlanmasında bilimsel ve etik ilkelere uyulmuş, yararlanılan tüm kaynaklar belirtilmiştir. Gökçe Topçu Onar – Seçil Gürün Karatepe

Etik Bildirim

calismailiskileri@csgb.gov.tr

Çıkar Çatışması

Yazarlar çıkar çatışması olmadığını beyan etmiştir.

Yayıncı

ÇASGEM, Ankara, Türkiye

Atıf

Topçu Onar, G.-Gürün Karatepe S. (2026). Sessiz İstifa Yazınının Bibliyometrik Haritalanması. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 17(2), 88-108.

Öz

Bu çalışmanın amacı, sessiz istifa literatürünü bibliyometrik açıdan inceleyerek alanın gelişim eğilimlerini, temel yayın kaynaklarını, yazar yapısını ve kavramsal yönelimlerini ortaya koymaktır. Bu kapsamda Web of Science veri tabanında yer alan ve 1977-2026 yıllarını kapsayan toplam 301 makale analiz edilmiştir. Analiz sürecinde yayınların yıllara göre dağılımı, dergiler, yazarlar, kurumlar, ülkeler, atıf yapıları, anahtar kelimeler ve bibliyometrik performans göstergeleri değerlendirilmiştir. Bulgular, konunun uzun süre sınırlı ilgi gördüğünü, ancak özellikle 2022 sonrası hızlı bir artış yaşandığını göstermektedir. Yayınların 191 dergide dağıldığı, üretkenliğin belirli yazar ve kurumlarda yoğunlaştığı belirlenmiştir. En fazla yayın ABD kaynaklı iken, en yüksek atıf Yunanistan'a aittir. Anahtar kelime analizi literatürün tükenmişlik, iş, performans ve iş tatmini ekseninde şekillendiğini göstermektedir. Bu bulgular, alanın hızla geliştiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sessiz İstifa, Bibliyometrik Analiz, Örgütsel Davranış, Tükenmişlik, İş Tatmini.

Research Article

History

Received: 27.04.2026
Accepted: 07.07.2026
Date Published: 31.07.2026

Plagiarism Checks

This article has been reviewed by at least two referees and found to be free of plagiarism.

Peer-Review

Preliminary Review: Editors.
Content Review: Two external reviewers/Double-blind peer review.

Copyright & License

The authors' works are published under the CC-BY 4.0 license, and the authors retain the copyright to their works.

Ethical Statement

This study does not require ethical committee approval, and data were obtained through a literature review and published sources. Scientific and ethical principles were followed in the preparation of this study, and all sources used are indicated. Gökçe Topçu Onar – Seçil Gürün Karatepe

Complaints

calismailiskileri@csgb.gov.tr

Conflict of Interest

The authors have stated that there is no conflict of interest.

Published

ÇASGEM, Ankara, Türkiye

Cite as

Topçu Onar, G.-Gürün Karatepe S. (2026). Bibliometric Mapping of the Quiet Quitting Literature. *Journal of Labour Relations*, 17(2), 88-108.

Abstract

The aim of this study is to examine the quiet quitting literature from a bibliometric perspective and to reveal the field's development trends, main publication sources, authorship structure, and conceptual orientations. In this context, a total of 301 articles indexed in the Web of Science database and covering the period between 1977 and 2026 were analyzed. During the analysis process, the distribution of publications by years, journals, authors, institutions, countries, citation structures, keywords, and bibliometric performance indicators were evaluated. The findings indicate that the topic received limited attention for many years but experienced a significant increase, especially after 2022. It was determined that the publications were distributed across 191 journals and that productivity was concentrated around certain authors and institutions. While the highest number of publications originated from the United States, the highest total citations belonged to Greece. Keyword analysis shows that the literature is mainly shaped around burnout, work, performance, and job satisfaction. Overall, these findings demonstrate that the field is rapidly developing.

Keywords: Quiet Quitting, Bibliometric Analysis, Organizational Behavior, Burnout, Job Satisfaction.

Giriş

Dijitalleşme, esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması, iş-yaşam dengesine yönelik artan talepler ve çalışan beklentilerindeki değişimle birlikte, çalışma dünyası son yıllarda önemli bir dönüşüm geçirmiştir. Özellikle Covid-19 sonrasında, uzaktan ve hibrit çalışma düzenlemelerinin artan yaygınlığı, çalışanların kuruluşlarıyla olan ilişkilerini yeniden değerlendirmelerine yol açmış; bu da örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti ve gönüllü katkı düzeyleri üzerinde sessiz istifanın önemli bir etkisi olduğunu göstermiştir. Bu dönüşümün çarpıcı bir tezahürü olan sessiz istifa hem iş dünyasının hem de akademinin dikkatini hızla çekmeye başladı (Kniffin vd., 2021; Yıldız & Özmenekşe, 2022; Harter, 2022). Sessiz istifa, işten fiilen ayrılmayı değil; iş sözleşmesinde ve iş tanımında belirtilen sorumlulukların ötesinde gönüllü çabayı, ek rol davranışını ve ek katkıları sınırlamayı ifade etmektedir (Yıldız & Özmenekşe, 2022; Kahn, 1990). Bu bağlamda, kavram, çalışanın işine olan psikolojik yatırımının azalması ve örgüt içinde kalmasına rağmen katkısının minimum düzeyde olmasıyla karakterize edilen örtük bir geri çekilme davranışı olarak düşünülebilmektedir. Bu nedenle, sessiz istifa, klasik işten ayrılma niyetinden farklıdır; daha çok çalışanların işlerinden duygusal olarak uzaklaşmaları, örgüt aidiyetlerinin zayıflaması ve gönüllü katkılarının azalması bağlamında ele alınmaktadır.

İlgili yazın incelendiğinde, sessiz istifanın ortaya çıkmasını etkileyen faktörlerin çok yönlü olduğunu görülmektedir. Değer görmeme hissi, emeklerinin ve katkılarının yeterince takdir edilmediğine inanma, maaş ve yan haklardan memnuniyetsizlik, sınırlı kariyer geliştirme fırsatları, yöneticilerle iletişim sorunları ve iş-yaşam dengesini kurmada zorluk, başlıca faktörler arasında yer almaktadır (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli, 2017). Benzer şekilde, örgütsel adalet algısının zedelenmesi, otoriter yönetim tarzı, belirsiz iş tanımları ve karar alma süreçlerine çalışanların yeterince dahil edilmemesi de sessiz istifa eğilimini güçlendiren faktörler olarak kabul edilmektedir (Bakker & Demerouti, 2017). Bu nedenle, sessiz istifa sadece bireysel bir motivasyon kaybı veya geçici bir isteksizlik olarak değil, örgütsel iklim, liderlik tarzı ve insan kaynakları uygulamalarıyla yakından ilişkili yapısal bir olgu olarak değerlendirilmelidir. Sessiz istifanın etkileri bireysel düzeyle sınırlı olmamaktadır. Toplantılara isteksiz katılım, motivasyon azalması, yeni görev ve sorumluluklardan kaçınma, yöneticiler ve meslektaşlarla iletişimin zayıflaması ve geç gelme veya erken ayrılma eğilimi gibi göstergeler, bu olgunun davranışsal boyutunu ortaya koymaktadır (Galanis vd., 2024; Yıldız & Özmenekşe, 2022). Dahası, sessiz istifa, ekip uyumunun zayıflamasına, örgütsel verimliliğin azalmasına, işyeri iklimi üzerinde olumsuz etkilere ve uzun vadeli kurumsal sürdürülebilirliğe zarar verebilmektedir. Özellikle yüksek rekabetin olduğu sektörlerde, bu durum sadece çalışan deneyimini değil, aynı zamanda kuruluşun genel verimliliğini ve iş birliği kapasitesini de etkileyebilecek önemli bir risk alanı oluşturmaktadır (Bakker & Demerouti, 2017). Öte yandan, sessiz istifa kavramının giderek artan şekilde incelenmesi, bu alanın sistematik ve bütünsel bir şekilde ele alınmasını gerektirmektedir.

Mevcut literatürde, sessiz istifa genellikle tükenmişlik, iş memnuniyeti, çalışan bağlılığı, örgütsel bağlılık ve geri çekilme davranışları gibi ilgili kavramlarla ilişkilendirilmektedir ancak alanın bibliyometrik yapısı, gelişimsel yörüngesi ve entelektüel yönelimi üzerine yapılan çalışmaların sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu durum, sessiz istifa literatürünün ne zaman yoğunlaştığı, hangi dergilerde yayınlandığı,

hangi yazarların, kurumların ve ülkelerin şekillendirdiği, hangi temel kavramlar etrafında kümелendiği ve zaman içinde nasıl geliştiği gibi soruları daha da önemli hale getirmektedir. Bu sebeplerle, bibliyometrik analiz, alanın bilgi yapısını sistematik, objektif ve karşılaştırılabilir bir şekilde ortaya koyma fırsatı sunmaktadır (Donthu vd., 2021).

1. Kavramsal Çerçeve

Sessiz istifa (quiet quitting), özellikle pandemi sonrasında çalışma yaşamında görünürlük kazanan ve dijital platformlar aracılığıyla yaygınlaşan güncel bir kavramdır. Son yıllarda çalışma yaşamı literatüründe giderek daha fazla dikkat çeken “sessiz istifa” (quiet quitting) kavramı, her ne kadar 2009 yılında ekonomist Mark Boldger tarafından ortaya atılmış olsa da özellikle Covid-19 sonrası dönemde yaşanan yapısal dönüşümlerin etkisiyle 2022 yılında belirgin biçimde görünürlük kazanmış ve yaygın biçimde tartışılmaya başlanmıştır (Şahin, 2024; Kniffin vd., 2021; Harter, 2022; Yıldız & Özmenekşe, 2022). Kavram, çalışanların iş-yaşam dengesi, aşırı iş yükü, uzun çalışma saatleri ve örgütsel adaletsizliklere yönelik tepkileriyle birlikte sosyal medyada dikkat çekmiş; kısa sürede hem iş dünyasının hem de akademik çevrelerin ilgi odağı hâline gelmiştir (Galanis vd., 2024; Yıldız & Özmenekşe, 2022). Bu yönüyle sessiz istifa, yalnızca geçici bir sosyal medya söylemi olarak değil, aynı zamanda çağdaş çalışma ilişkilerinde değişen çalışan beklentilerinin ve örgüte yönelik tutumların bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir.

Sessiz istifa, kelime anlamıyla incelendiğinde, işten fiili ayrılmayı ifade etmemektedir. Tersine bu kavram, çalışanın iş sözleşmesi ve görev tanımı çerçevesinde yerine getirmesi gereken sorumlulukları asgari düzeyde sürdürmesi ancak bunun ötesine geçen gönüllü çaba, ek sorumluluk alma, fazla performans gösterme ya da örgütsel bağlılık sergileme davranışlarından kaçınması anlamına gelmektedir (Yıldız & Özmenekşe, 2022; Kahn, 1990). Diğer bir ifadeyle çalışan, işini bırakmamakta ancak işine yönelik psikolojik yatırımını ve gönüllü katkısını sınırlandırmaktadır. Bu nedenle sessiz istifa, işten ayrılmadan gerçekleşen örtük bir geri çekilme davranışı olarak ele alınabilmektedir. Yıldız ve Özmenekşe (2022), sessiz istifayı çalışanların yalnızca iş tanımları kapsamında hareket ederek ek rol davranışlarından uzaklaşmaları biçiminde değerlendirmektedir. Bu süreçte çalışan, örgütte fiziksel varlığını sürdürmekte ancak işe ve örgüte yönelik aidiyet, istekli katılım ve gönüllü katkı düzeyinde belirgin bir azalma yaşamaktadır. Dolayısıyla sessiz istifa, klasik anlamda işten ayrılma niyetinden farklılaşmakta; daha çok çalışanın işine yönelik duygusal ve davranışsal mesafelenmesini ifade etmektedir. Bu bakımdan kavramın, çalışan bağlılığı, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık gibi örgütsel davranış değişkenleriyle yakın ilişki içinde olduğu söylenebilmektedir (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli, 2017).

Sessiz istifanın ortaya çıkmasında çeşitli bireysel ve örgütsel etkenlerin rol oynadığı görülmektedir. Çalışanın kendisini değersiz hissetmesi, emek ve katkısının yeterince takdir edilmediğini düşünmesi, ücret ve yan haklardan memnun olmaması, kariyer gelişim olanaklarının sınırlı olması, yöneticilerle iletişim sorunları yaşaması ve iş-yaşam dengesini kurmakta güçlük çekmesi bu etkenlerin başlıcaları arasında yer almaktadır (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli, 2017). Benzer biçimde otoriter yönetim anlayışı, örgütte adalet algısının zedelenmesi, çalışanların karar süreçlerine dâhil edilmemesi ve iş

tanımlarının belirsizliği de sessiz istifa eğilimini güçlendiren unsurlar arasında değerlendirilmektedir (Bakker & Demerouti, 2017; Galanis vd., 2024). Bu kapsamda sessiz istifa, yalnızca bireysel bir motivasyon kaybı ile açıklanabilecek bir durum olmamakla birlikte; yönetim tarzı, örgütsel iklim ve insan kaynakları uygulamalarıyla birlikte değerlendirilmesi gereken çok boyutlu bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Pandemi sonrası dönemde yapılan çeşitli değerlendirmeler, çalışanların iş ile kurdukları ilişkinin önemli ölçüde değiştiğini göstermektedir. Özellikle çalışan bağlılığı, aidiyet duygusu ve gönüllü katkı düzeylerinde gözlenen gerileme, sessiz istifa kavramının neden kısa sürede yaygınlaştığını açıklamaktadır (Harter, 2022; Kniffin vd., 2021).

Sessiz istifanın örgüt içindeki bazı davranışsal göstergeleri bulunmaktadır. Toplantılara isteksiz katılım, motivasyon düşüklüğü, yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıyla iletişimin zayıflaması, işletmenin sosyal etkinliklerinden uzak durma, yeni görev ve sorumluluklara karşı isteksizlik, işe geç gelme ya da erken ayrılma eğilimi bu göstergeler arasında sayılabilmektedir (Galanis vd., 2024; Yıldız & Özmenekşe, 2022). Buna ek olarak terfiye yönelik ilgisizlik, yalnızca tanımlı iş saatleri ve görev sınırları içinde kalma isteği ve görev tanımı dışındaki çabalardan kaçınma da sessiz istifanın dikkat çeken belirtileri arasında değerlendirilmektedir. Bu belirtiler, çalışanın işyerinde fiziksel olarak varlığını sürdürmesine rağmen psikolojik olarak örgütten ve işinden uzaklaştığını göstermektedir. Diğer taraftan çalışanların kendilerini yoğun baskı altında hissetmeleri veya emeklerinin yeterince takdir edilmediği algısına sahip olmaları, iş yerindeki motivasyon düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örgütsel beklentilerin karşılanmaması durumunda ise sessiz istifa eğiliminin ortaya çıkma olasılığı artmaktadır. Özellikle genç kuşak çalışanlar, çalışma yaşamından yalnızca ekonomik getiri değil; aynı zamanda anlamlı bir iş deneyimi ve kişisel gelişim imkânı da beklemektedir. Bu beklentilerin karşılanmaması halinde çalışanlar, iş yerindeki katılım ve sorumluluk düzeylerini azaltarak sessiz istifa davranışına yönelebilmektedir (Çalışkan, 2023; Galanis vd., 2024).

Sessiz istifanın ortaya çıkmasında çeşitli bireysel ve örgütsel etkenlerin rol oynadığı görülmektedir. Çalışanın kendisini değersiz hissetmesi, emek ve katkısının yeterince takdir edilmediğini düşünmesi, ücret ve yan haklardan memnun olmaması, kariyer gelişim olanaklarının sınırlı olması, yöneticilerle iletişim sorunları yaşaması ve iş-yaşam dengesini kurmakta güçlük çekmesi bu etkenlerin başlıcaları arasında yer almaktadır (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli, 2017). Benzer biçimde otoriter yönetim anlayışı, örgütte adalet algısının zedelenmesi, çalışanların karar süreçlerine dâhil edilmemesi ve iş tanımlarının belirsizliği de sessiz istifa eğilimini güçlendiren unsurlar arasında değerlendirilmektedir (Bakker & Demerouti, 2017; Yıldız & Özmenekşe, 2022). Bu çerçevede sessiz istifa, yalnızca bireysel motivasyon kaybı ile açıklanabilecek bir durum değil; yönetim tarzı, örgütsel iklim ve insan kaynakları uygulamalarıyla birlikte değerlendirilmesi gereken çok boyutlu bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer bir ifadeyle sessiz istifa yalnızca bireysel performansı etkileyen bir olgu olmamakta; aynı zamanda ekip uyumu, kurumsal verimlilik, işyeri iklimi ve uzun vadeli örgütsel sürdürülebilirlik üzerinde de etkili olabilmektedir. Çünkü sessiz istifa eğilimindeki çalışanlar, gönüllü katkılarını azaltarak örgütün toplam üretkenliğini ve iş birliği kapasitesini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu durum, özellikle çalışan

bağlılığının düşük olduğu örgütlerde daha belirgin hâle gelmekte ve kurumsal yapı üzerinde dolaylı maliyetler yaratabilmektedir (Bakker & Demerouti, 2017). Bu nedenle sessiz istifanın nedenlerinin doğru biçimde analiz edilmesi ve bu eğilimi azaltmaya yönelik yönetsel önlemlerin geliştirilmesi işletmeler açısından önem taşımaktadır.

Sessiz istifanın “sessiz” niteliği, bu olgunun belirlenmesini ve ölçülmesini de güçleştirmektedir. Çalışan çoğu zaman işten ayrılmamakta, görevini tamamen terk etmemekte ancak örgüte dönük gönüllü çaba, aidiyet ve katkı düzeyinde belirgin bir gerileme yaşamaktadır. Bu nedenle sessiz istifanın yalnızca gözleme dayalı değerlendirmelerle tespit edilmesi çoğu durumda yeterli olmamaktadır. Ayrıca kavramın çalışan bağlılığı, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık gibi yapılarla kavramsal yakınlığı, bilimsel ölçüm ihtiyacını daha da belirgin hâle getirmektedir. Sessiz istifanın azaltılmasına yönelik öneriler incelendiğinde; yöneticilerin çalışan ihtiyaçlarını daha iyi anlamaya odaklanmaları, ücret ve yan haklarda iyileştirme yapmaları, açık iletişim ortamı oluşturmaları, iş ve görev tanımlarını netleştirmeleri, çalışanları karar süreçlerine daha fazla dâhil etmeleri ve iş-yaşam dengesini destekleyen uygulamaları güçlendirmeleri gerektiği vurgulanmaktadır (Bakker & Demerouti, 2017).

Söz konusu olgunun iş dünyası tarafından doğru anlaşılması ve çalışan beklentilerini karşılayacak örgütsel stratejilerin geliştirilmesi, sürdürülebilir çalışma modellerinin oluşturulması bakımından önemli bir zorunluluk hâline gelmiştir. Aksi takdirde rekabetin yoğun olduğu sektörler için bu durum riskli hale gelebilecektir (Çimen & Yılmaz, 2017). Bu bağlamda sessiz istifa, araştırmacılar tarafından giderek daha fazla ele alınan ve akademik literatürde görünürlüğü artan bir kavram niteliği taşımaktadır.

2. Araştırma Yöntemi

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, sessiz istifa literatürünün yapısını ve gelişim dinamiklerini ortaya koymayı amaçlayan tanımlayıcı ve betimleyici nitelikte bir bibliyometrik analiz çalışmasıdır. Bibliyometrik analiz, belirli bir alandaki bilimsel üretimin nicel göstergeler aracılığıyla sistematik biçimde incelenmesine olanak tanıyan bir yöntemdir (Broadus, 1987; Donthu vd., 2021; Karatepe vd., 2023). Bu kapsamda çalışma, mevcut literatürün yapısal özelliklerini ortaya koymaya yönelik olarak tasarlanmıştır. Araştırmada, herhangi bir hipotez testine dayalı deneysel ya da ilişkisel bir model yerine, literatürde yer alan çalışmaların yayın performansı, atıf yapısı ve kavramsal eğilimleri üzerinden değerlendirilmesine dayalı bir analiz yaklaşımı benimsenmiştir. Bu yönüyle çalışma, ikincil veri analizi kapsamında yer almakta olup, mevcut akademik yayınların incelenmesine dayanmaktadır. Araştırma modeli çerçevesinde; yayınların yıllara göre dağılımı, dergiler, yazarlar, kurumlar, ülkeler, atıf ilişkileri ve anahtar kelime yapıları analiz edilerek sessiz istifa literatürünün genel görünümü ortaya konulmuştur. Böylece alanın gelişim seyri, yoğunlaşma noktaları ve araştırma eğilimleri bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirilmiştir.

2.2. Araştırma Evreni

Elde edilen 301 makale 1977 ile 2026 yıllarını kapsamaktadır. 2026 yılı özelinde, yayına kabul edilen ve erken erişim sürecinde bulunan 39 makale araştırmaya dahil edilmiştir. Bilindiği üzere indeksli

dergilerde yayın kabul sürecinden sonra herhangi bir sayıya atanma süreci 2-3 yıl gibi süreler alabilmektedir. Bu nedenle yazarların eserlerden yararlanabilmesi için eserler erken görünüm kapsamında yayınlanmaktadır. Makaleler 191 farklı dergide yayınlanmıştır. Makalelerde 10.764 yayına atıf verilmiştir.

Araştırma verileri Web of Science Core Collection veri tabanından elde edilmiştir. Veri toplama işlemi Mart 2026'da gerçekleştirilmiştir. Tarama sürecinde "quiet quitting" sorgusu kullanılmıştır. Tarama başlık, özet ve anahtar kelime alanlarını kapsayacak şekilde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen kayıtlar doküman türü olarak makale ile sınırlandırılmıştır. Editoryal yazılar, kitap incelemeleri, konferans bildirileri ve tekrar eden kayıtlar veri setinden çıkarılmıştır. Uygulanan eleme süreci sonucunda analiz için uygun görülen 301 makale araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Araştırma evreninde kullanılan makalelere ilişkin genel bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Makale Verileri

Değişkenler	Veri Sonuçları
Veri Seti Hakkında Genel Bilgiler	
Zaman Aralığı	1977:2026
Kaynaklar	191
Makale Sayısı	301
Yıllık Yayınlanan Makale Artış Oranı %	%8.17
Makale Başına Düşen Atıf Sayısı	7.262
Atıf Sayısı	10.764
Doküman İçeriği	
Anahtar Kelimeler + (ID)	2155
Yazarın Anahtar Kelimeleri (DE)	738
Yazarlar	
Yazarlar	658
Tek Yazarlı Dokümanların Yazarları	100
Yazar İş Birliği	
Doküman Başına Ortak Yazarlar	2.6
Uluslararası Ortak Yazarlık %	%13.29
Doküman Türü	
Makale	252
Makale: Kitap Bölümü	10
Makale: Erken Erişim	39

Not: R Studio programı aracılığıyla yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

2.3. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde bibliyometrik analiz tekniklerinden yararlanılmıştır. Analizler R Studio yazılımı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bibliyometrik analizlerde

Bibliometrix paketi ve Biblioshiny arayüzünden yararlanılmıştır (Aria & Cuccurullo, 2017). Performans analizleri kapsamında yayın, atıf ve üretkenlik göstergeleri değerlendirilirken; bilimsel haritalama kapsamında anahtar kelime frekansları, ülke dağılımları ve Bradford Saçılım Yasası analizleri gerçekleştirilmiştir. Analizlerde varsayılan Bibliometrix parametreleri kullanılmış, anahtar kelime analizlerinde minimum tekrar eşiği 5 olarak belirlenmiştir. Web of Science veri tabanından elde edilen 301 makaleye ait bibliyografik veriler, performans analizi ve bilimsel haritalama teknikleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Analiz sürecinde öncelikle yayınlara ilişkin temel tanımlayıcı istatistikler hesaplanmış; bu doğrultuda yayınların yıllara göre dağılımı, dergilere göre dağılımı, yazar ve kurum bazlı üretkenlik düzeyleri ile ülke bazlı katkılar incelenmiştir. Bunun yanı sıra, literatürün etki düzeyini belirlemek amacıyla atıf analizi gerçekleştirilmiş; toplam atıf sayıları, makale başına düşen atıf oranları ve dergilere ait h, g ve m indeksleri değerlendirilmiştir. Ayrıca, alanın kavramsal yapısını ortaya koymak amacıyla anahtar kelime analizi yapılmış; en sık kullanılan kavramlar ve bu kavramların zaman içerisindeki değişimi incelenmiştir. Bu kapsamda kelime frekansları ve kelime bulutları kullanılarak literatürde öne çıkan temalar belirlenmiştir. Dergiler arasındaki dağılımın yapısını analiz etmek amacıyla Bradford Saçılım Yasası uygulanmış ve çekirdek dergiler tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, yazar üretkenliği ve iş birliği düzeylerini değerlendirmek için ortak yazarlık ve katkı oranları incelenmiştir. Elde edilen tüm bulgular, tablolar ve görseller aracılığıyla sunulmuş ve yorumlanmış ve sessiz istifa literatürünün gelişim eğilimleri çok boyutlu bir bakış açısıyla değerlendirilmiştir.

3. Bulgular

Araştırma bulgularının ortaya konulması ve değerlendirilmesi amacıyla farklı nitel ve nicel yöntemlere başvurulmaktadır. Bu yöntemler arasında yer alan bibliyometrik analiz, bilimsel üretimin, araştırmacıların ve akademik faaliyetlerin istatistiksel olarak incelenmesine dayanmakta olup; sistematik, şeffaf ve tekrarlanabilir bir analiz çerçevesi sunmaktadır (Donthu vd., 2021). Bu kapsamda analizde yıllara göre makale sayısı, en çok yayın yapan dergiler ve yazarlar, atıf oranları, anahtar kelimeler, ülkelere göre yayın durumuna ilişkin analizler yapılacaktır. Yıllara göre makale dağılımı Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Yıllara Göre Makale Dağılımı

Yıl	Makale	Yıl	Makale	Yıl	Makale	Yıl	Makale
1977	1	1990	2	2001	1	2011	5
1978	1	1991	2	2002	4	2013	2
1980	3	1992	2	2003	2	2017	1
1981	2	1993	1	2004	1	2018	1
1982	1	1994	1	2005	3	2021	1
1984	1	1996	1	2006	2	2022	7
1985	3	1997	1	2007	1	2023	19
1986	3	1998	5	2008	3	2024	44
1988	3	1999	3	2009	1	2025	110
1989	2	2000	7	2010	1	2026	47

Not: R Studio programı aracılığıyla yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 2, genel olarak sessiz istifa konusunun akademik literatürde uzun yıllar boyunca oldukça düşük ve dalgalı bir ilgiyle ele alındığını ancak özellikle 2022 sonrası dönemde çok hızlı ve üstel bir artış yaşandığını göstermektedir. Uzun dönem (1977–2019) incelendiğinde konuya ilişkin yayın sayısının çoğu yıl 1–3 makale bandında kaldığı, yalnızca sınırlı dönemlerde (örneğin 2000 ve 2011 gibi) kısa süreli artışlar olduğu görülmektedir. Bu durum, sessiz istifa kavramının aslında yeni bir davranış biçimi olmaktan ziyade, uzun süre boyunca farklı kavramsal çerçeveler (işe bağlılık, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, rol geri çekilmesi vb.) içinde dolaylı olarak ele alındığını düşündürmektedir. Yani konu, ayrı bir başlık olarak değil, başka kavramların içinde örtük biçimde çalışılmıştır. 2022 sonrası dönem ise bu eğilimin kırıldığı bir nokta olarak öne çıkmaktadır. Özellikle 2023–2025 aralığında çok belirgin bir sıçrama söz konusudur. Sessiz istifa kavramının özellikle sosyal medya ve popüler iş dünyası söyleminde yaygınlık kazanması, konuya ilişkin akademik ilginin ve buna bağlı olarak yayın sayısının artmasında etkili olan başlıca faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca COVID-19 sonrası dönemde uzaktan ve hibrit çalışma modelleri, iş-yaşam dengesi ve tükenmişlik gibi konuların görünür hale gelmesi, çalışanların minimum performansla sınır koyma davranışlarını daha tartışılır hale getirmiştir. Büyük işgücü dönüşümü olarak şekillenen “Great Resignation” etkisi, işten ayrılma eğilimleri ve bağlılık krizlerini artırarak işte kalıp geri çekilme davranışını da araştırma odağı haline getirmiştir. 2023–2025 yılları arasındaki artış değerlendirildiğinde kavramın artık trend bir konu olmaktan çıkıp ölçülebilir, ölçeklenebilir ve örgütsel davranış literatüründe test edilen bir değişken haline gelmesiyle açıklanabilmektedir. Özellikle 2024 ve 2025’teki sert yükseliş, konunun hem sosyal bilimlerde hem de yönetim/örgütsel davranış alanlarında hızlı bir yayın patlaması yaşandığını gösterir. 2026 yılı verisinin ise yıl tamamlanmadığı için kısmi olduğu da dikkate alınması gerekmektedir. Tablo, sessiz istifa kavramının uzun süre marjinal bir araştırma alanıyken, 2022 sonrası dönemde iş gücü piyasasındaki yapısal dönüşümler ve kavramın popülerleşmesiyle birlikte ana akım bir araştırma konusuna dönüştüğünü açıkça ortaya koymaktadır. Araştırmada kullanılan 301 eser 191 farklı dergide yayınlanmıştır. Dergiler içerisinde en çok yayın yapanlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. En Çok Yayın Yapan Dergiler

Kaynak	Makale Sayısı
Human Resource Management	12
International Journal of Organizational Analysis	11
Fortune	9
Healthcare	9
Journal of Advanced Nursing	8
Nursing Reports	7
BMC Nursing	5
International Journal of Conflict Management	4
International Journal of Contemporary Hospitality Management	4
Journal of Knowledge Management	4

Not: R Studio programı aracılığıyla yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 3, sessiz istifa konusunun Web of Science kapsamındaki yayınlarının belirli dergi kümelerinde yoğunlaştığını ve konunun disiplinler arası bir nitelik kazandığını göstermektedir. Özellikle yayınların önemli bir bölümünün insan kaynakları yönetimi, örgütsel analiz, sağlık bilimleri ve yönetim bilimleri ekseninde toplandığı dikkat çekmektedir. En yüksek yayın sayısına sahip dergi olan “Human Resource Management”, konunun doğrudan örgütsel davranış, çalışan bağlılığı ve işten çekilme eğilimleri bağlamında ele alındığını göstermektedir. Benzer şekilde “International Journal of Organizational Analysis” ve “Journal of Knowledge Management” gibi dergiler, sessiz istifayı örgütsel yapı, bilgi yönetimi ve işyeri davranışları perspektifinden inceleyen çalışmalara ev sahipliği yapmaktadır. Bu durum, konunun yalnızca bireysel motivasyon değil, aynı zamanda örgütsel sistem ve yönetim pratikleriyle ilişkili bir araştırma alanı olarak ele alındığını ortaya koymaktadır. Öte yandan “Healthcare”, “Journal of Advanced Nursing”, “Nursing Reports” ve “BMC Nursing” gibi sağlık ve hemşirelik odaklı dergilerdeki yoğunluk, sessiz istifanın özellikle yüksek stresli ve emek yoğun meslek gruplarında özellikle de sağlık çalışanları arasında önemli bir araştırma konusu haline geldiğini göstermektedir. Bu bulgu, kavramın yalnızca kurumsal işletmelerle sınırlı olmadığını, sağlık sektörü gibi kritik hizmet alanlarında da çalışan tükenmişliği ve geri çekilme davranışlarıyla yakından ilişkilendirildiğini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede listede yer alan “Fortune” dergisi, diğer kaynaklardan farklı olarak akademik bir hakemli dergi olmaktan ziyade, iş dünyası odaklı popüler bir yayın niteliği taşımaktadır. Web of Science veri tabanında Fortune’un yer alması, özellikle ESCI (Emerging Sources Citation Index) kapsamında indekslenen ve akademik etki potansiyeli gelişmekte olan veya sektör odaklı yayınların da sisteme dahil edilmesinden kaynaklanmaktadır. Bu durum, sessiz istifa kavramının yalnızca akademik literatürde değil, aynı zamanda iş dünyası ve yönetim pratiklerine yönelik popüler söylem alanında da güçlü bir şekilde karşılık bulduğunu göstermektedir. Dolayısıyla “Fortune”un varlığı, konunun akademi–pratik etkileşimini ve popülerleşme düzeyini yansıtan önemli bir göstergedir. Genel olarak tablo, sessiz istifa literatürünün yalnızca örgütsel davranış veya insan kaynakları alanıyla sınırlı kalmadığını; sağlık, yönetim, bilgi sistemleri ve iş dünyası yayıncılığı gibi farklı disiplinlerde giderek genişleyen bir araştırma alanına dönüştüğünü göstermektedir. Bu durum, kavramın hem teorik hem de pratik düzeyde yüksek bir güncellik ve ilgi yoğunluğuna sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu kapsamda dergilerin kolay tasnif edilmesi ve araştırma kolaylığı sağlaması açısından

veriye Bradford Saçılım Yasası uygulanmıştır. Bradfod Saçılım Yasasına göre hazırlanan liste Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. *Bradford Saçılım Yasasına Göre Yayın Tablosu*

Sıra	Dergi İsmi	Frekans	Kümülatif Frekans	Bölge
1	Human Resource Management	12	12	Bölge 1
2	International Journal of Organizational Analysis	11	23	Bölge 1
3	Fortune	9	32	Bölge 1
4	Healthcare	9	41	Bölge 1
5	Journal of Advanced Nursing	8	49	Bölge 1
6	Nursing Reports	7	56	Bölge 1
7	BMC Nursing	5	61	Bölge 1
8	International Journal of Conflict Management	4	65	Bölge 1
9	International Journal of Contemporary Hospitality Management	4	69	Bölge 1
10	Journal of Knowledge Management	4	73	Bölge 1

Not: R Studio programı aracılığıyla yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Yasaya göre makaleler üç farklı bölgede toplanmıştır. Çekirdek kaynak olarak tabir edilen ilk 10 dergide 301 eserin 73’ü yayınlamıştır.

H-indeksi, bir araştırmacının ya da kaynağın yayımladığı çalışmaların aldığı atıf sayıları temelinde karşılaştırılmasına imkân tanıyan bibliyometrik bir ölçüttür. Bu bağlamda H-indeksi, bir yayının hem niceliksel hem de niteliksel açıdan bilimsel topluluk tarafından ne ölçüde kabul gördüğünü yansıtan bir gösterge olarak değerlendirilmektedir (Bornmann ve Daniel, 2007). G-indeksi ise H-indeksinin bazı sınırlılıklarını gidermek amacıyla geliştirilmiş olup, özellikle yüksek atıf alan çalışmaların etkisini daha kapsamlı biçimde dikkate alarak toplam atıf performansını daha iyi yansıtmaktadır (Egghe, 2006). M-indeksi ise H-indeksinin zaman boyutunu göz önünde bulundurarak araştırmacının akademik yaşına göre normalize edilmesini ifade etmektedir. Zira bir yayının yaşı arttıkça aldığı atıf sayısı kümülatif olarak yükselme eğilimindedir; bu nedenle daha dengeli ve karşılaştırılabilir bir değerlendirme için M-indeksi önemli bir ölçüt olarak kabul edilmektedir (von Bohlen ve Halbach, 2011). Makalelerin yayınlandığı dergilerin h/g/m indekslerine ilişkin bilgiler Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Dergilerin h/g/m İndeks Tablosu

Dergi İsmi	h indeksi	g indeksi	m indeksi	Toplam Atıf Sayısı	Yayın Sayısı	Yayınlanan İlk Makale Tarihi
Human Resource Management	5	9	2.500	91	12	2025
Nursing Reports	5	7	1.667	109	7	2024
International Journal of Organizational Analysis	4	10	1.333	107	11	2024
Journal of Advanced Nursing	4	7	2.000	60	8	2025
Aims Public Health	3	3	0.750	118	3	2023
Healthcare	3	9	1.000	95	9	2024
International Journal of Contemporary Hospitality Management	3	4	0.750	178	4	2023
Personnel Review	3	4	0.750	78	4	2023
American Journal of Health Promotion	2	2	0.500	12	2	2023
Bmc Nursing	2	3	1.000	12	5	2025

Not: R Studio programı aracılığıyla yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 5 incelendiğinde, dergilerin bibliyometrik performanslarının farklı göstergeler açısından çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. H-indeksi bakımından “Human Resource Management” ve “Nursing Reports” dergilerinin (h=5) öne çıktığı, buna karşın g-indeksi açısından “International Journal of Organizational Analysis” dergisinin (g=10) en yüksek değere sahip olduğu dikkat çekmektedir. M-indeksi değerlendirildiğinde ise özellikle “Human Resource Management” (m=2.500) ve “Journal of Advanced Nursing” (m=2.000) dergilerinin, yüksek etki düzeyine ulaştığı anlaşılmaktadır. Toplam atıf sayıları incelendiğinde “International Journal of Contemporary Hospitality Management” (178 atıf) ve “Aims Public Health” (118 atıf) dergilerinin öne çıktığı ancak bu dergilerin yayın sayılarının görece düşük olması, atıf yoğunluğunun belirli çalışmalar üzerinde yoğunlaştığını düşündürmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, 2023–2025 yılları arasında konuya yönelik ilk yayınların gerçekleştirildiği bu dergilerin bibliyometrik göstergeleri, alanın yeni ve hızla gelişen bir literatüre sahip olduğunu, buna bağlı olarak atıf ve etki düzeylerinin kısa sürede farklılaşabildiğini ortaya koymaktadır. Yazarların üretkenliklerine ilişkin bilgiler Tablo 6’te sunulmuştur.

Tablo 6. *Yazar Üretkenlik Dağılımı*

Yazar	Makale Sayısı	Makale Katkı Oranı
Galanis, P.	15	2.44
Katsiroumpa, A.	13	1.98
Moisoglou, I.	13	2.10
Konstantakopoulou, O.	9	1.19
Mohd-Shamsudin, F.	6	1.40
Vraka, I.	6	0.88
Bani-Melhem, S.	5	1.23
Gallos, P.	5	0.72
Papathanasiou, I.V.	5	0.69
Siskou, O.	5	0.72

Not: R Studio programı aracılığıyla yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 6, yazar üretkenliğinin belirli araştırmacılar etrafında yoğunlaştığını ve alanın kısmen çekirdek bir yazar grubu tarafından şekillendirildiğini göstermektedir. Özellikle P. Galanis 15 makale ve 2.44 katkı oranı ile en yüksek üretkenliğe sahip yazar olarak öne çıkarken, A. Katsiroumpa ve I. Moisoglou 13'er yayın ile benzer düzeyde yüksek üretkenlik sergilemektedir. Bununla birlikte Moisoglou'nun katkı oranının (2.10) Katsiroumpa'ya (1.98) kıyasla daha yüksek olması, yazarın çalışmalarındaki göreceli katkısının daha fazla olabileceğini düşündürmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, üretkenliğin belirli yazarlar etrafında kümелendiği ve katkı oranlarının yazarların çalışmalarındaki rol dağılımına bağlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Yazarların bulunduğu kuruma göre en çok yayın yapan kuruluşlar Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7. *En Çok Makale Yayınlayan Kurumlar*

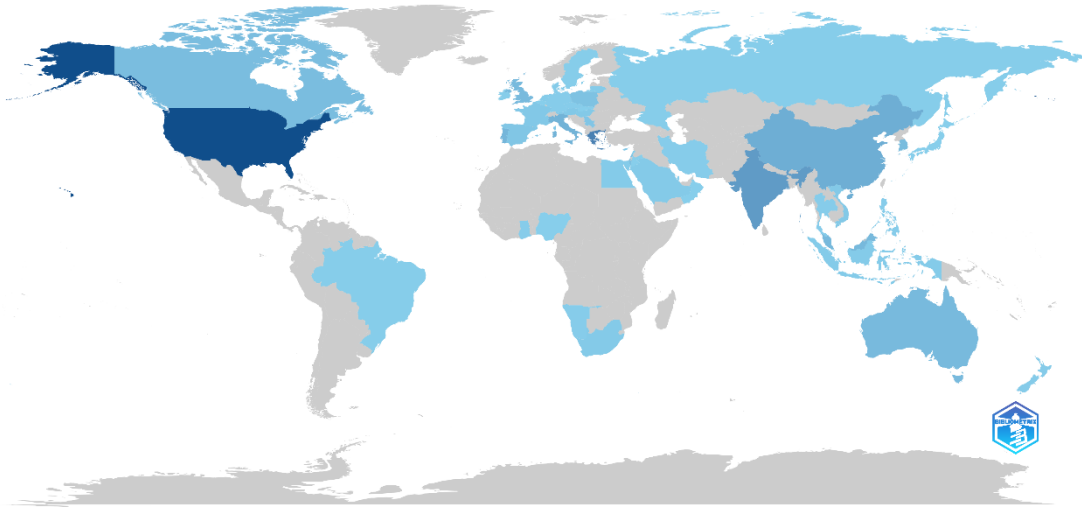
Kurum	Makale Sayısı
National and Kapodistrian University of Athens	43
University of Sharjah	22
University of Thessaly	21
Huazhong University of Science and Technology	12
Batman University	11
Universiti Kebangsaan Malaysia	10
Istanbul University-Cerrahpaşa	9
P. & A. Kyriakou Children's Hospital	9
University of Aveiro	7
Università Cattolica del Sacro Cuore	7

Not: R Studio programı aracılığıyla yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 7, sessiz istifa konusuna ilişkin yayın üretiminin belirli üniversiteler ve bölgesel araştırma merkezlerinde yoğunlaştığını ve literatürün giderek daha geniş bir coğrafi dağılıma yayıldığını göstermektedir. Bu dağılım, konunun hem örgütsel davranış hem de sağlık ve sosyal bilimler ekseninde disiplinler arası bir ilgi alanı haline geldiğini ortaya koymaktadır. Genel olarak bakıldığında, en yüksek üretimin “National and Kapodistrian University of Athens”, “University of Sharjah” ve “University of Thessaly” gibi kurumlarda yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum, özellikle Güney Avrupa ve Orta Doğu

merkezli akademik çevrelerin sessiz istifa konusuna güçlü bir araştırma ilgisi gösterdiğini ve bu alanı aktif şekilde sahiplenmeye başladığını düşündürmektedir. Bu üniversitelerin yüksek üretimi, konunun örgütsel bağlılık, çalışan davranışları ve iş gücü dinamikleri açısından bu bölgelerde de güncel bir araştırma gündemi oluşturduğunu göstermektedir. Tabloda dikkat çeken önemli bir bulgu, “Huazhong University of Science and Technology” ve “Universiti Kebangsaan Malaysia” gibi Asya merkezli üniversitelerin de önemli katkı sunmasıdır. Bu durum, sessiz istifa olgusunun yalnızca Batı merkezli bir tartışma olmadığını; Asya çalışma kültürleri içinde de giderek daha fazla araştırıldığını göstermektedir. Türkiye açısından bakıldığında ise Batman Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa’nın listede yer alması dikkat çekicidir. Bu durum, Türkiye’de örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanında güncel küresel kavramlara hızlı akademik adaptasyon olduğunu göstermektedir. Ayrıca sessiz istifa gibi yeni ve popülerleşen bir kavramın Türk akademisinde de erken dönemde araştırma gündemine alındığı anlaşılmaktadır. Batman Üniversitesi gibi görece daha yeni veya bölgesel üniversitelerin listede yer alması, Türkiye’de yayın üretiminin yalnızca köklü üniversitelerle sınırlı olmadığını, daha geniş bir akademik katılımın bulunduğunu göstermektedir. Ayrıca P. & A. Kyriakou Children’s Hospital gibi sağlık kurumlarının listede yer alması, konunun yalnızca işletme ve yönetim alanında değil, aynı zamanda sağlık sektörü gibi yüksek stresli çalışma ortamlarında da yoğun şekilde incelendiğini ortaya koymaktadır. Bu, sessiz istifanın özellikle tükenmişlik, duygusal geri çekilme ve işten psikolojik uzaklaşma gibi süreçlerle ilişkilendirildiğini desteklemektedir. Ülke bazında yapılan yayınlara göre görsel harita Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1. *En Çok Yayın Yapan Ülkeler*



Not: R Studio programı tarafından hazırlanmıştır.

Şekil 1’de mavi rengin tonu koyulaştıkça, ilgili ülkenin yayın etkinliğinin arttığı görülmektedir. (Oktaysoy vd., 2022). Haritada yer alan gri alanlar ise çalışma yapılmadığını göstermektedir. Sorumlu yazarların bulunduğu ülkelere göre dağılım Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Sorumlu Yazarların Bulunduğu Ülkelere Göre Makalelerin Dağılımı

Ülke	Makale Sayısı	SCP	MCP	Frekans	MCP Oranı
-	97	96	1	0.322	0.010
Amerika Birleşik Devletleri	54	49	5	0.179	0.093
Hindistan	19	17	2	0.063	0.105
Yunanistan	17	17	0	0.056	0.000
Çin	11	9	2	0.037	0.182
Birleşik Krallık	10	7	3	0.033	0.300
İtalya	9	8	1	0.030	0.111
Avustralya	8	6	2	0.027	0.250
Kanada	7	6	1	0.023	0.143
Arap Emirlikleri	7	6	1	0.023	0.143

Not: R Studio programı aracılığıyla yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Analiz kapsamında değerlendirilen verilerde, 97 adet eserin ait olduğu ülkenin belirlenemediği görülmektedir. Bu durum, ilgili verinin yorumlanmasını ve karşılaştırmalı analizlerin yapılmasını kısmen sınırlamaktadır. Ayrıca 301 eser içinden söz konusu olan bu 97 yayının 96 adeti aynı ülke yazarları (SCP), 1 adeti farklı ülkelerden yazarlar tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu durumla göz önünde bulundurularak yazılan eserler incelendiğinde en çok eserin ABD tarafından ortaya konulduğu görülmektedir. 301 eser içinden 54 yayın ile ABD en çok esere sahip olup eserlerin 49 adeti aynı ülke yazarları (SCP), 5 adeti farklı ülkelerden yazarlar tarafından gerçekleştirilmiştir. Ayrıca ülkemizden bu konuya yönelik hiç eser çıkmaması düşündürücü bir durumdur.

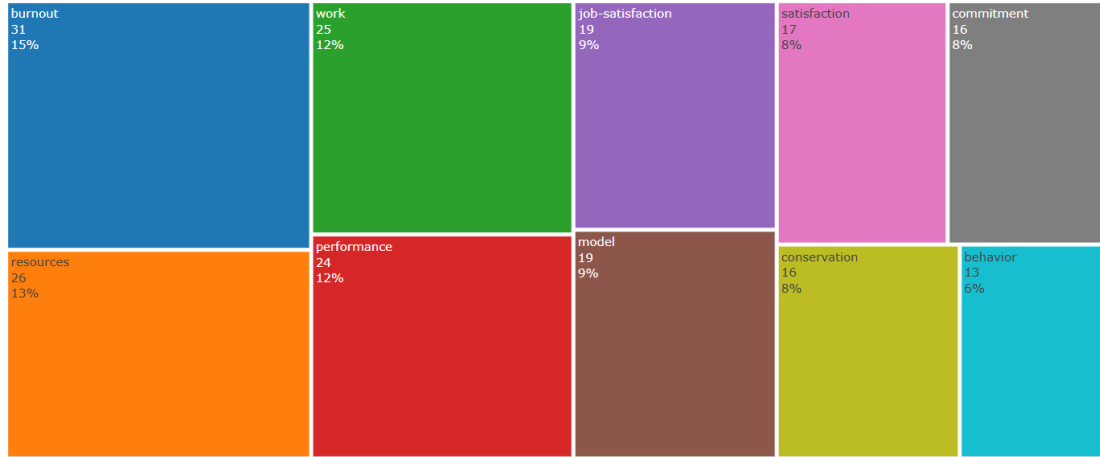
Tablo 9. Ülkelerin Aldığı Toplam Atıf Sayısı

Ülke	Toplam Atıf	Makale Başına Atıf Ortalaması
Yunanistan	380	22.40
Amerika Birleşik Devletleri	321	5.90
İtalya	206	22.90
Arap Emirlikleri	165	23.60
Kanada	146	20.90
Malezya	134	22.30
Avustralya	85	10.60
Hindistan	83	4.40
Fransa	77	25.70
Birleşik Krallık	67	6.70

Not: R Studio programı aracılığıyla yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Makaleye göre alınan atıf sayısı makalenin niteliği ve niceliği yönünden bazı değerlendirmelere izin vermektedir. Özellikle daha fazla atıf alan makalelerin bilim dünyasında daha saygın bir yerinin olduğunu söylemek mümkündür. En yüksek atıf sayısının 380 ile Yunanistan'da olduğu görülmektedir. Makale başına atıf ortalamasının 22.40 olduğunu söylemek mümkündür.

Şekil 2. En Çok Tekrarlanan Anahtar Kelimeler



Not: R Studio programı tarafından hazırlanmıştır.

Toplam 2155 anahtar kelime içerisinde 31 adeti “tükenmişlik (burnout)”, 26 adeti “kaynaklar (resources)” ve 25 adeti “iş (work)” olarak belirlenmiştir. Sessiz istifa literatürünün ağırlıklı olarak tükenmişlik, iş kaynakları ve iş performansı ekseninde şekillendiği görülmektedir. Bununla birlikte, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi tutumsal değişkenlerin de önemli bir yer tuttuğu; dolayısıyla alanın hem bireysel psikolojik süreçler hem de örgütsel sonuçlar bağlamında çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu söylemek mümkündür. Anahtar kelimeler özellikle okuyucunun dikkatinin çekilmesi için literatürde kelime bulutu oluşturularak verilmektedir. Kelime bulutunun görselleştirme ve okuyucuda görselliğin daha kolay anlaşılmasına yönelik etkileri sonucunda daha kullanışlı olduğu söylenebilir. Hazırlanan kelime bulutu Şekil 3’te sunulmuştur.

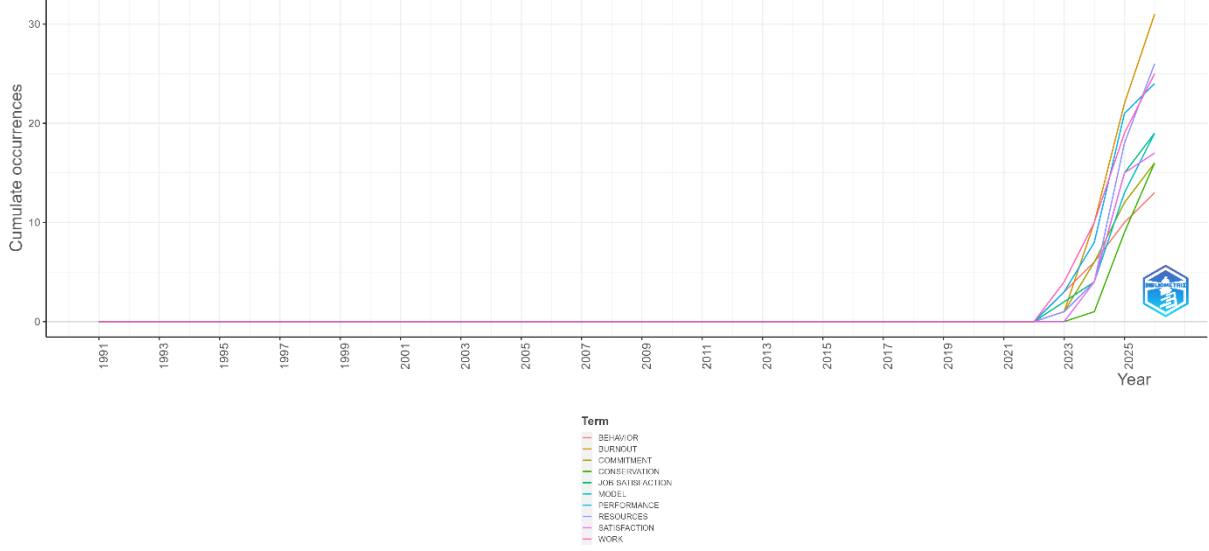
Şekil 3. Anahtar Kelimelere İlişkin Kelime Bulutu



Not: R Studio programı tarafından hazırlanmıştır.

Kelime bulutunda yer alan ifadelerin yıllara göre oluşan değişimini gösteren grafik Şekil 4'te sunulmuştur.

Şekil 4. Anahtar Kelimelerin Yıllara Göre Kümülatif Değişimi



Not: R Studio programı aracılığıyla yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Grafikte yer alan tüm temaların uzun yıllar boyunca neredeyse sıfır seviyesinde seyretmesi, “sessiz istifa”nın kavramsal olarak yeni bir araştırma alanı olduğunu göstermektedir. 2022 yılına kadar ilgili kavram henüz literatürde belirgin şekilde yer almamaktadır. 2022 yılından itibaren tüm değişkenlerde ani ve güçlü bir yükseliş görülmektedir. Bu durum, sessiz istifa kavramının özellikle bu tarihten sonra akademik ilgide ciddi bir artışa konu olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle tükenmişlik (burnout), iş tatmini (job satisfaction) ve performans (performance) gibi değişkenlerin diğerlerine kıyasla daha hızlı arttığı dikkat çekmektedir. Bu, sessiz istifa kavramının en çok çalışan psikolojisi ve iş çıktılarıyla ilişkilendirilerek incelendiğini göstermektedir. Bağlılık (commitment), kaynaklar (resources) ve memnuniyet (satisfaction) gibi değişkenler de artış göstermekte ancak daha sınırlı bir hızla ilerlemektedir. Bu durum, örgütsel bağlamın da önemli olmakla birlikte bireysel tükenmişlik kadar merkezde olmadığını düşündürmektedir. Koruma (conservation) ve iş (work) gibi daha genel kavramların nispeten düşük seviyede kalması, literatürün daha spesifik değişkenlere odaklandığını göstermektedir. Elde edilen bulgular, konunun henüz gelişim aşamasında olduğunu ve önümüzdeki yıllarda daha da çeşitlenerek genişleyeceğini göstermektedir.

Sonuç

Bu çalışma, sessiz istifa alanının gelişim eğilimlerini, öne çıkan yayın kaynaklarını, üretken yazarları ve kurumları, ülke dağılımlarını ve kavramsal yönelimlerini, bu konudaki literatürün bibliyometrik analizi yoluyla ortaya koymayı amaçlamıştır. 1977-2026 dönemini kapsayan Web of Science veri tabanından 301 makalenin analizi, sessiz istifa konusunun uzun yıllar boyunca sınırlı ve dağınık bir ilgi gördüğünü ancak özellikle 2022'den sonra önemli bir ivme kazandığını ortaya koymuştur. Bu bulgu,

sessiz istifanın sadece güncel ve popüler bir söylem olmaktan öteye geçerek, örgütsel davranış ve insan kaynakları literatürü içinde bağımsız bir araştırma alanına dönüşmeye başladığını göstermektedir.

Elde edilen bulgular, örgütsel davranış alanında gerçekleştirilen diğer bibliyometrik çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Örneğin tükenmişlik ve çalışan bağlılığı literatürüne yönelik bibliyometrik araştırmalarda da yayın sayılarının son yıllarda hızla arttığı ve araştırmaların belirli çekirdek dergi ve araştırmacılar etrafında yoğunlaştığı belirtilmektedir (Şahin, 2024; Kavak vd., 2022). Benzer şekilde bu çalışmada da sessiz istifa literatürünün özellikle 2022 sonrasında hızlı bir büyüme gösterdiği ve belirli akademik merkezlerde kümелendiği görülmüştür. Bu durum sessiz istifanın örgütsel davranış yazınında gelişmekte olan ancak giderek kurumsallaşan bir araştırma alanı hâline geldiğini göstermektedir.

Araştırma bulguları, alanın yayın çıktısının belirli dergiler ve yazarlar etrafında yoğunlaştığını ortaya koymaktadır. Özellikle Human Resources Management ve International Journal of Organizational Analysis gibi dergilerin öne çıkması, sessiz istifa konusunun insan kaynakları yönetimi, örgütsel analiz ve çalışan davranışı çerçevesinde ele alındığını göstermektedir. Ancak sağlık ve hemşirelik dergilerinin de yüksek sıralarda yer alması, sessiz istifanın sadece iş ve yönetim alanlarında değil, aynı zamanda emek yoğun ve yüksek stresli sektörlerde de önemli bir araştırma konusu haline geldiğini ortaya koymaktadır. Bu, kavramın disiplinler arası bir karakter kazandığını ve farklı çalışma bağlamlarında tartışıldığını göstermektedir. Yazar ve kurum düzeyindeki bulgular, alanın belirli araştırmacılar ve akademik merkezler tarafından yönlendirildiğini göstermektedir. Galanis, Katsiroumpa ve Moisoglou gibi yazarların yüksek üretkenliği, sessiz istifa alanında çekirdek bir yazar topluluğunun ortaya çıktığını göstermektedir. Benzer şekilde, Atina Ulusal ve Kapodistrian Üniversitesi, Şarjah Üniversitesi ve Tesalya Üniversitesi gibi kurumların yayın çıktısındaki öne çıkması, alanın belirli akademik merkezlerde kümелendiğini göstermektedir. Ülke dağılımı açısından, makalenin ülke kaynağı belirtilmeyen eserler haricinde Amerika Birleşik Devletleri yayın sayısında birinci sırada yer alırken, Yunanistan toplam atıflarda lider konumdadır; bu da alanın hem Anglo-Sakson hem de Avrupa merkezli araştırma çevrelerinde güçlü bir varlığa sahip olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, veri setinde yer alan 97 yayına ilişkin ülke bilgisinin belirlenememiş olması, ülke bazlı bulguların yorumlanmasında dikkatli olunmasını gerektirmektedir. Bu sayı toplam veri setinin yaklaşık üçte birine karşılık geldiğinden, ülkeler arası karşılaştırmaların mutlak bir üstünlük göstergesi olarak değerlendirilmemesi uygun olacaktır. Anahtar kelime analizinin sonuçları, sessiz istifa üzerine yapılan literatürün ağırlıklı olarak tükenmişlik, kaynaklar, iş, performans, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık etrafında şekillendiğini ortaya koymaktadır. "Tükenmişlik" kelimesinin en sık tekrarlanan anahtar kelime olması, sessiz istifanın çalışanların psikolojik refahı, duygusal tükenme ve geri çekilme davranışlarıyla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, sessiz istifa olgusunun sadece işten ayrılma niyeti açısından değil, aynı zamanda organizasyonda kalırken katkıyı azaltma, gönüllü çabayı sınırlama ve psikolojik mesafe oluşturma gibi daha karmaşık davranış kalıplarıyla birlikte değerlendirilmesi gerektiğini düşündürmektedir. Çalışmanın bir diğer önemli bulgusu ise sessiz istifa üzerine yapılan literatürün 2022'den beri hızlı bir büyüme göstermesine rağmen, gelişmekte olan bir araştırma alanı olmaya devam etmesidir. Özellikle 2024 ve 2025 yıllarında gözlemlenen yayınlardaki artış, kavramın akademik literatürde daha görünür hale geldiğini göstermektedir. Bununla birlikte, 2026 verilerine erken erişim

yayınlarının dahil edilmesi, o yıla ait bulguların dikkatli bir şekilde değerlendirilmesini gerektirmektedir. Ayrıca, ilk yıllardaki yayın sayısının azlığı, sessiz istifa'nın uzun süre çeşitli kavramsal çerçeveler altında dolaylı olarak ele alındığını göstermektedir.

Bu çalışma, sessiz istifa literatürüne genel bir bakış sağlaması açısından önemli olsa da bazı sınırlamaları da bulunmaktadır. Birincisi, araştırma Web of Science veri tabanı ile sınırlı olup, Scopus, Dimensions veya Google Scholar gibi diğer veri tabanlarındaki yayınlar dışlanmıştır. İkincisi, analiz belirli belge türleriyle sınırlı kalmıştır; kitaplar, tezler ve diğer gri literatür unsurları dahil edilmemiştir.

Gelecekteki araştırmalar için, farklı veri tabanlarındaki sessiz istifa literatürünün karşılaştırmalı bir incelemesi, alanın daha kapsamlı bir haritasını çıkarmaya katkıda bulunacaktır. Ayrıca, ortak yazarlık ağlarının, ortak atıf yapılarının ve tematik evrim analizlerinin daha ayrıntılı bir analizi, literatürün entelektüel yapısının daha derinlemesine anlaşılmasını sağlayacaktır. Ayrıca, sessizce istifa etme ile tükenmişlik, iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık, psikolojik sözleşme, ayrılma niyeti ve iş-yaşam dengesi gibi değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen ampirik çalışmalar da mevcuttur.

Yazarların Katılım Oranları

Bu çalışmaya; çalışmanın tasarımı, oluşturma, literatür taramasını yapma, veri toplama, veri analizi yapma ve makaleyi son haline getirme aşamalarında sorumlu yazar Dr. Gökçe Topçu Onar %55 ve Doç. Dr. Seçil Gürün Karatepe %45 katkı oranlarıyla katılım sağlamıştır.

Kaynakça

- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959–975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bornmann, L., & Daniel, H. D. (2007). What do we know about the h index? *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 58(9), 1381–1385. <https://doi.org/10.1002/asi.20609>
- Broadus, R. N. (1987). Toward a definition of “bibliometrics”. *Scientometrics*, 12(5–6), 373–379. <https://doi.org/10.1007/BF02016680>
- Çalışkan, K. (2023). Sessiz İstifa: Sonun başlangıcı mı yeniden diriliş mi? *Journal of Organizational Behavior Review*, 5(2), 190-204.
- Çimen, A. İ., & Yılmaz, T. (2023). Sessiz istifa ne kadar sessiz. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 27-33. <https://doi.org/10.47542/sauied.1256798>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285–296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
- Egghe, L. (2006). Theory and practice of the g-index. *Scientometrics*, 69(1), 131–152. <https://doi.org/10.1007/s11192-006-0144-7>
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Malliarou, M., Vraka, I., Gallos, P., Kalogeropoulou M., & Papathanasiou, I. V. (2024). Impact of workplace bullying on quiet quitting in nurses: the mediating effect of coping strategies. *Healthcare*, 12(7), 797. <https://doi.org/10.3390/healthcare12070797>
- Harter, J. (2022, September 6). *Is quiet quitting real?* Gallup Workplace Insights. <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., et al. (2021). COVID-19 and the workplace. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Kavak, O., Topçuoğlu, E., & Kaygın, E. (2022). Sivil havacılıkta risk yönetimine bibliyometrik bakış. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 77-86. <https://doi.org/10.47542/sauied.1219225>

- Karatepe, S. G., Kavak, O., & Topçuoğlu, E. (2023). Sosyal politikalar bağlamında girişimciliğin uluslararası alanyazındaki yeri üzerine bibliyometrik analiz. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 79-97. <https://doi.org/10.15869/itobiad.1217898>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model: a ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Şahin, Y. (2024). Örgütlerde Sessiz İstifanın Bibliyometrik Analizi. *İzmir Yönetim Dergisi*, 5(2), 153-165. <https://doi.org/10.56203/iyd.1586267>
- Yıldız, S., & Özmenekşe, Y. O. (2022). Kaçınılmaz son: Sessiz istifa. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 14–24.