

Sessiz İstifa: Türkiye'deki Araştırmaların İncelenmesi

Şeyma ÇELİK ^{*1} Şerife Didem KAYA ²

¹ Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi, Konya, Türkiye

² Necmettin Erbakan Üniversitesi, Nezahat Keleşoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi, Konya, Türkiye

Makale Bilgisi	ÖZET
Geliş Tarihi: 02.01.2025 Kabul Tarihi: 15.06.2025 Yayın Tarihi: 30.06.2025	Sessiz istifa, çalışanların iş yerinde yaşadığı memnuniyetsizlik, tükenmişlik ya da motivasyon kaybı gibi durumlar sonucunda yalnızca kendisinden beklenen temel görevleri yerine getirmesiyle ortaya çıkan yeni bir iş gücü davranış biçimidir. Bu kavram, çalışanın görev tanımı dışında kalan sorumluluklara ya da gönüllü katkılara bilinçli olarak katılmaması, iş yerinde ekstra çaba göstermemesi şeklinde tanımlanır. Sessiz istifa süreci genellikle dışarıdan kolayca fark edilemeyen, oldukça incelikli ve örtük bir yapıya sahiptir. Bu sürece giren çalışanlarda; işle ilgili sosyal etkinliklerden uzaklaşma, mesai saatlerine uyumda isteksizlik, yöneticilerle ve iş arkadaşlarıyla iletişimde zayıflama, ekip çalışmalarına karşı ilgisizlik, genel motivasyon düşüklüğü, iş veriminde azalma ve durağanlık gibi belirtiler sıkça görülmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye'de 2022-2024 yılları arasında "sessiz istifa" olgusuna yönelik yapılmış akademik araştırmaları geleneksel bir derleme yöntemiyle incelemektir. Belirlenen dahil edilme kriterlerine göre; bu yıllar arasında yayımlanmış, yayın dili Türkçe olan, tam metnine ulaşılabilen ve sessiz istifa eğiliminin nedenleri ile sonuçlarını ele alan toplam 40 çalışma değerlendirmeye alınmıştır. İncelenen kaynaklar; 3 yüksek lisans tezi, 2 tam metin bildiri, 8 kitap bölümü, 11 derleme ve 16 orijinal araştırma makalesinden oluşmaktadır. Literatür taraması "sessiz istifa" anahtar kelimesiyle Scopus, Web of Science, Google Akademik, YÖKTEZ ve EBSCO veri tabanları kullanılarak yapılmıştır. Sessiz istifa kavramı, 2021 yılından itibaren gündeme gelmiş ve özellikle son iki yılda yapılan çalışmalarda daha ayrıntılı şekilde ele alınmaya başlanmıştır. Bu çalışmalar, kavramın tanımı, tarihsel gelişimi, nedenleri, etkileri ve bu davranış biçimini önlemeye yönelik önerileri içermektedir. Çalışan bağlılığı, iş tatmini ve kurumsal aidiyet duygusunun artırılması, sessiz istifa ile başa çıkmada temel stratejiler olarak görülmektedir. Bu nedenle, iş yerlerinde çalışan memnuniyetini ve motivasyonunu artıracak sürdürülebilir ve kapsamlı çözüm önerilerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Quiet Quitting: A Review of Research in Türkiye

Article Info	ABSTRACT
Received: 02.01.2025 Accepted: 15.06.2025 Published: 30.06.2025	Quiet quitting is a new form of workforce behavior that emerges when employees perform only the basic tasks expected of them as a result of dissatisfaction, burnout or loss of motivation at work. This concept is defined as the employee consciously not participating in responsibilities or voluntary contributions outside the job description and not making extra effort at work. The quiet quitting process usually has a very subtle and implicit structure that cannot be easily recognized from the outside. Symptoms such as withdrawal from work-related social activities, reluctance to comply with working hours, poor communication with managers and coworkers, indifference to teamwork, general low motivation, decreased work efficiency and stagnation are frequently observed in employees who enter this process. The main purpose of this study is to examine the academic research on the phenomenon of "quiet quitting" in Türkiye between 2022-2024 using a traditional review method. According to the inclusion criteria determined; a total of 40 studies published between these years, published in Turkish, whose full text is available, and addressing the causes and consequences of quiet quitting tendency were included in the evaluation. The sources examined consisted of 3 master's theses, 2 full-text papers, 8 book chapters, 11 reviews and 16 original research articles. Literature search was conducted using Scopus, Web of Science, Google Scholar, YÖKTEZ and EBSCO databases with the keyword "quiet quitting". The concept of quiet quitting has been on the agenda since 2021 and has started to be discussed in more detail, especially in the studies conducted in the last two years. These studies include the definition of the concept, historical development, causes, effects and suggestions to prevent this behavior. Increasing employee engagement, job satisfaction and a sense of organizational belonging are seen as key strategies for dealing with quiet quitting. Therefore, there is a need for sustainable and comprehensive solutions to increase employee satisfaction and motivation in workplaces.

To cite this article:

Çelik, Ş., & Kaya, Ş.D. (2025). Quiet quitting: a review of Research in Türkiye. *Sustainable Welfare*, 3(1), 22-39. doi.org/10.64086/SusWel.2025.19

*Sorumlu Yazar: Şeyma Çelik, seymabilgic32@gmail.com



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

GİRİŞ

COVID-19 salgını, 2019 yılının Aralık ayında başlamış ve küresel ölçekte etkili olmuştur. Bu süreç, iş yerlerinde köklü değişimlere yol açarak çalışanlar arasında "sessiz istifa" eğilimini artırma potansiyeline sahiptir. Bu dönemde, işten çıkarılan insanların pandemi sonrasında işlerine geri çağrılmalarına rağmen dönmeme eğilimi artmış olup 2021 sonuna kadar sadece Amerika'da 47 milyon kişinin istifa etmesiyle sonuçlanmış ve "Büyük İstifa" olarak adlandırılmıştır (Arar, 2023). TikTok' da 25 Temmuz 2022 tarihinde yayınlanan viral olan bir video, medyanın "sessiz bırakma" olgusuna odaklanmasına neden olmuştur (Galanis ve ark., 2023). Kavramı popülerleştiren yayıncı Zaid Khan' ın videoda (TikTok, 2022) şu sözleri söylemiştir: "Sessiz istifa, işinizi bırakmak anlamına gelmiyor. Sadece işinizin hayatınızı ele geçirmesine engel olmak anlamına geliyor. İşiniz hayatınız değil! Değeriniz ürettiklerinizle tanımlanamaz!". Mark Boldger tarafından resmileştirilen 'sessiz bırakma' terimi, çalışanların işlerine minimum düzeyde bağlılıklarını tanımlamak için kullanılmıştır (Mahand ve Caldwell, 2023). Ancak, bu davranış uzun zamandır var olmasına rağmen, 'sessiz bırakma' terimi bu tür bir tutumu yeni bir isim olan 'sessiz istifa' ile tanımlamıştır (Formica ve Sfodera, 2022). Bu kavram, İngilizce' de ki "Quiet Quitting" ifadesinden gelmektedir (Kobak, 2023).

Sessiz istifa kavramı, bir çalışanın yavaş bir şekilde işten ayrılmasını ifade eder. Bu, çalışanın rolünde azalan bir motivasyonla çalışması ve mesai saatleri dışında işle ilgilenmemesi anlamına gelir (Morrison-Beedy, 2022). Hamouche ve ark., (2023)' a göre ise sessiz işten ayrılma, bir kişinin gerçek anlamda işini bırakmamasını, sadece zorunlu görevleri yerine getirmesini ifade eder. Bu durumda çalışan, işiyle ilgili katkıda bulunma isteği ya da motivasyonu azalmış olabilir ve yalnızca işini yaparak işten ayrılmaya hazırlanabilir. İşten ayrılma ve sessiz istifa kavramları, iş ilişkilerindeki çalışanın işten ayrılma süreçlerini ve bu süreçlerin işleyişini anlamak için kullanılan önemli terimlerdir. İşten ayrılma, genellikle iş sözleşmesinin belirli bir nedenle sona erdirilmesiyle gerçekleşen bir süreçken, sessiz istifa ise çalışanın işteki varlığını sürdürmesine rağmen motivasyonunun azalması ve iş performansının düşmesiyle kendini gösteren bir durumdur. Bu iki kavram arasındaki temel fark, işten ayrılmanın genellikle açık ve belirgin bir süreç olmasıdır; yani çalışanın istifa dilekçesi sunarak veya işveren tarafından işten çıkarılmasıyla gerçekleşir. Öte yandan, sessiz istifa daha karmaşık bir süreçtir ve genellikle çalışanın içsel motivasyonunda ve bağlılığında azalma ile kendini gösterir (Tatlı, 2023).

Sessiz istifanın yaygın olduğu işyerlerinde, çalışan verimliliğinde belirgin bir düşüş gözlemlenmekte ve iş yerine bağlılık düzeyi düşük seyretmektedir. Bu davranışın gelişiminde, çalışanların bekledikleri maaş artışına ulaşamamaları, iş yerindeki katkılarının yeterince takdir edilmemesi ve iş performanslarına karşılık bekledikleri geri bildirim alamamaları etkili faktörler arasında yer almaktadır (Yıldız ve Özmenekşe, 2022). Diğer yandan işyerinde gerçekler ile karşılaşan çalışanların kendilerini mutlu hissetmemeleri, parasal kaynaklı istifa edememesi ve başka bir iş aramaya başlayarak bu arayış sırasında sessiz istifa gerçekleştirmesi de mümkün olmaktadır (Kobak, 2023). Sessiz istifa sürecini deneyimleyen çalışanlar, kendilerine verilen görevlerin ötesinde çaba göstermemekte, yaratıcılıklarını kullanmamakta ve kurumsal beklentilere duyarsız kalmaktadır. Ortak çalışma alanlarında bu tutumu benimseyen bireylerin varlığı, diğer çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini olumsuz yönde etkileyerek, sessiz istifa eğiliminde olmayan çalışanların da üretkenliklerini kaybetmelerine neden olabilmektedir (Yıldız ve Özmenekşe, 2022). Sessiz istifa kavramının gerek anlamı gerekse ortaya çıkış gerekçeleri ile ilgili literatürdeki tanımlamalar, çalışanların işyerindeki tatminsizlikleri sonucu ortaya çıkan davranışları ile özdeşleşmektedir (Örücü ve Hasırcı, 2023).

Araştırmanın amacında, geleneksel derleme yöntemi kullanılarak 'Sessiz İstifa' ile ilgili yapılmış çalışmalar incelenmiştir. Konu ile ilgili incelenen tüm çalışmaların amaçlarından sonuçlarına kadar genel bir bilgi sunulurken alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Araştırma, ‘Sessiz İstifa’ kavramı ile ilgili Türkiye’de yapılmış Türkçe çalışmaların geleneksel derlemesini amaçlamaktadır. Araştırma soruları şu şekildedir:

1. İncelenen çalışmalar hangi kategori içerisindedir?
2. Çalışmaların tipi nedir?
3. Çalışmalar hangi yılları kapsamaktadır?
4. Çalışmaların örneklem grubunu kimler oluşturmuştur?
5. Çalışmaların sonuçları nelerdir?

Araştırmanın Tipi

Araştırmada geleneksel derleme yöntemi kullanılmıştır. Geleneksel derleme, belirli bir konuda yayınlanmış iki veya daha fazla çalışmanın üzerinde inceleme yapılarak bulgu, sonuç ve değerlendirmelerini sentezleyen çalışmalardır (Karaçam, 2013). Bu çalışmada çalışanlar üzerinde sessiz istifanın nedenleri ile ilgili Türkiye’de yapılmış Türkçe çalışmaları belirleyip değerlendirmek amaçlanmıştır.

Geleneksel derlemede, araştırma sorusuna yönelik olarak literatür titizlikle incelenmiş ve şu aşamalardan oluşmuştur. Araştırma stratejisi belirlendi; dâhil edilme kriterleri tanımlandı; literatür taraması yapıldı; veriler toplanıp tanımlandı; bulgular sentezlendi. Bu aşamalarda, doğru ve güvenilir sonuçlar elde etmek için PRISMA yönergesinden yararlanıldı. PRISMA yöntemi aslında sistematik derleme ve meta-analiz çalışmalarının kalitesini artırmak amacıyla geliştirilmiş bir rehberdir. Fakat bu derlemede de hem araştırma süreçlerinin şeffaflığını sağlamak hem de metodolojik hataları minimize etmek için PRISMA yönergesinden yararlanılmıştır (Moher ve ark., 2009).

Araştırmada Scopus, Web of Sciences, Google Akademik, YÖKTEZ ve EBSCO veri tabanları kullanılarak Türkçe çalışmalar taranmıştır. Tarama, 01.04.2024-14.06.2024 tarihleri arasında yapılmıştır. Literatür taramasında “sessiz istifa” anahtar kelimesi kullanılmıştır. Tarama kriterleri, veri tabanları ve anahtar kelimeler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1

Tarama Kriterleri, Veri Tabanları ve Anahtar Kelimeler

Veri tabanları	-Google Akademik -Scopus -YÖKTEZ -Web of Science -EBSCO
Anahtar kelimeler	-Sessiz İstifa
Tarama kriterleri	-Tarama, 01.04.2024-14.06.2024 tarihleri arasında yapılmıştır. -Çalışmaya; yayın dili Türkçe olan ve tam metne ulaşılabilen orijinal araştırma makalesi, derleme, tam metin bildiri, kitap bölümü ve tez (Yüksek Lisans ve Doktora) çalışmaları kapsama alınmıştır. -Türkiye sınırları içerisinde yapılan bir çalışma olması. -Tarih sınırlaması yapılmamıştır. -Sessiz istifa kavramı 2021 yılında gündem olduğu için taramada 2022-2024 yılları arasında yapılan çalışmalar dâhil edilmiştir.

Veri Analizi

Türkiye’de sessiz istifa ile ilgili yapılmış araştırmalar veri özetleme formu kullanılarak sunulmuştur (Tablo 2). Tablo 2’de Türkiye’de sessiz istifa ile ilgili yapılmış çalışmaların yazar isimleri, yılı, tipi, örneklem grubu ve sonuçları verilmiştir.

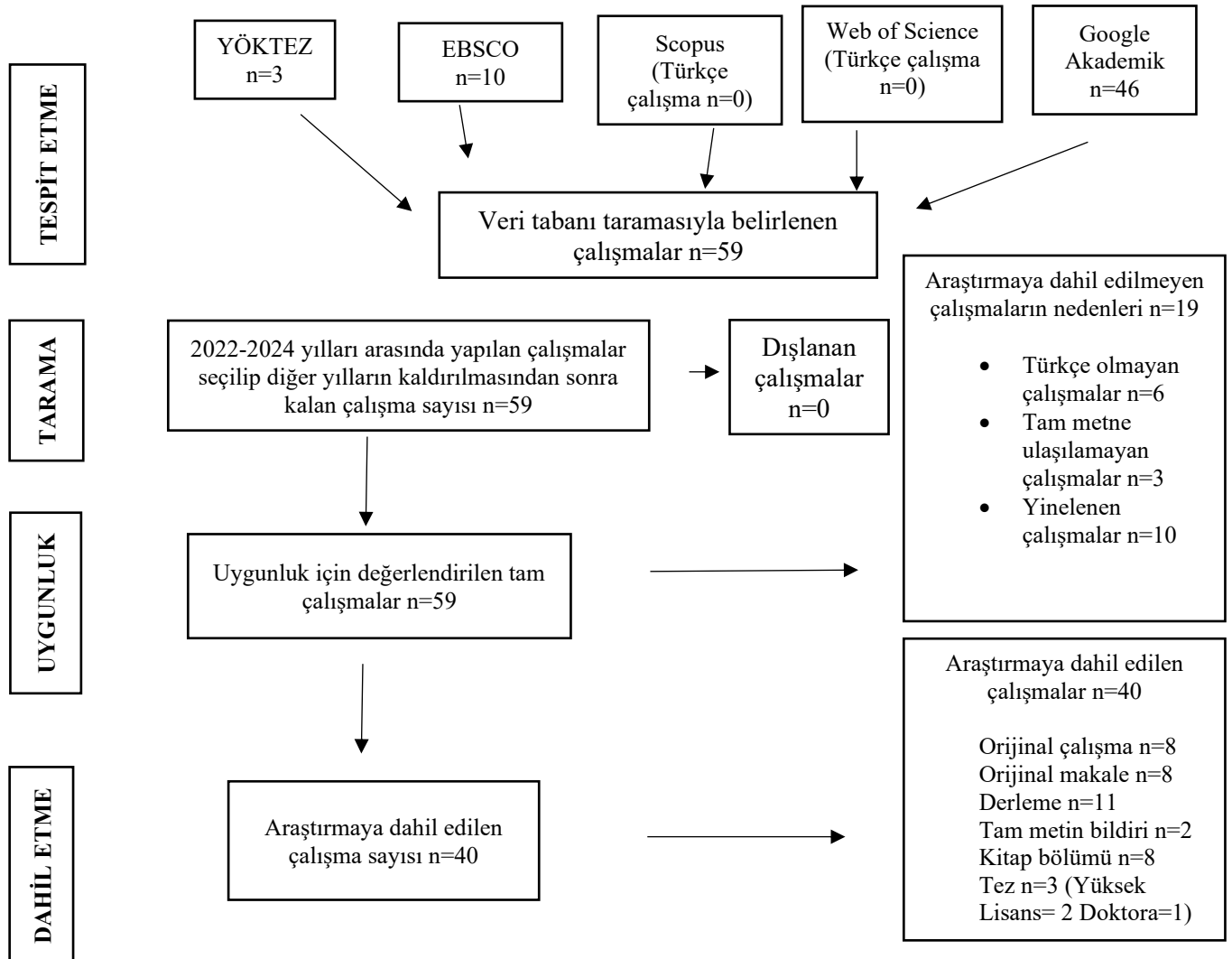
BULGULAR

PRISMA yöntemine göre yapılan tarama işleminin tespit etme, tarama, uygunluk ve dahil etme aşamaları Şekil 1’de gösterilmiştir. İfade edilen anahtar kelimelerle veri tabanlarında yapılan taramada toplamda 59 çalışmaya ulaşılmıştır. Taramada çalışmaların 2022-2024 yılları arasında yapılan çalışmalar olup öncesinde çalışma olmadığı, özet kısımları ve anahtar kelimeleri değerlendirilmeleri sonucunda her alandan sektörün dahil olduğu araştırmancının kriterlerine uyulduğu için çıkarılan çalışma olmamıştır. Uygunluğu tespit edilen 59 çalışma tam metin üzerinden araştırma kapsamına dâhil edilmiştir. Tam metinler analiz edildikten sonra sebepleri belirtilerek 19 yayın çalışma dışında tutulmuştur. Sonuç olarak 40 çalışma bu araştırmaya dâhil edilmiştir.

Web of Sciences ve Scopus veri tabanlarında da çalışmalar incelenmiş olup dahil edilme kriterlerine göre arama yapıldığında Türkçe bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Şekil 1

PRISMA Metoduna Göre Uygun Çalışma Belirleme Akış Şeması (Page ve ark., 2021)



Geleneksel derlemede, dâhil etme kriterlerine uyan 2022-2024 yılları arasında yayınlanan 40 çalışma, araştırmada aranan cevaplar doğrultusunda analiz edilmiştir. Araştırmaların tipi, evren ve örneklemi ve bulguları incelenmiş ve Tablo 2’de özetlenmiştir. Son 2 yılda yapılan çalışmalar incelendiğinde sessiz istifa kavramının çoğunlukla tanım, gelişim süreci, nedenleri, sonuçları ve davranışı önlemeye yönelik tavsiyeler şeklindedir. Ulaşılan çalışmaların araştırma tipleri çeşitlilik göstermektedir. Nicel ve nitel araştırma anlayışlarına uygun olarak desenlendirilmiş araştırmalar olduğu gibi ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarının da olduğu görülmektedir.

Sessiz İstifa kavramı ile ilgili toplam 8 adet ölçek geliştirme (Avcı, 2023; Boz ve ark., 2023; Karaşin ve Öztürk, 2024; Kepenekci ve ark., 2024; Savaş ve Turan 2023; Şahinli ve Eren 2024; Yılmaz ve ark., 2024; Yücedağlar ve ark., 2024) çalışması tespit edilmiştir. Patel ve ark., (2023) tarafından geliştirilen Meydan ve Akkaş (2024) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan “Çok boyutlu sessiz istifa” başlıklı 1 adet ölçek vardır. Çok boyutlu yapı davranışsal ve duygusal sessiz istifa olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır.

İş hukuku üzerinde sessiz istifanın incelendiği 2 adet tam metin bildiri tespit edilmiştir. İki bildiride de İş hukuku üzerinde sessiz istifanın değerlendirmeleri yapılmıştır (Dursun Ateş, 2024; Ayan, 2024).

Sessiz istifa kavramının örgütsel sinizm ve sessizlik, işte sözde var olma; iş tatmini; iş hukuku; cinsiyet, medeni durum, eğitim, statü ve tecrübenin dahil olduğu demografik değişkenler; X, Y, Z ve bebek patlaması kuşakları; kişi-örgüt uyumu; örgütlerde hiyerarşi kültürü ve lider-üye etkileşimi; etik iklim algısı ve işe angaje olma kavramları ile ilişkilerine bakılmıştır (Avcı, 2023; Ayan, 2024; Deniz, 2023, 2024; Karayaman, 2023b, 2023a; Örcü ve Hasırcı, 2023; Tatlı, 2023).

Tarama sonucu 3 tez, 2 tam metin bildiri, 8 kitap bölümü, 11 derleme, 16 orijinal makale (14 nicel, 2 nitel yöntem) bulunmuştur. Yapılan tüm araştırmalar incelendiğinde 20 nicel ve 3 nitel yöntemin kullanıldığı tespit edilmiştir. Sessiz istifa kavramı 2021 yılı sonrası konuşulmaya başlandığı için araştırmaların hepsi 2022 yılı ve sonrası yayınlanan çalışmalardır. Derleme çalışmalarında sessiz istifa kavramı tanımlanmıştır. Çalışmanın örneklem grupları incelendiğinde 4 sağlık sektörü çalışanları, 3 öğretmenler, 1 öğrenciler, 1 akademisyenler, 1 otel çalışanları, 1 havacılık sektörü çalışanları, 1 bilişim sektörü çalışanları, 2 belediye hizmetleri çalışanları, 1 insan kaynakları yönetimi çalışanları, 2 kamu sektörü çalışanları ve 6 kamu ve şirket çalışanları olmak üzere toplam 23 sektörde çalışmalar yapılmıştır. Çalışma sonucu bulguları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2
Sessiz İstifa ile İlgili Bulunan Tüm Çalışmalar

Kategori	Yazar	Yıl	Araştırmanın tipi	Örneklem	Bulgular
Orijinal çalışma	Avcı	2023	Nicel -Metodolojik	Yerel yönetim çalışanları	Yerel yönetim çalışanlarının sinizm ve örgütsel sessizlik algılarının sessiz istifa davranışı üzerinde pozitif yönde etkisi tespit edilmiştir.
Orijinal çalışma	Meydan ve Akkaş	2024	Nicel -Metodolojik	Akademisyenler	Çok boyutlu sessiz istifa ölçeği Türkçeye uyarlanmıştır.
Orijinal çalışma	Savaş ve Turan	2023	Nicel -Metodolojik	Öğrenciler	Geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabilecek sessiz istifa ölçeği geliştirilmiştir.
Orijinal çalışma	Saygılı ve Avcı	2023	Nicel	Yerel yönetim kuruluşu	İnsan odaklı liderlik tarzının sessiz istifa üzerinde negatif, proaktif

				çalışanları	kariyer adanmışlığı üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi olduğu; görev odaklı liderlik tarzının sessiz istifa ve proaktif kariyer adanmışlığı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.
Orijinal çalışma	Yılmaz, Arık ve Çelik	2024	Nicel -Metodolojik	Öğretmenler	Öğretmenlerin sessiz istifa eğilimlerinin değerlendirilmesi amacıyla kullanılabilecek ölçek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır.
Orijinal çalışma	Yücedağlar, Gılıç, Uzun ve İnandı	2024	Nicel -Metodolojik	Öğretmenler	Sessiz istifa ölçeği öğretmenlerin sessiz istifa eğilimlerini belirlemede etkili bir araç olduğunu desteklemektedir.
Orijinal çalışma	Kepenekci, Katıtaş ve Ökdem	2024	Nicel -Metodolojik	Öğretmenler	Çalışmaya katılan öğretmenlerin sessiz istifa eğilimlerinin bireysel ve mesleki deneyimle ilişkili olabileceğini göstermektedir.
Orijinal çalışma	Şahinli ve Eren	2024	Nicel -Metodolojik	Sağlık çalışanları	Geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabilecek sessiz istifa ölçeği geliştirilmiştir.
Orijinal makale	Avşar	2024	Nitel	Konaklama işletmesinde çalışanlar	Katılımcılar tarafından oluşturulan 34 metaforun klasik algı kategorisinde incelendiğinde 14, ilişkisel algı olarak incelendiğinde ise 19 metafor yer almaktadır. Bu metaforlardan en çok yazılan “küsme, vazgeçiş ve umursamamak” olduğu ve metaforların sessiz istifanın tanımı ile örtüştüğü görülmektedir.
Orijinal makale	Deniz	2024	Nicel	Havacılık sektöründe çalışanlar	İş tatmini konusunda katılımcıların demografik ve mesleki değişkenler doğrultusunda farklılaşabileceğini ortaya koymuştur.
Orijinal makale	Gün	2024	Nicel (AHP TEKNİĞİ)	Sağlık profesyonelleri	Sağlık profesyonellerinin sessiz istifa eğiliminde olmalarının sebepleri “Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler” ve “İşten ayrıldığında aynı geliri elde edemeyeceği düşüncesi” olarak tespit edilmiştir.
Orijinal makale	Karaduman	2023	Nitel	Linkedin hesabı	Verimli olmayan bir iş hayatı, sezonluk ya da dönemlik çalışma eğilimlerinin artışı, yükselen devamsızlık oranları ve iletişim sorunları sessiz istifanın iş yeri ve çalışanları açısından çeşitli olumsuz sonuçlarıdır.

Orijinal makale	Karaşın ve Öztürk	2024	Nicel -Metodolojik	Sağlık çalışanları	Geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabilecek sessiz istifa ölçeği geliştirilmiştir.
Orijinal makale	Karayaman	2023	Nicel	Mavi ve beyaz yakalı çalışan	Sessiz istifa düzeyi açısından kadın ve erkek çalışanlar ile mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlar arasında pozitif yönlü anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, kişi-örgüt uyumu bakımından beyaz yakalı çalışanların mavi yakalı çalışanlara kıyasla daha yüksek bir uyum gösterdiği belirlenmiştir.
Orijinal makale	Örücü ve Hasırcı	2023	Nicel	Banka personeli	Hiyerarşi kültürü ile sessiz istifa, hiyerarşi kültürü ile lider-üye etkileşimi ve sessiz istifa ile lider-üye etkileşimi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca, lider-üye etkileşiminin sessiz istifa üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu belirlenmiştir.
Orijinal makale	Örücü ve Hasırcı	2024	Nicel	Banka personeli	Eğitim düzeyinin ve hiyerarşi kültürünün sessiz istifa davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.
Kitap bölümü	Boz, Duran, Karayaman ve Deniz	2023	Nicel -Metodolojik	İş hayatında daha önce çalışmış veya halihazırda çalışanlar	Geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabilecek sessiz istifa ölçeği geliştirilmiştir.
Kitap bölümü	Atsan	2023	Kitap bölümü	-	Yapılan çalışmaların bulgularına bakıldığında sessiz istifaya neden olan problemlerin “tükenmişlik, stres düzeyi, kariyer engelleri, ücret sorunu, değer görememe vb.” gibi durumlardan oluştuğu gözlenmiştir.
Kitap bölümü	Arar	2023	Nicel (DEMATEL -ANP tekniği kullanılmıştır)	Bilişim sektöründeki çalışanlar	Çalışanları sessiz istifaya yönlendiren en önemli sebepler %23'lük ağırlığı ile örgütsel adaletsizlik, %22,8'lik ağırlığıyla örgütsel toksisite, %16,48'lik ağırlığı ile mikro/tafıflı yönetim anlayışı, %15,8'lik ağırlığı ile mobbing, %7,8'lik ağırlığı ile yöneticinin tutum ve davranışları ve son olarak %6'lık ağırlığı ile maaş ve ek hak yetersizliğidir.
Kitap bölümü	Deniz	2023	Nicel	Tüm çalışanlar	Kadınların erkeklere göre, evli katılımcıların bekar katılımcılara, mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı katılımcılara göre işlerine daha bağlı oldukları, yüksek lisans mezunu kişilerin sessiz istifa algılamalarının

					düşük olması, tecrübe sahibi olanların daha az tecrübeli olanlara göre ise sessiz istifa algılamalarının düşük olması sonucuna varılır.
Kitap bölümü	Seymen, Durmaz ve Çakır	2023	Kitap bölümü	-	Örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanında araştırmalar yürüten akademisyenler, örgütler, yöneticiler ve konuya ilgi duyan tüm paydaşlar için güncel bir konuyu ele alarak literatüre önemli katkılar sunacağı öngörülmektedir.
Kitap bölümü	Soydan	2023	Kitap bölümü	-	Sessiz istifaya yönelik ampirik çalışmaların sınırlı olması sebebiyle gelecek çalışmalarda kavramın farklı değişkenlerle de ilişkilerinin araştırılmasının literatürü zenginleştireceği düşünülmektedir.
Kitap bölümü	Karavelioğlu, Baran ve Giderler	2023	Kitap bölümü	-	Sessiz istifa kavramı ele alınmıştır.
Kitap bölümü	Karayaman	2023	Nicel	Tüm çalışanlar	Kuşak teorisi çerçevesinde değerlendirildiğinde, katılımcıların sessiz istifa algıları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir.
Tez	Kobak	2023	Nitel	Farklı beyaz yaka çalışanı	Sessiz istifa; çalışanlar açısından “iş yavaşlatma”, “üzerine bir şey koymadan sadece minimum eforla işi devam ettirme”, “göze batmayacak kadar iş yapmak” olarak tanımlanırken; işverenler açısından ise “çalışanın mutlu olmadığı” şeklinde tanımlanmaktadır.
Tez	Özcan	2023	Nicel	Sağlık personeli	Çalışmada katılımcıların cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim durumu, meslek grupları ve meslekteki çalışma süreleri ile sessiz istifa arasında anlamlı farklılık vardır.
Tez	Tatlı	2023	Nicel	Kamu çalışanı	Etik iklim, işe angaje olma ve politik beceri algılarının ortalamasının üzerinde olması olumlu, sessiz istifa algısının varlığı ise olumsuz bir unsur olarak görülmektedir.
Tam metin bildirisi	Ayan	2024	Derleme	-	Sessiz istifanın sonuçlarının çalışma yaşamında iş hukuku açısından değerlendirildiğinde bazılarının iş hukukuna uygun çalışma biçimi olduğu belirtilmiştir.

Tam metin bildiri	Dursun Ateş	2024	Derleme	-	Yönetici, işçinin iş sözleşmesini feshedebileceği gibi disiplin cezası uygulayarak sözleşmenin devamını sağlayabilir. Ayrıca işçinin davranışları bir zarara yol açmışsa, yöneticinin tazminat isteme hakkı vardır.
Derleme	Ayabakan	2023	Derleme	-	Sessiz istifa, iş ilişkisinin hem işveren hem de çalışan açısından etik ihlallerini yansıtan bir kavram olduğu görülmektedir.
Derleme	Çalışkan	2023	Derleme	-	Araştırmalar sonucunda genellikle kavramın bilişim, reklamcılık, turizm, lojistik gibi sektörlerdeki beyaz yakalı çalışanlar açısından ele alındığı görülmektedir. Eğitim kurumları, çalışan akademik ve idari personelleri üzerinde de incelemelerin yapılması gerekmektedir.
Derleme	Çimen ve Yılmaz	2023	Derleme	-	Sessiz istifanın farklı görünüşleri, kültürel faktörlerin belirleyiciliği, tespit edilme yöntemleri ve yönetim ile çalışanlar tarafından alınan veya alınabilecek önlemler, uygulama çalışmaları ile desteklenerek ele alınacak ve bu doğrultuda literatüre katkı sağlanacaktır.
Derleme	Demirkaya, Yıldız, Özalçın ve Öztürk	2023	Derleme	-	Sessiz istifanın yalnızca bireysel bir tercih olmaktan öte, örgütsel ve sosyal faktörlerle de doğrudan ilişkili olduğu tespit edilmiştir.
Derleme	Eflatun	2023	Derleme	-	Duygusal olarak işverenleri tarafından desteklenen çalışanların işe odaklı motivasyonlarının ve bağlılıklarının artacağı, bu durumun ise sessiz istifa davranışlarının önlenmesine katkı sağlayacağı öngörülmektedir.
Derleme	Gözlü	2023	Derleme	-	Sağlık sektöründe gerçekleştirilecek çalışmalar, sessiz istifanın nedenlerinin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına, bireysel ve örgütsel faktörlerin sistematik olarak belirlenmesine ve çözüm önerilerinin kurumlar arasında paylaşılmasına katkı sağlayabilir.
Derleme	Güler	2023	Derleme	-	Koşuşturma kültürüne bir tepki olarak ortaya çıktığı düşünülen sessiz istifanın, tükenmişlikle başa çıkmada önemli bir rol oynadığı ve çalışanlar

					için iş-yaşam dengesini sağlama noktasında bir alan yaratabileceği öngörülmektedir.
Derleme	Yıldız	2023	Derleme	-	Bundan sonraki çalışmalarda, sessiz istifa konusu ile ilgili örgütsel verimlilik, örgütsel bağlılık ve sessiz istifanın farklı sektörlerdeki etkileri araştırılabilir. Ekstra sorumluluk almak istemeyen işgörenlerin sorunlar karşısındaki açık etme durumu nasıl etkilenebilir araştırılabilir.
Derleme	Yıldız ve Özmenekşe	2022	Derleme	-	Bazı çalışanların sessiz istifanın olumlu yönlerinden faydalanarak daha başarılı olabilecekleri girişimlerde bulundukları gözlemlenmiştir.
Derleme	Yıldız	2024	Derleme	-	Z kuşağı bireylerinin keyif ve sosyallığe önem vermesi doğrultusunda, örgütlerin ofis ortamlarında ev konforunu sağlayan, sıcak ve rahat çalışma koşulları sunan, çalışanların eğlenerek sosyalleşebileceği ve yaratıcılıklarını ön plana çıkarabilecekleri alanlar oluşturması önerilmektedir.
Derleme	Yılmaz	2024	Derleme	-	İncelenen araştırmalar sonucunda katılımcılar arasında önemli düzeyde sessiz istifa davranışının mevcut olduğu tespit edilmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

İncelenen çalışmalarda örneklem gruplarının öğrenciler dahil 23 farklı sektör çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma yöntemleri incelendiğinde çalışmaların amaçlarının çoğunun derlemeden oluştuğu görülmektedir. Bunun yanı sıra nicel ve nitel yöntemlerin de kullanıldığı çalışmalar tespit edilmiştir.

Derleme çalışmalarında yeni konuşulmaya başlayan sessiz istifa kavramı tanımlanmıştır. Bu çalışmalar sessiz istifa olgusunun tek bir nedene indirgenemeyecek kadar çok boyutlu olduğunu göstermektedir. İncelenen çalışmaların geneli değerlendirildiğinde bulgulardan sessiz istifaya neden olan etmenler; çalışan ücretlerinin düşük olması, iş tanımının dışına çıkılması, uzun çalışma saatleri, işyerinde yaşadıkları baskı ve stres, çalışanların kendilerini değersiz hissetmeleri, şirketin performans beklentisinin yüksek olması, çalışanın yetkinliğine uygun olmayan sorumluluk ve görevlerin yüklenmesi, işyerlerinde gelişme fırsatlarının olmaması, yöneticilerin tutum ve davranışları, işverenler ve çalışanlar arasındaki iletişim problemi, çalışanların yaşamış olduğu tükenmişlik hissi, pozisyonlarında hak ettiği terfiyi alamama ya da aldırıtmama, fazla mesai ödemelerinin düzenli yapılmaması, iş güvencesinin olmaması olarak sıralanmıştır. Yöneticiler sessiz istifa sürecinde olan çalışanları için maaşlarında iyileştirmeler yapmalı, çalışanların sessiz istifa yönelimlerini önlemeye yönelik hiyerarşik yapıyı azaltmalı, yönetim tarzını gözden geçirip olumlu anlamda değişikliğe gidebilmeli, çalışanları ile açık iletişim kurmalı, çalışanların başarısını takdir etmeli ve teşvik edici ödül

sistemlerini kullanmalı, çalışanların sosyalleşebileceği bir ev ortamının oluşturulmasına ve iş güvencesinin sağlanmasına imkan vermeli, yoğun ve uzun mesai sonrası tükenmişlik hissedenden çalışanlar için ücretli izin ve tatil hakları gibi öneriler sunulabilir (Çalışkan, 2023; Çimen ve Yılmaz, 2023; Demirkaya ve ark., 2023; Formica ve Sfodera, 2022; D. Yıldız, 2024; Güler, 2023).

Çalışmalar incelendiğinde, 16 orijinal makalenin 14'ünde nicel çalışma bulguları sunulmuştur. Gün (2024)'ün AHP tekniğini uyguladığı çalışmasında örneklem grubunun sağlık personellerinden oluştuğu görülmektedir. Sağlık çalışanlarının sessiz istifa davranışı sergilemelerindeki birincil unsurun "Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler", en düşük ağırlığa sahip olan unsurun ise "Yöneticilerin liderlik becerileri" olduğunu saptamıştır. Diğer nicel yöntemlerin kullanıldığı çalışmalara bakıldığında ise betimleyici analizlerin, korelasyon, regresyon ve path analizlerinin kullanıldığı tespit edilmiştir (Örücü ve Hasırcı, 2023, 2024; Karayaman, 2023b; Deniz, 2024; Saygılı ve Avcı, 2023).

Kepenekci ve ark. (2024), Yılmaz ve ark. (2024) ve Yücedağlar ve ark. (2024)'ın çalışmaları okullarda görev yapan öğretmenlerin sessiz istifa davranışının belirlenmesine yönelik geliştirilen ölçeklerdir. Avcı (2023) yerel yönetim kuruluşu çalışanları üzerinde bir ölçek geliştirmiştir. Meydan ve Akkaş (2024) ise devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin oluşturduğu Çok Boyutlu Sessiz İstifa ölçeği'ni Türkçeye uyarlamıştır. Savaş ve Turan (2023) ise üniversite öğrencilerinde de sessiz istifa düzeylerinin ölçülmesini sağlayacak geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmiştir. Eğitim sektörü için geliştirilen ölçme araçlarının farklı illerde ve çeşitli eğitim kurumlarında (örneğin özel okullar) uygulanması, öğretmenlerin sessiz istifaya ilişkin algılarının daha kapsamlı biçimde değerlendirilmesine olanak sağlayacak ve elde edilen bulgular doğrultusunda eğitim politikalarının geliştirilmesine katkı sunacaktır. Bu ölçeklerin yanı sıra sessiz istifa kavramı ile ilgili sağlık sektöründe çalışanları özelinde de ölçekler geliştirilmiştir (Karaşin ve Öztürk, 2024; Şahinli ve Eren, 2024). Şahinli ve Eren (2024)'in geliştirmiş olduğu ölçekte, sessiz istifanın kuruma bağlılık ve sessiz istifayı sonlandırma şeklinde 2 boyutu tespit edilmiştir. Sağlık çalışanları üzerinde ölçek geliştirme çalışmaları ve bu ölçeklerin sağlık kurum çalışanı özelinde uygulanması önem arz etmektedir.

Sessiz istifanın 3 teze konu olduğu görülmektedir. Bunlardan Kobak (2023) ve Özcan (2023)'ın yüksek lisans, Tatlı (2023)'nın ise doktora tezidir. 1'i sağlık sektörü, 1'i kamu çalışanları ve 1 tanesi de farklı sektörlerde çalışan beyaz yakalıları üzerinde yapılmıştır. Özcan (2023)'ın sağlık çalışanları üzerinde yapmış olduğu tez bulgularında sağlıkta şiddetin artması, düşük ücret, kariyer ve kişisel gelişim imkanlarının kısıtlılığı, çalışan görüşlerine önem verilmemesi, değersiz hissetmek ve takdir edilmemek gibi faktörler sessiz istifa nedenleri arasında olduğu bulunmuştur. Sessiz istifanın Türkiye'de nasıl algılandığı ve sessiz istifayı etkileyen faktörlerin incelendiği Kobak (2023)'ın tezinde katılımcıların kavramdan az ya da çok haberdar olduklarını dile getirmişlerdir. Farklı sektörlerde yürütülecek araştırmalarla, çalışanların sessiz istifa kavramına ilişkin farkındalık düzeyleri ile bu kavrama yönelik davranışsal eğilimleri incelenebilir. Ayrıca sağlık sektörü özelinde lisansüstü tezler arttırılabilir.

Sessiz istifa ile ilgili nitel yöntemin kullanıldığı 3 çalışmanın; 2'sinin orijinal makale ve 1'inin tez olduğu görülmektedir. Avşar (2024)'ın orijinal makalesinde metafor, Karaduman (2023)'ın orijinal makalesinde doküman analizi ve Kobak (2023)'ın tezinde mülakat teknikleri kullanılmıştır. 1'i İKY çalışanları, 1'i otel sektöründe çalışanlar ve diğeri ise farklı sektörlerden kişilerin dahil olduğu beyaz yaka çalışanlarından oluşmaktadır. Sağlık sektörü üzerinde konu ile ilgili nitel çalışmaların yapılmadığı görülmektedir.

8 kitap bölümü içerisinde 4 tanesinde sessiz istifaya yönelik nicel çalışma bulguları sunulmuştur. Örneğin; Arar (2023)'ın kitap bölümünde Dematel tekniği, Karayaman, (2023a) ve Deniz (2023) betimleyici analizleri kullanmıştır. Boz ve diğerleri (2023) ise sessiz istifa kavramı ile ilgili ölçek geliştirmişlerdir. Kalan 4 çalışmanın ise sessiz istifa kavramının kavramsal çerçevesi çizilmiştir. Çalışmalar değerlendirildiğinde henüz yeni olan kavramın farklı teknikler kullanılarak tanımlandığı ve

kitap bölümü olarak sunulduğu görülmektedir.

Sessiz istifanın iş hukuku açısından değerlendirildiği 2 adet tam metin bildiri tespit edilmiştir. İki bildiride de iş hukuku üzerinde sessiz istifa kavramı incelenmiştir. Ayan (2024)'ın çalışmasında sessiz istifa kavramının toplu iş hukuku açısından ele alınması gerektiği vurgulanmaktadır. Aynı zamanda fazla çalışma, iş sözleşmesinde işçinin görev tanımı ve performansının önemi, iş-yaşam dengesinin sağlanması ve aşırı kurallı çalışma açısından kavramın kolektif düzeyde tekrar ele alınması gibi sunulan içerikler iş hukuku literatürüne katkı sağlamaktadır. Dursun Ateş (2024)'ın çalışmasında ise sessiz istifa ve iş görme borcunun ihlali, işçinin performansındaki eksikliklerle yakından ilişkili olduğu vurgulanmaktadır.

Hizmet sektörlerinde çalışanların sessiz istifa davranışı sergiledikleri incelen çalışmalarda tespit edilmiştir. Saygılı ve Avcı (2023)'nın çalışmasında çalışanların sessiz istifa tutumunun "katılıyorum" aralığında (yüksek düzeyde) olduğu bulunmuştur. Çalışanları sessiz istifa davranışı göstermeye etki eden diğer örgütsel davranış kavramları önem arz etmektedir. İncelenen çalışmalarda da sessiz istifa davranışının örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik, işte sözde var olma, iş tatmini, iş hukuku, bireylerin demografik değişkenleri, farklı kuşaklar, kişi-örgüt uyumu, hiyerarşi kültürü, lider-üye etkileşimi, etik iklim algısı ve işe angaje olma kavramları ilişkisi bulunmaktadır (Avcı, 2023; Ayan, 2024; Deniz, 2023, 2024; Karayaman, 2023b, 2023a; Örücü ve Hasırcı, 2023; Tatlı, 2023). Araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre çalışanların iş yerinde yöneticilerin insan odaklı liderlik davranışı sergilediklerine dair algıları yükseldikçe sessiz istifa davranışı sergileme eğilimleri azalmaktadır (Saygılı ve Avcı, 2023). Ayrıca örgütlerdeki hiyerarşi kültürünün artışı sonucu çalışanların sessiz istifaya yöneldikleri de belirlenmiştir. Bu bağlamda liderlerin sessiz istifa konusunda bilinçlendirilmesi oldukça önemlidir. Çalışanların kendilerini ilgili alanda geliştirebilmeleri adına çalışanlara yeni görev ve sorumluluklar, eğitim ve gelişim programları, koçluk ve düzenli geri bildirimlerin verilmesi örgüt içindeki rol ve katkılarını artırmaya destek olacaktır (Örücü ve Hasırcı, 2024). İnsan olmakla ilişkili inanç ve duygunun göz önünde bulundurulduğu, iş-aile-yaşam standartlarına yönelik tasarımların güçlendirildiği ve yalnızca kişiye odaklanan değil, çalışan-örgüt bağlantısına odaklanan faaliyetlerin çalıştırıldığı iş ortamlarında, insanların işlerine olan bağlılıkları artacağı için sessiz istifa davranışı da azalacaktır (Formica ve Sfodera, 2022). Benzer çalışmalarda sessiz istifa davranışı arttıkça iş tatmini ve kişi-örgüt uyumunun azalmakta olduğu görülmüştür (Deniz, 2024; Karayaman, 2023b). Elde edilen bulgular, sessiz istifa davranışının çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, iş-yaşam dengesi ve psikolojik güvenlik algısı ile yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanların yalnızca ücret ve kariyer olanakları ile değil, aynı zamanda anlamlı iş deneyimi, adil yönetim anlayışı ve duygusal tükenmişliğe karşı koruyucu örgütsel ortam arayışında oldukları görülmektedir. Bu çalışmaların yanında sessiz istifa kavramının diğer örgütsel davranış konuları ile sağlık sektörü üzerinde araştırılan çalışmaların arttırılması önerilmektedir.

Sonuç olarak, son yıllarda özellikle pandemi sonrası iş gücü dinamiklerinde ön plana çıkan "sessiz istifa" kavramının henüz çok yeni olduğu ve incelenen çalışmaların ağırlıklı olarak kavramı tanımlamaya, öncüllerini betimlemeye ve ilk ölçüm araçlarını geliştirmeye yönelik olduğu görülmektedir. Araştırmalar incelendiğinde kavramın sağlık sektörü özelinde sınırlı sayıda olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla sağlık çalışanları üzerindeki çalışmaların yetersiz olmasından dolayı bu örneklem grubuna odaklanılarak nicel, nitel ve karma yöntemin kullanıldığı çalışmaların arttırılması önem arz etmektedir.

Etik Kurul Onayı

Bu çalışma için etik kurul kararı gerekmemektedir.

Yazar Katkıları

Araştırma Tasarımı Yazar 1 (%40) – Yazar 2 (%60)

Veri Toplama Yazar 1 (%80) – Yazar 2 (%20)

Araştırma - Veri Analizi - Doğrulama Yazar 1 (%60) – Yazar 2 (%40)

Makalenin Yazımı Yazar 1 (%60) – Yazar 2 (%40)

Metnin Tashihi ve Geliştirilmesi Yazar 1 (%60) – Yazar 2 (%40)

Finansman

Finansal destek yoktur.

Çıkar Çatışması

Çıkar çatışması yoktur.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SDG)

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları:

3 Sağlık ve kaliteli yaşam

8 İnsana yakışır iş ve ekonomik büyüme

10 Eşitsizliklerin azaltılması

16 Barış, adalet ve güçlü kurumlar

REFERANSLAR

- Arar, T. (2023). Çalışanları sessiz istifa davranışı sergilemeye yönelten unsurların incelenmesi. İçinde H. A. Kutlu (Ed.), *Sosyal, beşeri ve idari bilimler alanında gelişmeler* (1.baskı, Vol. 1-1, ss. 347-378). Platanus Yayın Grubu.
- Atsan, M. (2023). Yöneticilerin korkulu rüyası: Sessiz istifa. İçinde M. Seyhan (Ed.), *Yönetim, Organizasyon ve Strateji üzerine araştırmalar* (ss. 137-145). Özgür Yayın Dağıtım Ltd. Şti. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub66>
- Avcı, N. (2023). Örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik, işte sözde var olma ve sessiz istifa arasındaki ilişkiler: İstanbul maltepe belediyesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(39), 968-989.
- Avşar, M. (2024). Konaklama işletmelerinde çalışanların “sessiz istifa” kavramına ilişkin algılarının metafor analizi ile incelenmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 14(1), 343-355.
- Ayabakan, B. Ç. (2023). İş etiği penceresinden sessiz istifa. *International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.29329/ijiasos.2023.574.3>
- Ayan, H. A. (2024). İş hukuku boyutuyla sessiz istifa. İçinde *SELÇUK HUKUK KONGRESİ III* (1. baskı, ss. 289-316). NOBEL AKADEMİK YAYINCILIK EĞİTİM DANIŞMANLIK TİC. LTD. ŞT.
- Boz, D., Deniz, A., & Karayaman, S. (2023). Sessiz istifa ölçeği. İçinde C. Duran (Ed.), *Sessiz İstifa* (1.Baskı). EĞİTİM YAYINEVİ.
- Çalışkan, K. (2023). Sessiz istifa: Sonun başlangıcı mı yeniden diriliş mi? *Journal of Organizational Behavior Review*, 5(2), Article 2.
- Çimen, A. İ., & Yılmaz, T. (2023). Sessiz istifa ne kadar sessiz. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.47542/sauied.1256798>
- Demirkaya, H., Yıldız, B., Özalçın, S. E., & Öztürk, H. (2023). İnsan kaynaklarında sessizliğin yankıları: Örgütlerde sessiz istifa fenomeninin anatomisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 2(2), Article 2.
- Deniz, A. (2023). Sessiz istifanın demografik değişkenler ile ilişkisi. İçinde *Sessiz İstifa* (1.baskı). Eğitim Yayınevi.
- Deniz, A. (2024). Sessiz istifanın iş tatminine etkisi: Havacılık sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2), Article 2.
- Dursun Ateş, S. (2024). Sessiz istifaya karşı işverenin hakları. İçinde *SELÇUK HUKUK KONGRESİ III* (Vol. 1-1, ss. 171-220). NOBEL AKADEMİK YAYINCILIK EĞİTİM DANIŞMANLIK TİC. LTD. ŞT. ht
- Eflatun, M. (2023). Yeni bir kavram olarak sessiz istifa: Özellikler, tanıma ve önleme. *Journal of Academic Analysis*, 1(1), Article 1.
- Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(8), Article 8. <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601>
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., Gallos, P., & Kaitelidou, D. (2023). The quiet quitting scale: Development and initial validation. *AIMS*

- Public Health*, 10(4), Article 4. <https://doi.org/10.3934/publichealth.2023055>
- Gözlü, K. (2023). Tükenmişlik bağlamında yeni bir kavram olarak sessiz istifa ve sağlık sektöründeki etkileri. *MEYAD Akademi*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.59007/meyadakademi.1368789>
- Güler, M. (2023). Çalışma kültüründe yeni bir kavram: Sessiz istifa. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32(1), Article 1.
- Gün, İ. (2024). Sessiz istifa niyetini etkileyen faktörlerin AHP yöntemi ile değerlendirilmesi: Sağlık çalışanlarında bir uygulama. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 22(52), Article 52. <https://doi.org/10.35408/comuybd.1405013>
- Hamouche, S., Koritos, C., & Papastathopoulos, A. (2023). Quiet quitting: Relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(12), Article 12. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2022-1362>
- Karaçam, Z. (2013). Sistematik derleme metodolojisi: Sistematik derleme hazırlamak için bir rehber. *DEUHYO ED*, 6(1), 26-33.
- Karaduman, E. (2023). Sessiz istifanın linkedin’de analizi: Turizm ve planlama için çıkarımlar. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Çalışmalar Dergisi*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.62001/gsijses.1405612>
- Karaşin, Y., & Öztürk, M. (2024). Sessiz istifa tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), Article 4. <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.1311522>
- Karavelioğlu, C., Baran, H., & Giderler, M. E. (2023). Sessiz istifa kavramına genel bir bakış. İçinde A. Kayabaşı (Ed.), *Güncel işletmecilik araştırmaları-4* (1.baskı). Eğitim Yayınevi. <https://www.researchgate.net/profile/Hilal-B>
- Karayaman, S. (2023a). Kuşak teorisi bağlamında sessiz istifa. İçinde C. Duran (Ed.), *Sessiz İstifa* (1.baskı). Eğitim Yayınevi.
- Karayaman, S. (2023b). Sessiz istifanın kişi-örgüt uyumundaki etkisi: İmalat işletmesi çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(85), Article 85.
- Kepenekci, Y., Katıtaş, S., & Ökdem, M. (2024). Öğretmenlere ilişkin sessiz istifa ölçeği’nin geliştirilmesi ve öğretmenlerin sessiz istifaya ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 14(2), Article 2. <https://doi.org/10.24315/tred.1469047>
- Kobak, Ö. (2023). *Sessiz istifa kavramına ilişkin bir model önerisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet Quitting -Causes and Opportunities. *Business and Management Research*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>
- Meydan, C. H., & Akkaş, Ö. Ü. H. (2024). Çok boyutlu sessiz istifa ölçeği Türkçe geçerleme ön çalışması. III. *Uluslararası Katılımlı İnsan ve Toplum Bilimleri Kongresi*, 158-162.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & for the PRISMA Group. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *BMJ*, 339(jul21 1), b2535-b2535. <https://doi.org/10.1136/bmj.b2535>
- Morrison-Beedy, D. (2022). Are we addressing “quiet quitting” in faculty, staff, and students in academic settings? *Building Healthy Academic Communities Journal*, 6(2), Article 2.
- Örücü, E., & Hasırcı, I. (2023). Örgütlerde hiyerarşi kültürü ve lider-üye etkileşiminin sessiz istifa

- davranışı üzerindeki etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 25(1), Article 1.
- Örücü, E., & Hasırcı, I. (2024). Hiyerarşi kültürünün sessiz istifa davranışı üzerindeki etkisinde banka çalışanlarının eğitim durumlarının düzenleyici rolü. *İzmir İktisat Dergisi*, 39(2), Article 2.
- Özcan, E. (2023). *Sağlıkta sessiz istifa eğiliminin nedenleri ve çözüm yolları* [Yüksek Lisans Tezi]. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi.
- Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... McKenzie, J. E. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: Updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *BMJ*. <https://doi.org/10.1136/bmj.n160>
- Patel, P., Guedes, M. J., Bachrach, D., & Cho, Y. (2023). *Quiet quitting ongoing analyses by studies in the pre-registration*. https://osf.io/kxnt6_v1
- Savaş, B. Ç., & Turan, M. (2023). Sessiz istifa ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Online Journal of Recreation and Sports*, 12(3), Article 3.
- Saygılı, Z., & Avcı, N. (2023). Çalışanların görev odaklı ve insan odaklı liderlik tarzı algılarının adanmışlıktan sessiz istifaya değin farklılaşması üzerine bir inceleme. *Anlambilim MTÜ Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(1), Article 1.
- Seymen, O. A., Durmaz, Ç., & Çakır, S. (2023). Sessiz istifa davranışı, işten ayrılma niyetinin neresinde? Bütünleştirici bir kavramsal değerlendirme. İçinde E. B. Biçer & O. Şanlı (Ed.), *Sosyal, İnsan ve İdari Bilimlerde Güncel Yaklaşımlar 1*. Duvar Yayınları.
- Şahinli, S., & Eren, M. (2024). Sessiz istifa ölçeği: Geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenirliği: Metodolojik çalışma. *Türkiye Klinikleri Sağlık Bilimleri Dergisi*. <https://doi.org/10.5336/healthsci.2024-102241>
- Tatlı, M. (2023). *Etik iklimin işe angaje olma ve sessiz istifa üzerindeki etkisinde politik becerilerin rolü: Kamu çalışanları örneği* [Doktora Tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Tavlan Soydan, N. (2023). Gürültülü vedaların ötesinde: İstifaların sessizliği. İçinde A. Çalık (Ed.), *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Uluslararası Araştırmalar XXVII* (1. baskı, C. 173). Eğitim Yayınevi.
- Tiktok. (2022). Tiktok. https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342?is_copy_url=1&is_from_web_app=v1&item_id=7124414185282391342
- Yıldız, D. (2023). Örgütlerde işgören ve işverenlerin güncel sorunu sessiz istifa. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 12(6), Article 6.
- Yıldız, D. (2024). Z kuşağında tükenmişliğin ötesi: Sessiz istifa. *International Journal of Disciplines in Economics & Administrative Sciences Studies*, 9(52), Article 52.
- Yıldız, S., & Özmenekşe, Y. (2022). Kaçınılmaz son: Sessiz istifa. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), Article 4. <https://doi.org/10.46291/Al-Farabi.070402>
- Yılmaz, K. (2024). Örgütlerde sessiz istifa: Kavramsal bir çözümleme ve Türkiye'de yapılan araştırmaların değerlendirilmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(4), 1395-1410. <https://doi.org/10.33206/mjss.1491850>
- Yılmaz, K., Arık, R. S., & Çelik, M. (2024). Öğretmenler için sessiz istifa ölçeğinin geliştirilmesi.

MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 13(2), Article 2. <https://doi.org/10.33206/mjss.1405854>
Yücedağlar, A., Gılıç, F., Uzun, N. B., & İnandı, Y. (2024). Öğretmenlerde sessiz istifa ölçeği: Bir geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 69, Article 69.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction: The concept of quiet quitting refers to the fact that a people does not actually quit their job, but only fulfils compulsory duties. A young employee lost his life in 2021 due to intensive working hours in China. This loss resonated worldwide and was instrumental in the emergence of the concept of quiet quitting. The research questions such as which category the studies examined in the research are in, the purposes of the studies, the type of studies, which years they cover, who the sample group consists of and the results are determined and it is aimed to contribute to the literature and traditional compilation of the studies conducted in Türkiye on the concept of quiet quitting. Thus, it is thought to contribute to the literature by presenting a general information from the aims to the results of the studies on the subject.

Method: Traditional review method was used to analyse the studies on quiet quitting. In the traditional review, a literature review was conducted using Scopus, Web of Sciences, Google Scholar, YOKTEZ and EBSCO databases to determine the causes of quiet quitting on employees in the research. Since the concept of quiet quitting was on the agenda in 2021. Studies conducted between 2022-2024 were included in the traditional review. Original research articles, reviews, oral presentations, book chapters and thesis (Master's and PhD) whose publication language is Turkish and whose full text can be accessed were included in the study.

Findings: As a result of the review, 3 thesis, 2 full-text papers, 8 book chapters, 11 reviews, 16 original articles (14 quantitative, 2 qualitative methods) were found. When all the studies were examined, it was determined that 20 quantitative and 3 qualitative methods were used. Since the concept of quiet quitting started to be discussed after 2021, all of the studies were published in 2022 and later. The concept of quiet quitting was defined in review studies. When the sample groups of the study were examined, studies were conducted in 23 sectors in total, including 4 health sector employees, 3 teachers, 1 student, 1 academician, 1 hotel employee, 1 aviation sector employee, 1 IT sector employee, 2 municipal services employees, 1 human resources management employee, 2 bank sector employees, and 6 public and company employees.

Discussion: When the studies analysed are evaluated in general, factors such as low wages, going beyond the job description, long working hours, pressure and stress experienced in the workplace, and employees' feeling of worthlessness have led employees to quiet quitting. Managers should make improvements in salaries for their employees who are in the process of quiet quitting, establish open communication with their employees, appreciate the success of employees and use incentive reward systems.

Conclusion: It is seen that questionnaire, scale and interview techniques are frequently used as data collection tools. It is thought that it would be appropriate to keep the range of subjects wider and to collect data by using different research designs in new studies on quiet quitting. It is important to focus on employees in all sectors and especially on this sample group due to the inadequacy of studies on health workers. In addition, discussing the effects of the factors determined by the literature on the related phenomenon separately with techniques such as questionnaires and interviews in order to understand the cause-effect relationship in depth will contribute to the literature.

Recommendation: The groups to be included in the study should be addressed in every field, and detailed research should be conducted and evaluated on the factors that cause the tendency to silence and the consequences of the act of silence across sectors. Due to the insufficiency of studies on healthcare workers, it is important to focus on employees in all sectors and especially on this sample group.