Uluslararası İşletme Bilimi ve Uygulamaları Dergisi
International Journal of Business Science and Applications

5(3), 2025, 48-65

e-ISSN: 2791-8866
https://dergipark.org.tr/en/pub/ulisbud

Derleme/Review

Sessiz İstifa Konusundaki Çalışmaların (WoS) Bibliyometrik Haritalama Yöntemiyle İncelenmesi

Examining Quiet Quitting Researches (WoS) by Bibliometric Mapping Technique

Harun Çalhan[1*] Gözde Nur Saygın[2] Ezgi Pekin[2]

[1] Doç. Dr., Erciyes Üniversitesi Turizm Fakültesi Gastronomi Ve Mutfak Sanatları Bölümü, hcalhan@erciyes.edu.tr

[2]Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, gozdesaygin22@gmail.com ezgipekn@gmail.com

* Sorumlu yazar/Corresponding author: hcalhan@erciyes.edu.tr

Öz: Son yıllarda ortaya çıkmış bir kavram olan sessiz istifa, çalışanların işyerinde artan talep ve beklentilere karşı yalnızca görev tanımlarıyla sınırlı kalarak çalışmayı tercih etmeleri durumudur. Bu çalışmada, sessiz istifa konusundaki uluslararası yayınlar bibliyometrik haritalama yöntemiyle incelenmiştir. Web of Science (WoS) veri tabanında "quiet quitting" anahtar kelimesiyle 2000-2025 yılları arasında yayımlanan 109 çalışma belirlenmiş ve analiz edilmiştir. VOSviewer programı aracılığı ile yayınlar; yıllara göre dağılım, sık kullanılan anahtar kelimeler, öncü çalışmalar, en fazla katkı sunan yazarlar, dergiler, kurumlar ve ülkeler ile iş birlikleri ve ortak atıf ölçütleri doğrultusunda incelenmiştir. İlk olarak 2022 yılında sessiz istifa konulu çalışmalar yapıldığı belirlenmiş ve 2024 yılı en üretken yıl olarak tespit edilmiştir. Çalışmalarda "quiet quitting" anahtar kelimesinden sonra en fazla kullanılan anahtar kelimeler "nurses" ve "job burnout" olarak tespit edilmiştir. Ayrıca en üretken ve en çok atıf alan yazarlar P. Galanis, A. Katsiroumpa ve I. Moisoglou, en çok atıf alan çalışma Hamouche (2023), en çok yayın yapan ülke Türkiye ve Yunanistan olarak belirlenmiştir. Çalışma sonunda, gelecekteki araştırmalara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *sessiz istifa, bibliyometrik haritalama, WoS*

Abstract: The concept of "quiet quitting," which has emerged in recent years, refers to employees' preference to limit their work to the scope of their job descriptions in response to increasing workplace demands and expectations. In this study, publications on quiet quitting were analyzed using the bibliometric mapping method. A total of 109 studies published between 2000 and 2025, identified using the keyword "quiet quitting" in the WoS database, were examined. Through the VOSviewer program, analyses were conducted based on criteria such as distribution by year, frequently used keywords, leading studies, most contributing authors, journals, institutions, and countries. It was determined that studies on quiet quitting first appeared in 2022, with 2024 identified as the most productive year. Following "quiet quitting," the most frequently used keywords in the studies were "nurses" and "job burnout." Additionally, P. Galanis, A. Katsiroumpa, and I. Moisoglou were identified as the most productive and highly cited authors, while Hamouche (2023) was the most cited study. Türkiye and Greece were found to be the countries with the highest number of publications. The study concludes with recommendations for future research.

Keywords: *quiet quitting, bibliometric mapping, WoS*

Geliş/Received: 30.06.2025
Revizyon Tarihi/Revision: 23.07.2025
Kabul/Accepted: 30.07.2025
Yayımlanma/Online: 30.12.2025

Cite as/Atıf için: Çalhan, H., Saygın, G. N., & Pekin, E. (2025). Sessiz istifa konusundaki çalışmaların (WoS) bibliyometrik haritalama yöntemiyle incelenmesi. *International Journal of Business Science and Applications, 5*(3), 48-65.

This is an open access paper distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.
Bu makale, Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı (CC BY-NC 4.0) hükümleri ve koşulları kapsamında açık erişim olarak yayımlanmıştır.

I. GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında yaşanan değişimler, pandemi sürecinin de etkisiyle, çalışanların iş ortamına dair beklentilerinde belirgin farklılaşmaları beraberinde getirmiştir. Covid-19 pandemisi, çalışanların iş-yaşam dengesine dair farkındalıklarını artırmış, uzaktan çalışma modelleri ile birlikte esneklik ve bireysel yaşamın önemi daha belirgin hale gelmiştir. Bu süreçte iş yerinde takdir görmeme, düşük ücret politikaları, kariyer ilerleme olanaklarının sınırlı olması ve tükenmişlik sendromu gibi unsurlar çalışanları, yalnızca gerekli görevleri yerine getirmeye yönlendirmiştir (Hamouche vd., 2023; Nguyen, 2024). Çalışanların kendilerini değerli hissetmedikleri, katkılarının görülmediği ve kişisel gelişimlerinin desteklenmediği kurumlarda, kurumsal bağlılıklarının zamanla yerini içe kapanmaya ve mesafeli bir tutuma bırakması kaçınılmaz hale gelmektedir (Mahand & Caldwell, 2023; Ratnatunga, 2022; Pevec, 2023). Böyle durumlarda çalışanlar, resmi bir istifa söz konusu olmadan ek görevler almaktan ve kurum içi etkinliklere katılmaktan kaçınırken, fiziksel olarak iş yerinde bulunsalar dahi iş ortamına katılım göstermemekte, böylece işten zihinsel ve duygusal olarak geri çekilme sürecine girmektedirler (Lee vd., 2023). Sessiz istifa kavramı, bireylerin kariyerlerini odak noktası yapmaktan vazgeçmeleri, emeklerinin karşılık bulamayacağını düşünmeleri ve bu nedenle yalnızca işyerinde kendisinden beklenen zorunlu görevleri yerine getirmeye yönelmeleri şeklinde açıklanmaktadır. Dolayısıyla, sessiz istifa çalışanların işlerine karşı gösterdikleri bağlılık, sorumluluk ve motivasyon düzeylerinde belirgin bir düşüş yaşanması durumu olarak ifade edilmektedir (Avşar, 2024; Öztürk vd., 2023).

Sessiz istifa kavramının ilk kez 2009 yılında Mark Boldger tarafından bir ekonomi sempozyumunda gündeme getirildiği ve 2022 yılında Zaid Khan adlı kullanıcının sosyal medya platformunda paylaştığı bir video ile geniş kitlelerce tanınarak popülerlik kazandığı belirtilmektedir (Çimen & Yılmaz, 2023; Oğan & Çetiner, 2024). Sessiz istifanın kısa sürede geniş yankı uyandırmasının temelinde pandemi süreciyle birlikte daha da görünür hale gelen çalışma koşullarındaki sorunlar yatmaktadır (Kang vd., 2023). İş yerinde yaşanan temel sorunlardan bazıları olarak; düşük ücret politikaları, artan iş yükü ve iş-yaşam dengesi problemleri, kurumsal iletişim ve koordinasyon eksikliği gibi olumsuz durumlar sayılabilir. Yöneticilerin tutum ve davranışları, çalışanların sessiz istifa davranışına yönelmesinde etkili olmaktadır. Yöneticileriyle çift yönlü ve sağlıklı bir iletişim kuramayan çalışanlar, zamanla kendilerini karar alma süreçlerinden dışlanmış ve önemsiz bir konumda hissetmektedirler. İş süreçlerindeki belirsizlikler de görev karmaşalarına ve rol çatışmalarına yol açarak çalışan verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Arabacı & Yiğit, 2023; Pevec, 2023). Emeğinin karşılığını alamadığını ve adil bir ücret dağılımı yapılmadığını düşünen çalışanlar, kuruma olan bağlılığını sorgulamaya başlamakta, bu sorgulama aidiyet duygusunun zayıflamasına ve performansın düşmesine yol açmaktadır (Cashion, 2024; Özcan & Yaltagil, 2024). Dinlenme ve yenilenme fırsatı bulamadan sürekli üretkenlik ve her an ulaşılabilir olma baskısı altında kalan çalışanlar, artan iş yüküyle başa çıkmakta zorlanmaktadır. Orantısız mesai saatleri, çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yaşamını olumsuz etkileyerek tükenmişliğe ve motivasyon kaybına neden olmaktadır (Lu vd., 2023; Molchan & Clore, 2023). Tüm bu olumsuzluklar, özel yaşam, aile ilişkileri ve iş yaşamında farklı roller üstlenen bireylerin iş-yaşam dengesi kurmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum çalışanların iş yerindeki davranışlarına yansımakta, yapılan işe anlam verme isteği ve bağlılığı azaltarak yerini yabancılaşmaya bırakmaktadır (Bakır & Özcan, 2025; Çarıkçı & Çelikkol, 2009) Bu bağlamda sessiz istifanın, iletişimden motivasyona, iş yükünden ücrete kadar pek çok değişkenin bir araya gelmesi sonucu çalışanların tercih ettiği bir durumdan daha çok gösterdiği bir tepki niteliği taşıdığı söylenebilir.

Sessiz istifa konusuyla ilgili mevcut literatür incelendiğinde konunun henüz oldukça yeni ve güncel bir konu olması sebebiyle ilgili alanda az sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Bu bağlamda, ilgili alana yönelik yapılacak çalışmaların konunun daha da zenginleşmesine katkı sağlayacağı ifade edilebilir. Bu çalışmanın sessiz istifa konusundaki sınırlı bilgi birikimine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Çalışma çerçevesinde, sessiz istifa konusunda yayımlanmış uluslararası çalışmalar VOSviewer programı aracılığıyla bibliyometrik haritalama yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. WoS veri tabanı üzerinden 15.05.2025 tarihinde gerçekleştirilen tarama sonucunda ulaşılan 109 çalışma analiz edilmiş, tablolaştırılmış, görsel haritaları oluşturulmuş ve bulguları değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonuç bölümünde bulgular önceki çalışmaların bulguları ile karşılaştırılmış, benzerlik ve farklılıkları ortaya konmuştur. Çalışmanın sonunda gelecek çalışmalara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Sessiz İstifa Kavramı

Sessiz istifa kavramı, pandemi sürecinde uzaktan çalışma ve esnek mesai uygulamalarının mümkün olduğunun anlaşılmasıyla birlikte önemli hale gelen iş dünyası trendlerinden biridir (Acar, 2024; Kim & Sohn, 2024; Yıldız, 2024).

Sessiz istifa kavramı, bazı çalışanların aşırı çalışma kültürüne karşı bir tepki olarak iş ve özel yaşam arasındaki sınırları belirleme eğilimleri nedeniyle son dönemde daha da önem kazanmıştır (Savaş & Turan, 2023; Yıldız, 2023). Bir yazılım mühendisi tarafından sosyal medyada gündeme taşınan ve kısa sürede küresel medyanın ilgisini çeken bu kavram, uzun süredir var olan ancak daha önce özel bir adla tanımlanmamış bir olguyu ifade etmektedir (Yıldız & Özmenekşe, 2022). Sessiz istifa, çok çalışmak yerine akıllıca çalışmak yaklaşımını benimseyen Z kuşağı tarafından büyük ölçüde desteklenmektedir. Bu kuşağın sessiz istifa davranışını benimsemesinde geleneksel çalışma anlayışından farklı olarak esneklik, verimlilik ve özgürlük temelli bir iş anlayışı, sosyal medya ve internet gibi teknolojiyle etkileşimlerinin güçlü olması ve yaptıkları işin hayatlarını domine etmesine karşı olmaları durumu belirleyici rol oynamaktadır (Demirkaya vd., 2023; Deniz, 2024). Bu kavram, çalışanların işyerinde ekstra çaba göstermesi ve sürekli terfi beklentilerine karşı tepkisel bir davranış olarak ortaya çıkmıştır (Çimen & Yılmaz, 2023).

Sessiz istifa, çalışanların iş yerinde asgari düzeyde sorumluluk alarak yalnızca görev tanımlarında belirtilen işleri yerine getirmesi ve minimum düzeyde çaba göstermesi durumunu ifade eden bir kavramdır (Karayaman, 2024; Türk & Başboğa, 2022). Sessiz istifa davranışına yönelen çalışanlar, iş yerine erken gelmeyi, mesai saatleri dışında çalışmayı, gönüllü olarak işyerinde ek rol ve sorumluluklar üstlenmeyi temel iş gerekliliği olarak görmemektedir (Örücü & Hasırcı, 2024). Sessiz istifa kavramı bir işten ayrılma durumu değil, çalışanın işini tamamen bırakmadan, yalnızca iş tanımında belirtilen görevleri yerine getirmesi ve ekstra sorumluluklardan kaçınarak profesyonel sınırlarını koruma eğilimi göstermesi şeklinde ifade edilmektedir (Galanis vd., 2023). Sessiz istifa, çalışanların kurumsal beklentileri karşılamadan yalnızca zorunlu işlere odaklanarak görev tanımlarında belirtilen sorumlulukları bilinçli olarak minimum düzeyde yerine getirdiği, fazladan sorumluluk üstlenmekten kaçındığı ve mevcut iş pozisyonunu korumaya yönelik tutum sergilediği bir anlayış olarak değerlendirilmektedir (Serenko, 2024). Sessiz istifa kavramı, çalışanların göz ardı edilen haklarının farkına varmasıyla birlikte, yalnızca işyerindeki performansın değil, kişisel yaşamın da ön planda tutulduğu bir yaklaşım olarak iş yaşam dengesi çerçevesinde değer kazanmakta ve bu durum işverenlerin, çalışanlarının motivasyonlarını artırmaları ve bu yeni yaklaşıma uygun çalışma ortamları yaratmaları gerekliliğini ortaya koymaktadır (Güler, 2023).

Sessiz istifa kavramına benzer olarak değerlendirilebilecek literatürde bazı kavramlar yer almaktadır. Bu kavramlardan en yakın olarak ifade edilebilecek olanları; siber aylaklık, gönülsüz çalışma, işten kopuş ve kurala göre çalışmak şeklinde sıralanabilir. Bu kavramların sessiz istifa ile bazı benzerlikleri olsa da özünde belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Siber aylaklık, çalışanların iş saatlerinde sosyal medya ve oyunlar gibi aktivitelerle vakit geçirmelerini ifade ederken; sessiz istifa çalışma saatleri sırasında iş dışı faaliyetlere katılımı teşvik etmemektedir. Gönülsüz çalışma, iş görevlerini isteksizce ve daha az çaba ile yerine getirme durumu iken sessiz istifada çalışanlar çabasını yalnızca resmi olarak gerekli olan görevlerle sınırlandırmaktadır. İşten kopuş, çalışanların fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak iş rollerinden uzaklaşmasını belirtirken, sessiz istifacılar işlerinden veya işverenlerinden uzaklaşmak mecburiyetinde değildirler. Kurala göre çalışma, çalışanların sendikalar gibi organize grupların çağrısıyla yalnızca görev tanımlarındaki görevleri yerine getirerek diğer tüm görevleri reddettiği bir eylem biçimiyken, sessiz istifacılar yalnızca belirli görevleri yerine getirmeyi tercih eder ancak bu bir organize iş bırakma hareketi değildir (Gözlü, 2023; Karaşin & Öztırak, 2023; Serenko, 2024).

Çalışanların sessiz istifa davranışı göstermesinin arkasında birçok farklı sebep ve faktörler bulunabilmektedir. Sessiz istifa davranışını ortaya çıkaran önemli nedenlerden biri, Covid-19 salgını sürecinde çalışanların yaşam hızlarının yavaşlaması ve buna bağlı olarak özel yaşamlarında zamanlarını nasıl geçirdiklerini sorgulamaya başlamaları, kendilerine ve sevdiklerine ayırdıkları zamanın yetersizliğini anlamaları ve iş-yaşam dengelerini yeniden düzenlemek istemeleridir (Boz, 2024). Bunun yanı sıra işyerindeki olumsuz çalışma koşulları, çalışanların yöneticileri tarafından yeterince önemsenmediklerini hissetmeleri, maddi açıdan tatmin edici olmayan imkânlar, kariyer gelişimine dair sınırlı fırsatlar, iş ve özel yaşam dengesinin kurulamaması ve artan iş yükü gibi faktörler, çalışanların sessiz istifa davranışına yönelmesinde belirleyici rol oynamaktadır (Boy & Sürmeli, 2023). Özellikle, çalışanların kendilerini değersiz hissetmeleri, yönetici ile çalışanlar arasındaki ilişkilerin şeffaf bir şekilde yürütülmemesi, yönetici ve çalışanlar arasında sağlıklı bir iletişimin bulunmaması, çalışanların yeterince destek ve takdir görmediklerini düşünmeleri, katılımcı ve demokratik bir iş ortamının olmaması gibi faktörler, sessiz istifanın önemli sebepleri arasında yer almaktadır (Kobal & Batı, 2022). Sessiz istifa, çalışanların iş yükümlülükleri ile kişisel yaşamları arasında olabilecek öncelik dengesizliğine bir tepki olarak da ortaya çıkabilmekte ve iş-yaşam dengesizliğinin giderilmesine yönelik bir kaçınma davranışı olarak kullanılabilmektedir (Ratnatunga, 2022). Çalışanları sessiz istifa davranışına iten temel unsurlardan biri olan tükenmişlik sendromu, alaycılık ve işe karşı duygusal kopukluk hissiyle birlikte ortaya çıkmaktadır (Majka, 2024). Sessiz istifanın nedenlerinden biri de genç çalışanlar ve uzaktan çalışanlar arasında daha belirgin olan katılım eksikliğidir (Gualano vd., 2023).

Sessiz istifa, fark edilmediği ya da ihmal edilerek göz ardı edildiği durumlarda hem çalışanlar hem de örgütler için olumsuz sonuçlar oluşturabilecek bir olgudur. Sessiz istifa davranışına iten nedenler çalışanlarda isteksizlik ve tükenmişlik yaratmakta, bu da çalışanların işyerindeki temel görevlerini yalnızca asgari düzeyde yerine getirmeleri şeklinde istenmeyen bir davranışı tetiklemektedir (Boy & Sürmeli, 2023). Sessiz istifa davranışı, çalışanların profesyonel itibarını zedeleyebilmekte, gelir kaybına ve çeşitli yan haklardan mahrum kalmalarına yol açabilmektedir. Bu durum kariyer fırsatlarını engelleyerek çalışanların iş kaybına neden olabilmektedir. Çalışanın işyerindeki sorumluluklarını azaltması, iş arkadaşlarının yükünü artırarak örgüt içinde huzursuzluk ve gruplaşmalara neden olabilmektedir. Bu olumsuz etkiler, çalışanlarda motivasyon kaybına yol açarak örgütün verimliliğini ve ekonomik durumunu olumsuz etkileyebilmektedir (Gürer vd., 2024). Sessiz istifanın yaygınlaşması, çalışanların üretkenliğini ve yenilikçi bakış açılarını olumsuz yönde etkileyebilmekte ve bu durum yapılan işin kalitesinin düşmesine yol açabilmektedir. Mutsuz ve umutsuz bir çalışan, örgüt içinde pasif bir tutum sergileyerek diğer çalışanların iş yükünü artırmakta, bu da örgüt içi çatışmaların ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Bunlara ek olarak, sessiz istifanın örgüt içinde yaygınlaşması, örgütlerin ticari etkinliğini ve hedeflerine ulaşma kapasitesini de zorlaştırabilmektedir (Akın & Çiçek, 2024).

Çalışanların motivasyonlarının azalması örgütün misyonundan sapmasına ve genel verimliliğin düşmesine yol açabilmekte ve bu tür durumların yaygınlaşması, iş gücü devir hızını artırarak maliyetlerin yükselmesi, düşük kârlılık gibi olumsuz sonuçlar doğurmakta, dolayısıyla örgütün büyüme potansiyelini de sınırlandırmaktadır (Karaduman, 2023). Sessiz istifa davranışı, örgüt içinde bilgi kaybı ve düşük verimlilikle sonuçlanırken, sosyal bağlantıların zayıflamasıyla birlikte kalifiye çalışanların örgüte çekilmesini de zorlaştırmaktadır. Çalışanın rakip örgütte işe başlaması sonucu bilgi aktarımı yaşanması gibi durumlar ise örgütün rekabet üstünlüğünün zayıflamasına neden olmaktadır. Ayrıca, pasif bir tutum sergileyen çalışanların örgütsel öğrenme sürecine katılımı azalmakta, çalışanlar yeni teknolojileri benimsemede direnç göstermekte, dolaylı olarak da örgütün gelişimini engellemektedir (Demirkaya vd., 2023).

2.2. Sessiz İstifa Konusunda Yapılmış Bibliyometrik Çalışmalar

Literatür incelendiğinde sessiz istifa konusunda bibliyometrik olarak hazırlanmış altı çalışma olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan ikisi ulusal literatürde, dördü ise uluslararası literatürde yer almaktadır. Ulusal literatürde yer alan çalışmalar; Oğan ve Çetiner (2024) ile Şahin (2024) tarafından gerçekleştirilmiştir. Oğan ve Çetiner (2024), WoS veri tabanında bulunan 22 makale üzerinden analizler yapmışlardır. Yazarlar yaptıkları çalışmanın sonucunda, makalelerin ikisinin 2022 yılında, 17'sinin 2023 yılında ve üçünün 2024 yılında yayınlandığını belirlemişlerdir. Yazarlar, sessiz istifa konusuna yönelik ilk makalenin 2022 yılında yayımlandığını ve makale sayısının 2023 yılında önemli bir ivme kazandığını, en üretken yılın 2023 yılı olduğunu ortaya koymuşlardır. Sessiz istifa konusunda en fazla araştırma yapan ülkelerin sırasıyla; Amerika Birleşik Devletleri (6 adet), Türkiye (4 adet) ve Yunanistan (4 adet) olduğunu belirlemişlerdir. En fazla atıf yapılan yazarların S. Formica ve F. Sfodera (25 atıf) olduğunu, ikinci sırada S. Hamouche (12 atıf) geldiğini tespit etmişlerdir. Çalışmada en çok tekrarlanan anahtar kelimelerin sırasıyla "tükenmişlik" ve "işten ayrılma niyeti" olduğu, diğer anahtar kelimeler arasında "memnuniyet", "bilgi kaybı", "işe bağlılık", "çekilme davranışı", "ekstra rol performansı", "işgücü yönetimi" gibi kelimelerin yer aldığı vurgulanmıştır.

Şahin (2024) ise, WoS veri tabanındaki sessiz istifa kavramının ele alındığı toplam 60 çalışmayı bibliyometrik analiz yöntemi ile değerlendirmeye almıştır. Yazar, sessiz istifa kavramına yönelik çalışmaların 2022 yılından 2024 yılına kadar büyük ölçüde artış gösterdiğini, 2022 yılında üç, 2023 yılında 21 ve 2024 yılında 36 çalışma yapıldığını belirlemiştir. Yazar, sessiz istifa konusunda en fazla sayıda yayın yapan yazarın P. Galanis (8 adet) olduğunu, S. Formica ve F. Sfodera'nın (27 adet) en fazla atıf alan iki yazar olarak ilk sırada yer aldığını tespit etmiştir. Sessiz istifa konusunda en fazla çalışma yapan ülkenin Yunanistan (50 adet) olduğunu, ikinci sırada Amerika Birleşik Devletleri'nin (39 adet) olduğunu, ülkelere göre atıf sayısı sıralamasında ise İtalya'nın (65 atıf) ilk sırada, Amerika Birleşik Devletleri'nin (55 atıf) ikinci sırada, Yunanistan'ın (35 atıf) üçüncü sırada olduğunu belirlemiştir. Sessiz istifa konusunda en çok atıf alan dergilerin International Journal of Contemporary Hospitality M. (70 atıf) ve Journal of Applied Psychology (64 atıf) olduğunu ortaya koymuştur. En çok yayın yapan kurumların sırasıyla; National and Kapodistrian University of Athens (23 adet), Universiti Kebangsaan Malaysia (10 adet), Pan & Aglaia Kyriakou Children's Hospital (8 adet) ve University of Thessaly (8 adet) olduğunu tespit etmiştir. Yazar, en sık tekrar edilen anahtar kelimelere göre yaptığı değerlendirme sonucunda ise tükenmişlik (10), çalışma (9) ve performans (8) kelimelerinin öne çıktığını belirlemiştir.

Uluslararası literatürde yer alan sessiz istifa konusuna yönelik bibliyometrik çalışmalar; Karnik, Bajpai, Jaisinghani ve Jaroliya (2024), Katırcıoğlu (2024), Nguyen (2024), Papadopoulou ve Vouzas (2024) tarafından yapılmıştır. Karnik vd. (2024), 2022-2024 yılları arasında Scopus ve WoS veri tabanlarında yayımlanmış olan 119 makale üzerinde bibliyometrik analiz gerçekleştirmişlerdir. Covid-19 pandemi döneminden sonra sessiz istifa konusuna yönelik ilginin

artış gösterdiğini, 2020 ve 2021 yıllarında yayımlanmış çalışma olmadığını, ilk çalışmaların 2022 (5 adet) yılında yayımlanmaya başlandığını ve en fazla çalışmanın 2023 (67 adet) yılında yayımlandığını ortaya koymuşlardır. Yazarlar, ilgili konuda en fazla akademik katkıyı Yunanistan'ın (18 adet) yaptığını, ABD (13 adet), Hindistan (8 adet), Türkiye (7 adet) ve Portekiz'in (4 adet) de sessiz istifa konusunda öncü çalışmalarının olduğunu tespit etmişlerdir. Sessiz istifa kavramının özellikle sağlık sektöründe büyük bir yankı uyandırdığı ve sağlık sektörüne yönelik yapılmış olan Galanis, Katsiroumpa, Vraka, Siskou, Konstantakopoulou, Katsoulas ve Kaitelidou (2023) çalışmasının 102 atıf ile en çok sayıda atıf alan çalışma olduğunu belirlemişlerdir. Yazarlar, sessiz istifa konusuna yönelik ticaret, yönetim ve turizm (77 adet) alanında yapılan çalışmaların ilk sırada yer aldığını, sağlık (32 adet) alanında yapılan çalışmaların ise ikinci sırada yer aldığını ortaya koymuşlardır.

Katırcıoğlu (2024) WoS veri tabanında yer alan sessiz istifa konulu beş çalışmayı bibliyometrik analiz yöntemi ile incelemiştir. Yazar, analiz sürecine dahil ettiği beş akademik çalışmadan birinin 2022 yılında yayımlandığını, 2023'te bu sayının üçe çıktığını, 2024'te ise yalnızca bir çalışma yayımlandığını ortaya koymuştur. En fazla akademik katkıyı Yunanistan'ın (2) yapmış olduğu, Amerika Birleşik Devletleri (1), İtalya (1) ve Birleşik Arap Emirlikleri'nin (1) de sessiz istifa konusunda çalışmalar yaptığı ifade edilmiştir.

Nguyen (2024) Scopus ve WoS veritabanında 25 makaleyi incelemiştir. Makalelerden birinin 2022 yılında, 12sinin 2023 ve diğer 12sinin 2024 yıllarında yayımlandığını tespit etmiştir. Makalelerin 23'ünün çoklu yazar iş birliklerine dayandığını, çalışmalardan dokuzunun kavramsal ve 16'sının ampirik çalışma şeklinde yapıldığını ortaya koymuştur. Sessiz istifa davranışının açıklanması için en çok kullanılan teoriler, sosyal davranış teorisi (6), psikolojik sözleşme teorisi (3) ve eşitlik teorisi (3) olarak belirlenmiştir. Makalelerin sektörel dağılımlarına bakıldığında sağlık sektörü (6), ağırlama sektörü (3) ve eğitim sektörü (2) şeklinde olduğu tespit edilmiştir. En çok yayın yapan yazarın P. Galanis (Yunanistan) olduğu ve yazarın ilgili konuda yedi makalesinin yayınladığını ifade etmiştir.

Papadopoulou ve Vouzas (2024), 2022-2024 arasında yayınlanmış ampirik ve teorik araştırmaları sistematik literatür taraması ile incelemişlerdir. Araştırmaya yedi veri tabanı ve 27 dergi dahil edilmiştir. Yazarlar tarafından incelenen veri tabanları arasında en çok makale yayımlanan PubMed (9), ikinci sırada Emerald, (7) ve daha sonra Taylor & Francis (4), Scopus (4), SpringerLink (3), Elsevier (1) ve Wiley (1) yer almaktadır. International Journal of Contemporary Hospitality Management (2 adet) ve Healthcare (2 adet) dergilerinin en fazla makale yayınladığını, diğer dergilerin ise birer makale yayınladıklarını tespit etmişlerdir. Yazarlar, yayım yılı esas alındığında makalelerin büyük çoğunluğunun 2023 yılında yayımlandığını, en fazla sayıda makalenin Asya ve Avrupa'da, en az sayıda makalenin ise Güney Amerika ve Afrika'da çalışıldığını ortaya koymuşlardır. Sessiz istifa ile ilgili yapılan çalışmaların çoğunluğunu Yunanistan'ın (5 adet) yapmış olduğunu, makalelerin sektörlere göre en çok hizmet sektöründe (10) yapıldığı, alt sektörlere bakıldığında da en çok sağlık (5) ve eğitim (4) alanlarında olduğu belirlenmiştir.

III. YÖNTEM

Bibliyometrik analiz, araştırma yapılan alandaki ilgili çalışmaları, akademik veri tabanlarında yer alan yayınlar aracılığıyla inceleyen, nicel veriler üzerinden sistematik biçimde değerlendirilen istatistiksel bir analiz yöntemidir (Al & Coştur, 2007; Alsharif vd., 2020). Bu yöntemde yapılan analizler, yayınların yazar sayısı, yayımlandığı yıl, atıf sayısı, anahtar kelimeler, yayımlandığı dergi ve yazarların kurumsal ile coğrafi dağılımı gibi kriterler üzerinden gerçekleştirilen bibliyometrik incelemelerdir (Kazak ve Kazak, 2023). WoS, farklı disiplinlerde yayımlanan akademik yayınlara erişim sağlayan, atıf ilişkilerine dayalı analiz imkânı sunan kapsamlı bir veri tabanıdır (Cumhurbaşkanlığı Millet Kütüphanesi, 2019; Oğan & Çetiner, 2024). VOSviewer programı, bibliyometrik analizler kapsamında kullanılan, akademik yayınlar arasındaki atıf ilişkilerini incelemeye, veri görselleştirmeye ve bilimsel iş birliği ağlarını haritalandırmaya imkân tanıyan gelişmiş bir analiz yazılımıdır (Dereli, 2024). Bu çalışmada veriler WoS veri tabanından elde edilmiştir. Verilerin analizinde VOSviewer programı kullanılmıştır. Bu doğrultuda çalışmada sessiz istifa konusundaki literatürün kapsamlı, sistematik ve görsel olarak analiz edilmesine olanak tanıdığı için bibliyometrik haritalama yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem sayesinde, sessiz istifa konusundaki akademik üretimin genel eğilimleri, öne çıkan anahtar kelimeler, yazarlar, kurumlar, ülkeler ve dergiler ortaya konulmuş, böylece konunun gelişim süreci detaylı biçimde görsel olarak haritalandırılmıştır.

Bu çalışmanın temel amacı WoS veri tabanında yer alan sessiz istifa konusundaki çalışmaların bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmesi ve ağ bağlantılarının haritalandırılarak görselleştirilmesidir. Bu çalışmanın temel araştırma soruları şunlardır:

1- Sessiz istifa konusundaki çalışmaların yıllara göre dağılımı nedir?

2- Sessiz istifa konusundaki çalışmaların alanlara göre dağılımı nedir?

3- Sessiz istifa konusundaki çalışmaların kıtalara göre dağılımı nedir?

4- Sessiz istifa konusundaki çalışmaların anahtar kelimelere göre dağılımı nedir?

5- Sessiz istifa konusundaki çalışmalarda yazarların, dergilerin, üniversitelerin makale ve atıf sayılarına göre dağılımı nedir?

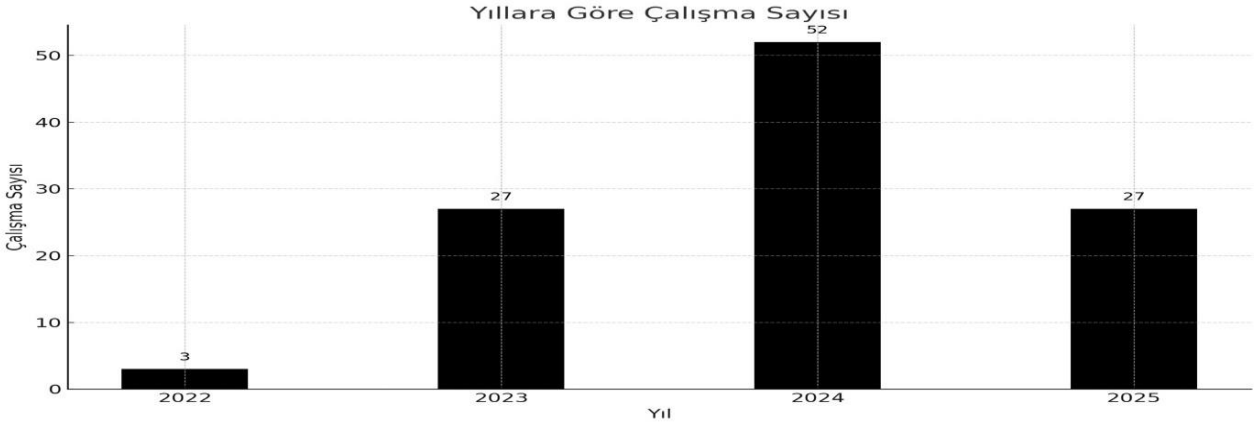
6- Sessiz istifa konusundaki çalışmalarda yazar, kurum ve ülke iş birliklerine yönelik dağılımı nedir?

7- Sessiz istifa konusundaki çalışmaların yazar, makale ve dergi ortak atıf dağılımı nedir?

Araştırmanın kapsamı, 2000-2025 yılları arasında WoS veri tabanında yayımlanan sessiz istifa konulu çalışmalardan oluşmaktadır. Sessiz istifa konulu çalışmaları belirlemeye yönelik 15.05.2025 tarihinde WoS veri tabanının kategori alanında "tüm alanlar (all field)" seçilmiştir. "Quiet quitting" anahtar kelimesi ile toplam 109 çalışma elde edilmiştir. Çalışma kapsamında belirlenen 109 sessiz istifa konulu çalışmaların tümü analize dahil edilmiştir. Sessiz istifa konulu akademik çalışmalar yıllara, anahtar kelimelere, yazarların, dergilerin, üniversitelerin, ülkelerin makale ve atıf sayıları, iş birlikleri ve ortak atıfları çerçevesinde incelenmiş; elde edilen bulgular hem tablolar aracılığıyla sunulmuş hem de bibliyometrik haritalama yöntemi ile görselleştirilmiştir.

IV. BULGULAR

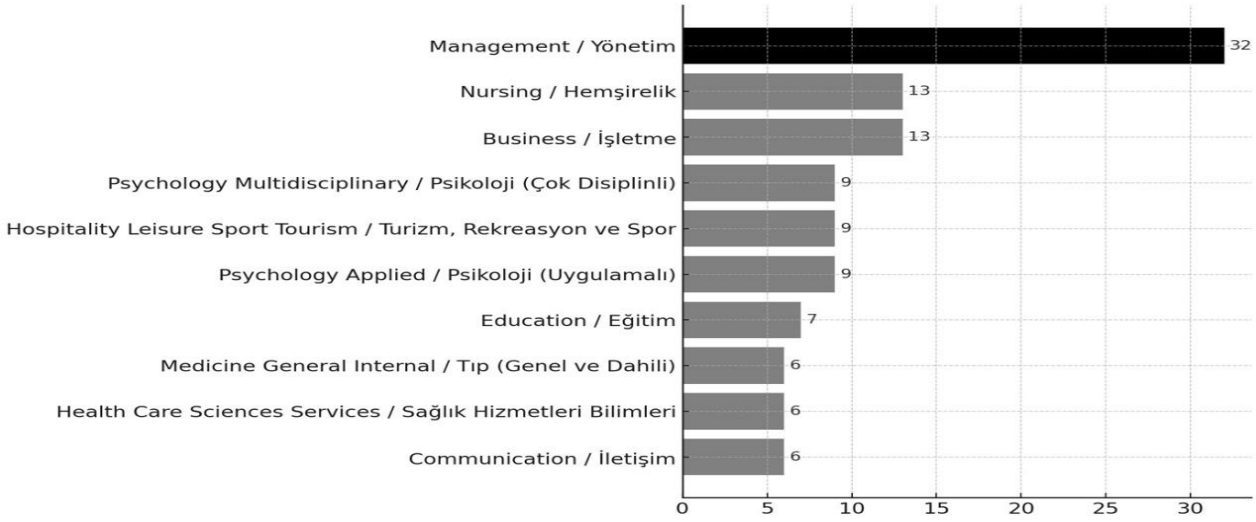
Çalışmaların yıl bazındaki dağılımına ilişkin bilgiler Şekil 1'de yer almaktadır. Sessiz istifa konusundaki ilk çalışmanın 2022 yılında yayımlandığı ve sessiz istifa kavramının henüz yeni bir kavram olması nedeniyle yapılan çalışma sayısının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. 2023 yılı itibarı ile konuya yönelik ilginin artmaya başladığı ve belirgin bir yükseliş yaşandığı anlaşılmaktadır.



Şekil 1. Çalışmaların yıllara göre dağılımı*

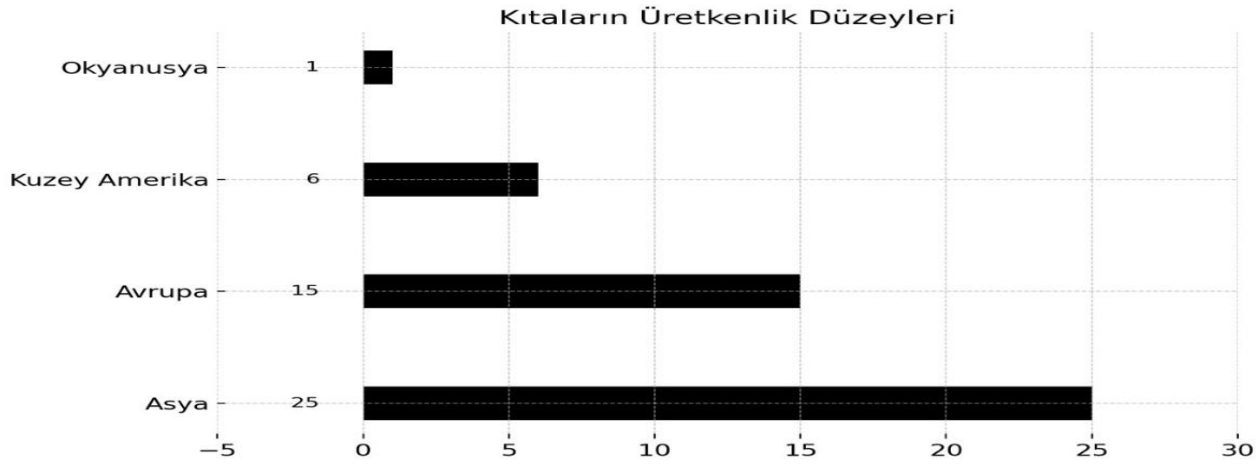
*15 Mayıs 2025 tarihine kadar yayımlanan çalışmaları kapsamaktadır; n=109

2024 yılında yayımlanan 52 çalışmayla sessiz istifa konusundaki akademik üretkenliğin şimdiye kadarki en yüksek düzeye ulaştığını, bu artışın daha da dikkat çekici hâle geldiğini ve 2024 yılının en üretken yıl olduğunu söylemek mümkündür.



Şekil 2. Çalışmaların sektörlere göre dağılımı

Sessiz istifa konusundaki çalışmaların sektörlere göre dağılımına ilişkin veriler Şekil 2'de yer almaktadır. Grafik incelendiğinde, çalışmaların yönetim alanında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum, sessiz istifa olgusunun yönetim alanının temel konuları olan çalışan bağlılığı, motivasyon ve örgütsel davranış gibi unsurlarla doğrudan ilişkili olmasıyla açıklanabilir. İşletme ve hemşirelik gibi alanlarda yapılan çalışmaların öne çıkması, çalışan memnuniyeti, iş yükü ve tükenmişlik gibi faktörlerin sessiz istifa kavramıyla ilişkilendirilebileceğini göstermektedir. Eğitim, sağlık hizmetleri ve turizm gibi emek yoğun alanlarda çalışmaların yapılmasının ise bu alanlardaki iş koşullarının sessiz istifaya zemin hazırlayabileceği düşüncesinden kaynaklanıyor olabileceği söylenebilir.



Şekil 3. Kıtalara göre çalışma sayısı

Kıtalara göre çalışma sayılarını gösteren grafik Şekil. 3'te sunulmuştur. Grafik verileri, yapılan analiz sonucunda ülkelerin üretkenlik düzeyleri esas alınarak belirlenmiştir. Sessiz istifa konusunun en çok Asya kıtasında çalışıldığı, ikinci sırada Avrupa kıtasının yer aldığı, Okyanusya (Avustralya) kıtasında ise çalışma sayısının sınırlı kaldığı görülmektedir. Asya kıtasındaki ülkeler göz önünde bulundurulduğunda, çalışma koşulları nedeniyle Asya'nın sessiz istifa konusuna yönelik çalışmalarda öne çıktığı söylenebilir. Özellikle Asya kıtasında yer alan Türkiye'deki çalışanların iş yükünün fazla olması, uzun çalışma saatleri, iş güvence eksikliği ve çalışma ortamındaki sıkıntıların, bölgede sessiz istifa olgusunun önem kazanmasında ve araştırma sayısının artmasında etkili bir rol oynadığı söylenebilir.

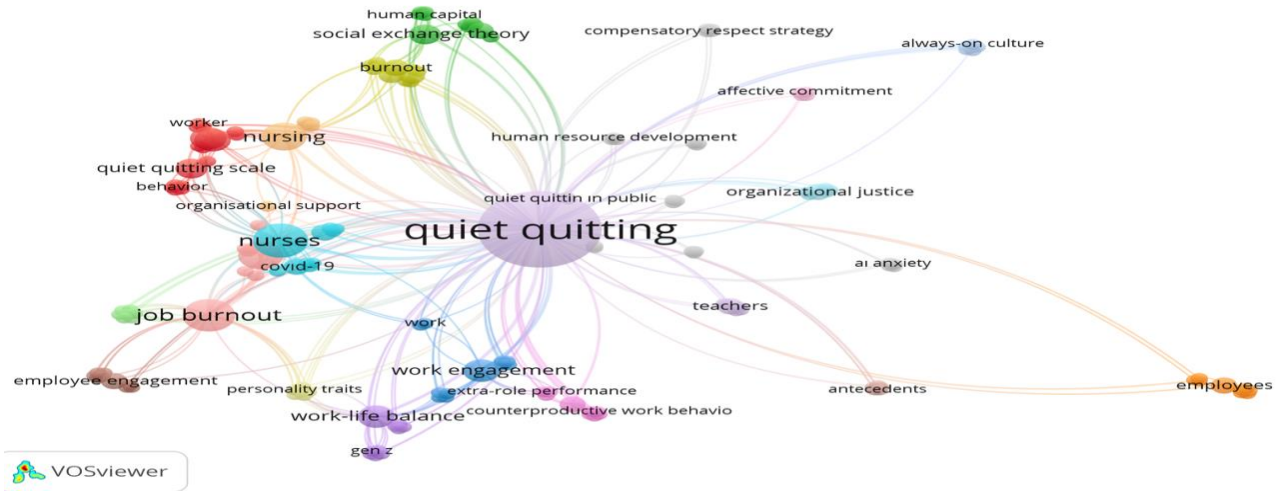
4.1. Anahtar Kelime Analizi

Sessiz istifa konusuyla ilgili yayımlanmış çalışmalarda en çok tercih edilen anahtar kelimeler belirlenmiştir. Bu anahtar kelimelerden öne çıkan ilk 10'u, Tablo 1 ve Şekil 4' de ayrıntılı biçimde gösterilmiştir.

Tablo 1. En çok kullanılan anahtar kelimeler

Anahtar Kelimeler	n	Anahtar Kelimeler	n
Quiet quitting	44	Work-life balance	4
Nurses	9	Work engagement	4
Job burnout	8	Reliability	4
Nursing	6	Validity	4
Turnover intention	6	Social exchange theory	3

Konuyla ilgili yayımlanan çalışmalarda tercih edilen anahtar kelimeler incelendiğinde, "quiet quitting (44)" anahtar kelimesinin ardından en sık kullanılan kelimelerin "nurses (9)" (hemşireler) ve "nursing (6)" (hemşirelik) olduğu görülmektedir. Bu durum, sessiz istifa olgusunun sağlık alanında, özellikle hemşirelik alanında yaygın biçimde araştırıldığını göstermektedir. Ayrıca, "job burnout (8)" (iş tükenmişliği) ve "turnover intention (6)" (işten ayrılma niyeti) gibi anahtar kelimelerin öne çıkması, sessiz istifa davranışının çalışanların tükenmişlik düzeyi ve işten ayrılma eğilimleriyle doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.



Şekil 4. Anahtar kelime ağ haritası

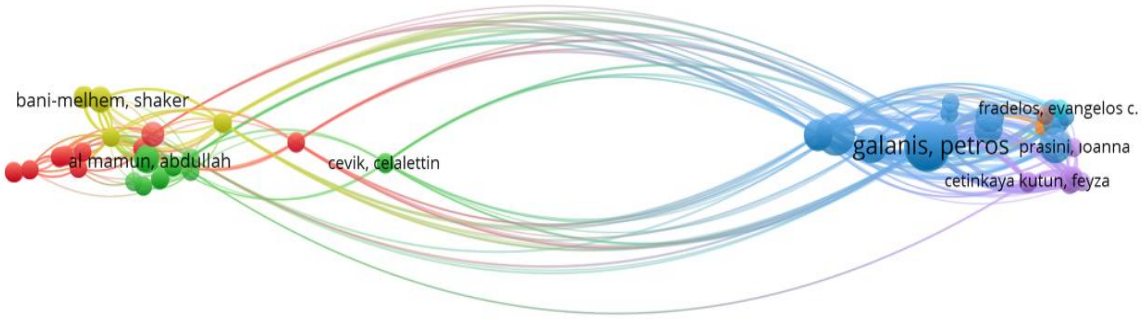
4.2. Yazar Üretkenlik ve Atıf Analizi

WoS veri tabanındaki sessiz istifa konusunda en çok çalışması yayımlanmış ilk 10 yazar ve en çok atıf almış ilk 10 yazar Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: En çok çalışması olan ve en çok atıf alan yazarlar

En Üretken Yazarlar	Çalışma Sayısı	En Çok Atıf Alan Yazarlar	Atıf Sayısı
1 P. Galanis,	8	1 P. Galanis,	89
2 A. Katsiroumpa,	8	2 A. Katsiroumpa,	89
3 I.Moisoglou,	8	3 I.Moisoglou,	89
4 I.Vraka,	6	4 I.Vraka,	87
5 P.Gallos,	5	5 O.Konstantakopoulou,	71
6 O.Konstantakopoulou,	4	6 D.Kaitelidou,	70
7 M.Kalogeropoulou,	4	7 O.Siskou,	70
8 D.Kaitelidou,	3	8 S.Hamouche,	54
9 O.Siskou,	3	9 C.Koritos,	54
10 M.Malliarou,	3	10 A.Papastathopoulos,	54

Tablo 2'de görüldüğü üzere sessiz istifa konusuna en çok katkı sağlayan ilk beş yazarın sırasıyla P. Galanis (8 çalışma), A. Katsiroumpa (8 çalışma), I. Moisoglou (8 çalışma), I. Vraka (6 çalışma) ve P. Gallos (5 çalışma) olduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan, atıf sayıları dikkate alındığında en fazla atıf alan yazarların başında yine P. Galanis (89 atıf), A. Katsiroumpa (89 atıf) ve I. Moisoglou (89 atıf) yer alırken, onları I. Vraka (87 atıf) ve O. Konstantakopoulou (71 atıf) takip etmektedir. Yazarlar arasındaki etkiletişim ve bağlantı düzeyini gösteren ağ haritası Şekil 5'te yer almaktadır.



Şekil 5: Yazar ağ haritası

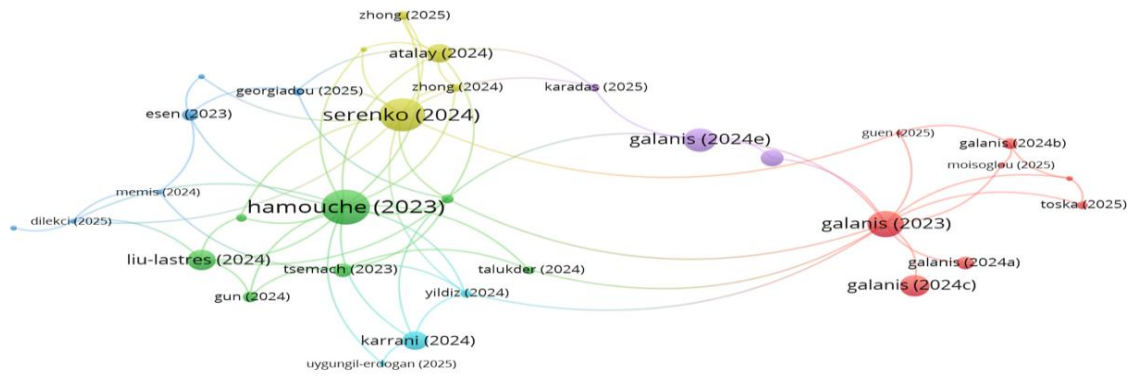
4.3. Çalışma Atıf Analizi

Sessiz istifa konusunda en çok atıf alan 10 çalışma Tablo 3'te detaylı şekilde verilmiştir. Bu alanda öne çıkan çalışmalar arasında Hamouche (2023) en çok atıf alan çalışma olurken, ikinci sırada Serenko (2024) ve üçüncü sırada Galanis (2023) bulunmaktadır. En çok atıf alan çalışma *"Quiet quitting: Relationship with other…"* başlıklı çalışmadır.

Tablo 3: En çok atıf yapılan çalışmalar

Çalışma	Atıf Sayısı	Çalışma	Atıf Sayısı
1 Hamouche (2023)	54	**6** Liu-lastres (2024)	17
2 Serenko (2024)	49	**7** Atalay (2024)	14
3 Galanis (2023)	30	**8** Karrani (2024)	13
4 Galanis (2024e)	22	**9** Galanis (2024d**)**	11
5 Galanis (2024c)	18	**10** Tsemach (2023)	7

Sessiz istifa konusunda çalışma yapacak araştırmacılar tarafından bu 10 çalışmanın incelenmesi son derece önemlidir. Çalışmalar arasındaki etkileşim düzeylerini ortaya koyan ağ haritası ise Şekil 6'da görsel olarak sunulmuştur.



Şekil 6. Çalışma ağ haritası

4.4. Dergi Yayın ve Atıf Analizi

Sessiz istifa konusunda en çok çalışma yayımlayan ilk yedi dergi ile en fazla atıf alan ilk yedi dergiye ilişkin veriler Tablo 4'te yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, en fazla çalışmayı yayımlayan dergiler ile en çok atıf alan dergilerin büyük ölçüde farklılık gösterdiği dikkat çekmektedir. Konuyla ilgili çalışmalar sağlık alanına yönelik yayın yapan dergilerde daha çok yayınlansa da en çok atıf alan dergiler sıralamasında turizm alanına yönelik yayın yapan International Journal of Contemporary Hospitality M. isimli dergi öne çıkmaktadır.

Tablo 4. En fazla çalışma yayımlayan ve en fazla atıf alan dergiler

Sayıya Göre İlk 7 Dergi	Çalışma Sayısı	Atıfa Göre İlk 7 Dergi	Atıf Sayısı
1 Nursing Reports	4	1 Intl. J. of Contemporary Hosp. Mgmt.	71
2 Journal of Advanced Nursing	4	2 Journal of Knowledge Mgmt.	49
3 AIMS Puplic Health	3	3 AIMS Puplic Health	36
4 Intl. J. of Organizational Analysis	3	4 Healthcare	29
5 Intl. J. of Contemporary Hosp. Mgmt.	2	5 Nursing Reports	26
6 Healthcare	2	6 Personnel Review	14
7 Human Resource Management	2	7 Service Industries Journal	13

Sessiz istifa alanında en fazla yayın yapan dergiler arasında ilk sırada *Nursing Reports* (4 çalışma) isimli dergi, ikinci sırada Journal of Advanced Nursing (4 çalışma) isimli derginin yer aldığı görülmektedir. Atıf sayıları açısından değerlendirildiğinde, International Journal of Contemporary Hospitality Management 71 atıf ile ilk sırada yer almaktadır. Bunu sırasıyla Journal of Knowledge Management (49 atıf), AIMS Public Health (36 atıf), Healthcare (29 atıf) ve Nursing Reports (26 atıf) takip etmektedir. Dergilerin etkileşim düzeyini gösteren ağ haritası Şekil 7'de sunulmuştur.



Şekil 7. Dergi ağ haritası

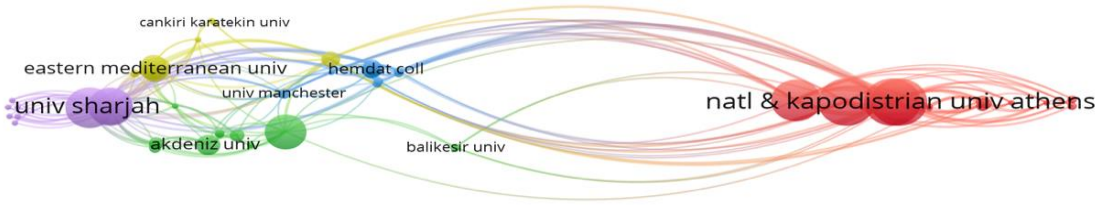
4.5. Kurum (Üniversite) Üretkenlik ve Atıf Analizi

Sessiz istifa konusunda en çok çalışma yapan kurumlar ile en çok atıf yapılan kurumlara ilişkin veriler Tablo 5'te detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Yayımlanan çalışma sayısı açısından en üretken kurumların, birinci sıradaki National and Kapodistrian University of Athens (9 çalışma) ve aynı sayıda çalışmayla ikinci sırada yer alan "University of Thessaly (9 çalışma)" olduğu görülmektedir. Üçüncü sırada "P. & A. Kyriakou Children's Hospital (7 çalışma)", dördüncü sırada ise "Batman University (4 çalışma)" yer almaktadır. Bu veriler doğrultusunda, sessiz istifa konusundaki akademik üretkenliğin özellikle Yunanistan merkezli kurumlarda yoğunlaştığı, ayrıca Türkiye'den Batman Üniversitesi'nin de bu alanda kayda değer bir katkı sağladığı anlaşılmaktadır. Atıf sayıları açısından değerlendirildiğinde, ilk üç kurum değişiklik göstermemektedir.

Tablo 5. En çok çalışma yapan ve en çok atıf yapılan kurumlar

En Üretken Kurumlar	Çalışma sayısı	En çok Atıf Yapılan Kurumlar	Atıf Sayısı
1 NKUA	9	1 NKUA	93
2 University of Thessaly	9	2 University of Thessaly	91
3 P. & A. Kyriakou Children's Hosp.	7	3 P. & A. Kyriakou Children's Hosp.	91
4 Batman University	4	4 University of Piraeus	70
5 University of Piraeus	3	5 University of Sharjah	67
6 University of Sharjah	3	6 The American College of Greece	54
7 Mersin University	2	7 University of Dubai	54
8 University of Kebaangsaan	2	8 Ontario Tech University	49
9 The American College of Greece	1	9 Eastern Mediterranean University	17
10 University of Dubai	1	10 Kyung Hee University	17

Yine ilk sırada 93 atıf sayısı ile National and Kapodistrian University of Athens yer almaktadır. Bunu, 91 atıf sayısı ile "University of Thessaly" ve "P. & A. Kyriakou Children's Hospital" takip etmektedir. Dördüncü sırada "University of Piraeus (70 atıf)", beşinci sırada ise "University of Sharjah (67 atıf)" bulunmaktadır. Kurumlara ilişkin etkileşim düzeyini gösteren ağ haritası Şekil 8'de sunulmuştur.



Şekil 8. Kurum ağ haritası

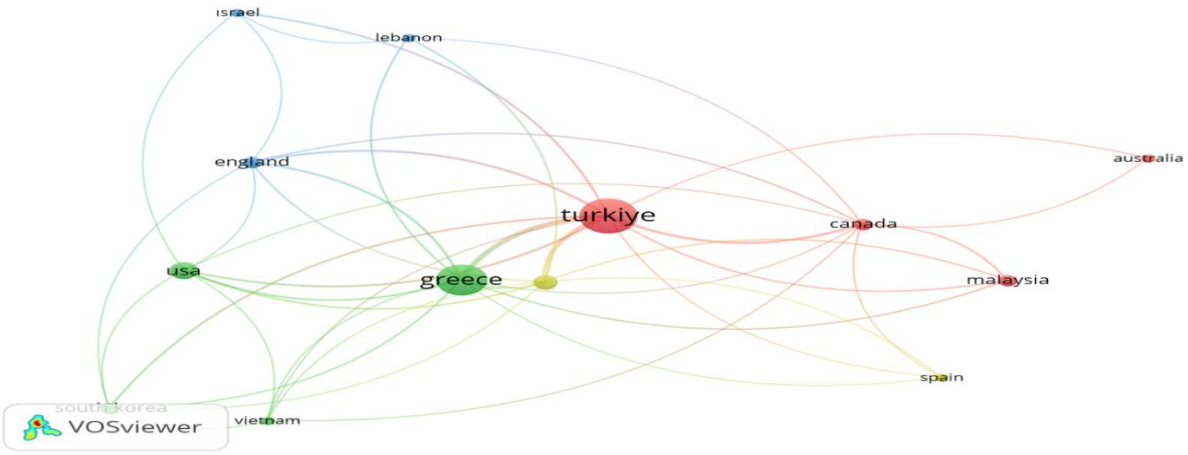
4.6. Ülke Üretkenlik ve Atıf Analizi

Sessiz istifa konusuna yönelik, ülkelerin üretkenlik düzeylerini ve atıf sayılarını gösteren veriler Tablo 6'da yer almaktadır. Çalışma sayısı bakımından en üretken ülke olarak Türkiye (15 çalışma) öne çıkmakta ve ikinci sırada Yunanistan (12 çalışma), üçüncü sırada Amerika Birleşik Devletleri (4 çalışma), dördüncü sırada Birleşik Arap Emirlikleri (3 çalışma), beşinci sırada ise Kanada'nın (2 çalışma) olduğu görülmektedir. Bu veriler, Türkiye'nin bu alanda diğer ülkelere kıyasla daha büyük ölçüde akademik katkı sunduğunu göstermektedir.

Tablo 6. En üretken ve en çok atıf alan ülkeler

En Üretken Ülkeler	Çalışma Sayısı	En Çok Atıf Alan Ülkeler	Atıf Sayısı
1 Türkiye	15	1 Yunanistan	151
2 Yunanistan	12	2 Birleşik Arap Emirlikleri	67
3 ABD	4	3 Kanada	54
4 Birleşik Arap Emirlikleri	3	4 Türkiye	50
5 Kanada	2	5 ABD	19
6 Güney Kore	2	6 Güney Kore	17
7 İngiltere	2	7 İsrail	7
8 Malezya	2	8 İngiltere	5
9 İsrail	1	9 Malezya	5
10 Lübnan	1	10 Lübnan	2
11 Vietnam	1	11 Vietnam	2
12 İspanya	1	12 İspanya	1
13 Avustralya	1	13 Avustralya	1

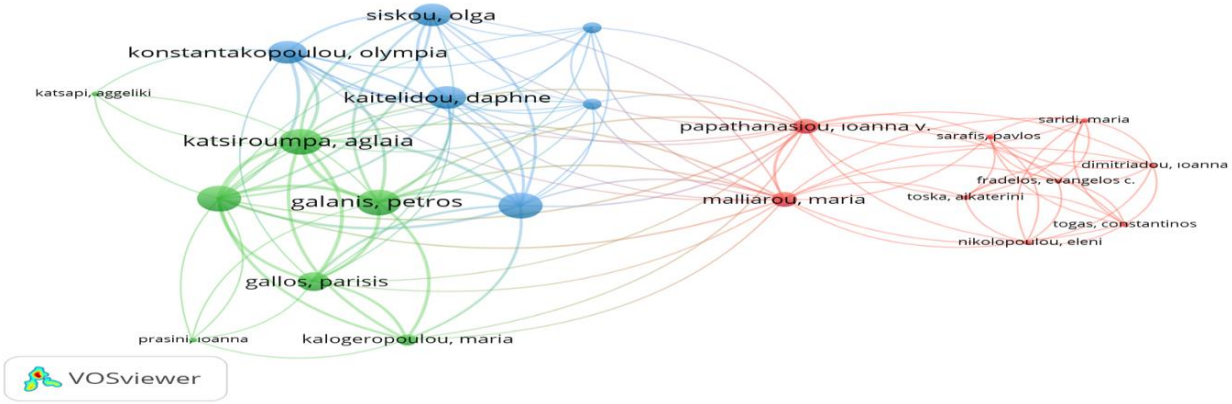
Atıf sayıları değerlendirildiğinde Yunanistan (151 atıf) ilk sırada yer alırken, ikinci sırada Birleşik Arap Emirlikleri (67 atıf), üçüncü sırada Kanada (54 atıf) ve dördüncü sırada üretkenlik açısından öne çıkan Türkiye (50 atıf) yer almaktadır. Ülkelerin etkileşim düzeyini gösteren ağ haritası Şekil 9'da sunulmuştur.



Şekil 9. Ülke ağ haritası

4.7. Yazar İş birliği Analizi

Çalışma kapsamında sessiz istifa konusunu ele alan yazarların ortak yazarlık ilişkileri, araştırma iş birlikleri bağlamında analiz edilmiştir. Yazarların iş birliği yaptığı diğer yazarlarla ilişkilerine yönelik etkileşim düzeyini gösteren ağ haritası Şekil 10'da yer almaktadır. Haritada sessiz istifa konusunda, en az bir ortak çalışmada yer alan 22 yazarın, iş birliği ilişkilerine göre üç farklı renkle temsil edilen kümeler oluşturduğu görülmektedir. Yeşil renkle temsil edilen kümede dikkat çeken isimlerden P. Galanis'in, sessiz istifa konusunda A. Katsiroumpa ve P. Gallos ile birlikte çalıştığı görülmektedir. Mavi kümede yer alan O. Siskou, D. Kaitelidou ve O. Konstantakopoulou'nun da ortak çalışmalar yaptığı anlaşılmaktadır. Kırmızı kümede yer alan I.V. Papathanasiou ve M. Malliarou adlı yazarların kendi aralarında çalışmalar yaptığı görülmektedir. Çalışma kapsamında, kurum ve ülke iş birliği analizleri de yapılmış ancak anlamlı görsel haritalar elde edilemediğinden çalışmada yer verilmemiştir.

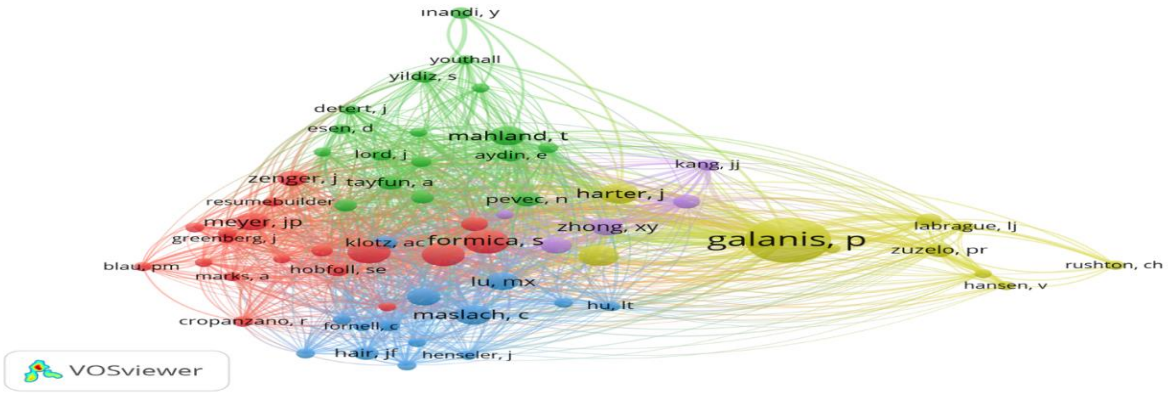


Şekil 10. Yazar iş birliği haritası

4.8. Yazar Ortak Atıf Analizi

Bu bölümde, sessiz istifa konusunda en fazla atıf almış ve en yüksek etkileşim düzeyine sahip yazarlar tespit edilerek Şekil 11'de görsel olarak sunulmuştur. Yapılan analiz sonucunda toplam 2145 yazar olduğu, en az beş atıf alan 65 yazar olduğu anlaşılmıştır. Sarı kümeyi oluşturan 11 yazar arasında 99 atıf sayısı ve 1147 etkileşim düzeyi ile P. Galanis en dikkat çeken isimdir. Kırmızı kümede yer alan 18 yazar içinde ise en yüksek atıf ve etkileşim düzeyine sahip yazar, 30 atıf sayısı ve 460 etkileşim düzeyi ile S. Formica'dır.14 yazarın bulunduğu mavi kümede C. Maslach, 22 atıf sayısı ve 312 etkileşim düzeyi ile öne çıkmaktadır. Yeşil kümede yer alan 17 yazar arasında ise T. Mahland, 20 atıf sayısı

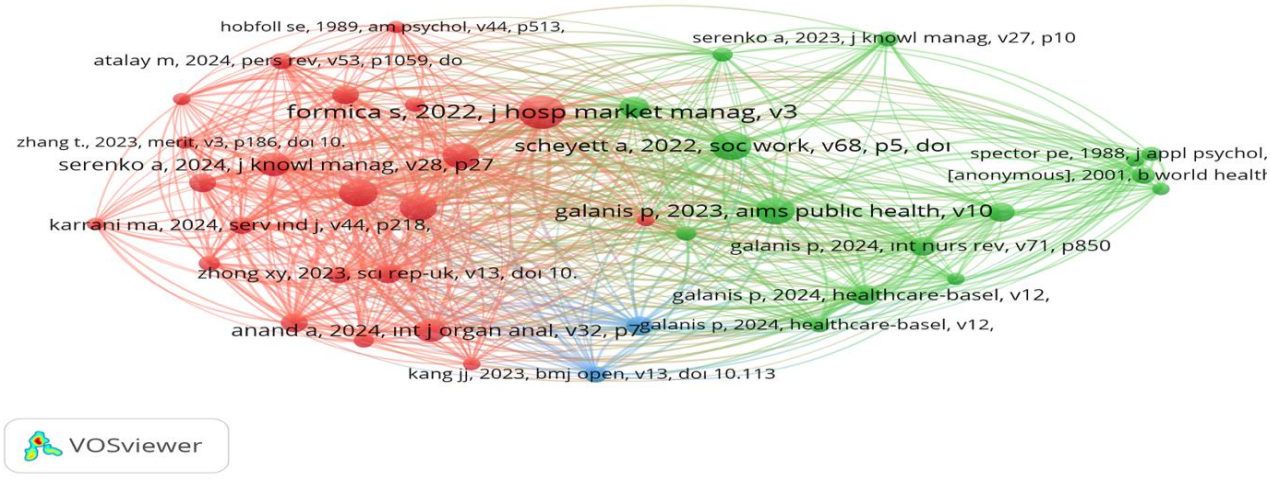
ve 323 etkileşim düzeyi ile ilk sırada yer almaktadır. Son olarak, beş yazardan oluşan mor kümede öne çıkan isim X. Y. Zhong'dur, 16 atıf sayısı ve 329 etkileşim düzeyine sahiptir.



Şekil 11. Yazar ortak atıf ağ haritası

4.9. Çalışma Ortak Atıf Analizi

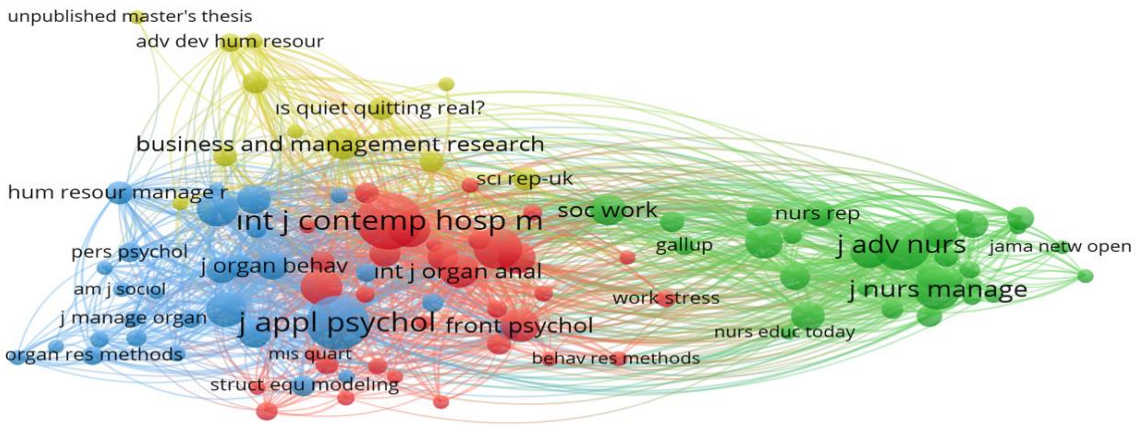
Sessiz istifa konusunda yapılan çalışmaların ortak atıf analiz haritası Şekil 12'de yer almaktadır. Toplam 2563 çalışma içerisinden en az beş ortak atıfa sahip olan 39 çalışma tespit edilmiştir. Ortak atıflarda, kırmızı kümede 22 yazar, yeşil kümede 15 yazar ve mavi kümede ise iki yazar bağlantılı olarak yer almaktadır. Kırmızı kümede, atıf sayısı ve etkileşim düzeyi açısından öne çıkan çalışma 30 atıf sayısı ve 247 etkileşim düzeyi ile Formica (2022) olarak görülmektedir. Mavi kümede 11 atıf sayısı ve 110 etkileşim düzeyi ile öne çıkan çalışma Boy (2023) olurken, yeşil kümede 22 atıf sayısı ve 168 etkileşim düzeyi ile Scheyett (2022) dikkat çekmektedir.



Şekil 12. Çalışmaların ortak atıf ağ haritası

4.10. Dergi Ortak Atıf Analizi

Sessiz istifa konusuyla ilgili olarak, en çok atıf almış ve en yüksek etkileşim düzeyine sahip dergiler tespit edilerek, ortak atıf ilişkileri üzerinden oluşturulan dergi ağı haritası Şekil 13'de görsel olarak sunulmuştur. Toplamda 1531 dergi arasında, en az beş atıf alarak öne çıkan 104 dergi belirlenmiştir. Analiz sonucunda oluşan ortak atıf ağı haritasındaki kırmızı kümede 33, yeşil kümede 30, mavi kümede 29 ve sarı kümede 12 dergi bulunmaktadır. En yüksek atıf sayısı ve etkileşim düzeyine sahip dergi sıralamasında 72 atıf sayısı ve 1858 etkileşim düzeyi ile konaklama ve turizm yönetimi alanında önde gelen akademik dergilerden biri olan "International Journal of Contemporary Hospitality M." dergisi ilk sırada yer almaktadır. 67 atıf sayısı ve 2425 etkileşim düzeyi ile "Journal of Applied Psychology" dergisi ikinci sırada yer alırken, 53 atıf sayısı ve 1747 etkileşim düzeyine sahip "Journal of Advanced Nursing" dergisi üçüncü sırada bulunmaktadır.



Şekil 13. Dergilerin ortak atıf ağ haritası

V. SONUÇ

Çalışma çerçevesinde 2000-2025 yılları arasında WoS veri tabanındaki sessiz istifa konulu 109 akademik çalışma üzerinden bibliyometrik haritalama yöntemi ile analiz gerçekleştirilmiştir. Buna yönelik olarak çalışmaların yıllara göre dağılımı, sıkça kullanılan anahtar kelimeler, en fazla yayın yapan ve atıf sayısı yüksek olan yazarlar, en fazla yayın yapan ve atıf sayısı yüksek olan çalışmalar, bu alanda öne çıkan dergiler ile bu dergilerin atıf düzeyleri ve konuya en fazla katkı sağlayan üniversiteler ile ülkeler detaylı bir biçimde analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular sessiz istifa alanında daha önce bibliyometrik analiz çalışmaları yapmış olan Karnik vd. (2024), Katırcıoğlu (2024), Nguyen (2024), Oğan ve Çetiner (2024), Papadopoulou ve Vouzas (2024), Şahin'in (2024) elde ettiği sonuçlar ile benzerlikleri ve farklılıkları esas alınmak suretiyle mukayese edilmiştir. Değerlendirme sonucunda elde edilen bazı bulguların önceki çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmekte olduğu, bazı bulguların ise farklılaştığı görülmüştür. Bulgular arasındaki farklılaşmanın nedeninin bu çalışmanın ele aldığı değişkenlerin daha önce yapılan çalışmalardan bazı yönlerden ayrışmasından ve analizlerde saptanan zaman içindeki değişikliklerden kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmanın bulguları ile daha önce yapılan çalışmalarda elde edilen bulguların örtüşen ve farklılaşan yönleri detaylı şekilde aşağıda sunulmaktadır.

Sessiz istifa alanına yönelik ilk çalışmanın 2022 yılında gerçekleştirildiği belirlenmiş, 2023 yılında çalışmaların yoğunlaşmaya başladığı görülmüş ve en üretken yıl 2024 yılı olarak tespit edilmiştir. Bu bulgu, Şahin'in (2024) yapmış olduğu çalışma bulguları ile örtüşmektedir. Ancak Oğan ve Çetiner (2024), Karnik vd. (2024), Katırcıoğlu (2024) ile Papadopoulou ve Vouzas'ın (2024) yapmış oldukları çalışmalarda 2023 yılı en üretken yıl olarak rapor edilmiştir. 2023 yılı sonrasında yapılan çalışmalarda, sessiz istifa konusundaki yayınların indekslenme zamanı ve erişilebilirliği ile kullanılan veri tabanlarının farklı olması (örneğin yalnızca WoS, ya da WoS ve Scopus gibi) bu farkı açıklamaktadır. Yapılan çalışmalarda yıl esaslı olarak bir artış gözlemlenmekte olup, bu alandaki ilginin ilerleyen yıllarda da artarak devam etmesi oldukça muhtemeldir.

Sessiz istifa konulu çalışmalar alanlara göre dağılım açısından değerlendirildiğinde bu çalışmada yönetim, hemşirelik ve işletme alanlarında yapılan çalışmalar öne çıkmıştır. Bu sonuç Karnik vd.'nin (2024) yaptığı çalışma bulgularını destekler niteliktedir. Ancak, bulgular Papadopoulou ve Vouzas'ın (2024) yaptığı çalışma bulguları ile farklılaşmaktadır. Papadopoulou ve Vouzas'ın (2024) çalışmasında "hizmet", "sağlık" ve "eğitim" alanlarının öne çıkması veri tabanlarının çeşitliliği ve analiz ölçütlerinin farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

Yapılan analiz sonucunda "quiet quitting" anahtar kelimesinden sonra "nurses" ve "job burnout" anahtar kelimelerinin öne çıktığı belirlenmiştir. Oğan ve Çetiner (2024) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise en sık kullanılan anahtar kelimeler "tükenmişlik" ve "işten ayrılma niyeti" olarak tespit edilmiştir. Kısmen benzer bir şekilde, Şahin'in (2024) çalışmasında da en sık kullanılan anahtar kelimeler "tükenmişlik", "çalışma" ve "performans" şeklinde sıralanmıştır. Bu doğrultuda, sessiz istifa üzerine yapılan çalışmaların odak noktaları ve çalışmalarda kullanılan anahtar kelimelerin zaman içinde farklılaştığı; özellikle son dönemlerde sağlık alanında sessiz istifa konulu çalışmaların artış gösterdiği söylenebilir.

Bu çalışmanın bulgularında "P. Galanis", "A. Katsiroumpa" ve "I. Moisoglou" sessiz istifa konusunda en fazla çalışması olan yazarlar sıralamasında ilk sırada yer almaktadır. Bu bulgu Şahin (2024) ve Nguyen'in (2024) tarafından yapılan çalışmalardaki bulgular ile örtüşmektedir. Şahin (2024) ve Nguyen (2024) tarafından en çok çalışması olan yazar "P. Galanis" olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda, "P. Galanis"in üretkenliği sessiz istifa konusunun gelişim sürecine yön veren önemli bir katkı olarak değerlendirilebilir. Öte yandan bu çalışmada en çok atıf alan yazarlar sıralamasında yine "P. Galanis", "A. Katsiroumpa" ve "I. Moisoglou'nun öne çıktığı belirlenmiştir. Bu bulgunun daha önce yapılan çalışmalardaki bulgular ile karşılaştırıldığında farklılık gösterdiği görülmüştür. Oğan ve Çetiner (2024) ile Şahin (2024) en çok atıf alan yazarları "S. Formica" ve "F. Sfodera" olarak tespit etmişlerdir. Bu bağlamda, atıf dinamiklerinin zaman, veri kaynakları ve analiz kapsamına bağlı olarak değiştiği, bu nedenle yazarların görünürlüğü ve etkisinin kısa süre içinde bile farklılaşabildiği ortaya çıkmaktadır.

Çalışmada sessiz istifa konusunda en fazla sayıda atıf yapılan çalışmalar Hamouche (2023) ve Serenko (2024) olarak tespit edilmiştir. Bu bulgu Karnik vd.'nin (2024) çalışma bulgusundan farklıdır. Karnik vd. (2024) en fazla sayıda atıf yapılan çalışmanın Galanis vd. (2023) olduğunu belirlemişlerdir. Bu durum ilgili konuya yönelik atıf sayısı açısından öne çıkan çalışmaların zamana bağlı olarak değişkenlik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Sessiz istifa alanında en çok çalışma yayımlayan dergiler sıralamasında ilk sırada "Nursing Reports" ikinci sırada "Journal of Advanced Nursing" dergisi yer almıştır. Papadopoulou ve Vouzas (2024) ise en fazla çalışma yayımlayan dergileri "International Journal of Contemporary Hospitality M." ve "Healtcare" olarak tespit etmişlerdir. Bu doğrultuda, sessiz istifa konusuna ilişkin yayınların farklı alanlara odaklanan dergilerde zaman içinde hızla değişiklik gösterdiği ve buna bağlı olarak yayın sayısı bakımından öne çıkan dergilerin belirgin biçimde değişebildiği anlaşılmaktadır.

En fazla sayıda atıf yapılan dergiler bu çalışmada "International Journal of Contemporary Hospitality M." ve "Journal of Knowledge Management" olarak belirlenmiştir. Bu bulgu Şahin'in (2024) çalışmasındaki bulgu ile kısmen örtüşmektedir. Şahin (2024) en fazla atıf alan dergileri "International Journal of Contemporary Hospitality M." ve "Journal of Applied Psychology" şeklinde tespit etmiştir. Buradan hareketle çalışmaların yapıldığı zaman dilimi göz önünde bulundurulduğunda, atıf sayısında ilk sırada yer alan derginin değişiklik göstermediğini ve atıf sayısı açısından öne çıkan dergilerin benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür.

Çalışma kapsamında kurumlar üretkenlik açısından değerlendirildiğinde, ilgili konuda en fazla yayın yapan ilk üç kurum "National and Kapodistrian University of Athens", "University of Thessaly" ve "P. & A. Kyriakou Children's Hospital" olarak tespit edilmiştir. Şahin (2024) yapmış olduğu çalışmada en çok yayın yapan kurumları sırasıyla; "National and Kapodistrian University of Athens", "Universiti Kebangsaan Malaysia" ve "Pan & Aglaia Kyriakou Children's Hospital" olarak belirlemiştir. Bu doğrultuda sessiz istifa alanında Yunanistan'daki kurumların üretkenlik açısından öncü konumda olduğu söylenebilir. Kurumlar atıf sayısı açısından değerlendirildiğinde de en fazla atıf alan ilk üç kurum sıralaması değişiklik göstermemiştir. En fazla atıf sayısına sahip kurumlar yine "National and Kapodistrian University of Athens", "University of Thessaly" ve "P. & A. Kyriakou Children's Hospital" olarak tespit edilmiştir. Ancak, bu bulgu ile sessiz istifa konusunda bibliyometrik analiz yapılan daha önceki çalışmalarda doğrudan karşılaştırılabilecek nitelikte bir bulguya rastlanılmamıştır.

Sessiz istifa konusuna ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde, en fazla yayına sahip ülkelerin sırasıyla Türkiye, Yunanistan, Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Arap Emirlikleri ve Kanada olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçları, sessiz istifa konusundaki yayın sayısı açısından Türkiye'nin öne çıktığını ve diğer ülkelere kıyasla bu alana en fazla akademik katkıyı sağladığını ortaya koymaktadır. Karnik vd. (2024) çalışma sayısı bakımından en üretken ülkeleri sırasıyla Yunanistan, Amerika Birleşik Devletleri, Hindistan, Türkiye ve Portekiz olarak, Katırcıoğlu (2024) Yunanistan, Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Arap Emirlikleri ve İtalya şeklinde, Oğan ve Çetiner (2024) en üretken ülkeleri sırasıyla Amerika Birleşik Devletleri, Türkiye ve Yunanistan olarak tespit etmiş, Papadopoulou ve Vouzas (2024) en fazla sayıda çalışması bulunan ülkenin Yunanistan olduğunu ifade etmiş, Şahin'de (2024) sırasıyla Yunanistan ve Amerika Birleşik Devletleri şeklinde olduğunu ortaya koymuştur. Verilen bu bilgilerden hareketle bu çalışma bulgusunun sıralama esas alınarak farklılaştığı ifade edilebilir. Nitekim, önceki çalışmalarda da sıralamalar değişiklik göstermektedir. Atıf sayılarına bakıldığında bu çalışmada sırasıyla Yunanistan, Birleşik Arap Emirlikleri, Kanada ve Türkiye olarak belirlenmişken, Şahin (2024) ise sırasıyla İtalya, Amerika Birleşik Devletleri ve Yunanistan olarak tespit etmiştir. Bu anlamda bu çalışma bulgusunun farklılaştığı anlaşılmıştır. Söz konusu farklılığın, zamansal değişiklikler ve çalışmaların etki düzeylerinden kaynaklanıyor olabileceği söylenebilir.

Sessiz istifanın literatürde henüz yeni bir kavram olması, çalışma kapsamının WoS veri tabanındaki son 25 yıla ait yayınlarla sınırlandırılmasını gerekli kılmıştır. Bu sınırlama ile kavramın literatürde ne ölçüde ele alındığı ve nasıl bir gelişim süreci geçirdiği daha net bir şekilde ortaya konulmuştur. Ancak, konunun görece yeni olması ve hızla gelişen

dinamiklerle şekillenmesi, ileride yapılacak çalışmalar için daha geniş kapsamlı analizlere ihtiyaç duyulacağını göstermektedir. Özellikle pandemi sonrasında değişen çalışma koşulları ve ortaya çıkan yeni iş modellerinin, konunun akademik çalışmalarda daha fazla ilgi görmesine zemin hazırladığı düşünülmektedir. Bu bağlamda, konuya yönelik akademik ilginin önümüzdeki dönemde artarak devam etmesi öngörülmektedir. Çalışmanın, literatürdeki boşluğun doldurulmasına ve bu alanda daha sonra yapılacak olan akademik çalışmaların gelişimine katkı sunacağı düşünülmektedir.

Gelecekte yapılacak çalışmalarda, konunun daha geniş açıdan ele alınarak farklı veri tabanlarının sürece dâhil edilmesi, alternatif anahtar kelimeler kullanılarak tarama gerçekleştirilmesi ve çeşitli değişkenler üzerinden karşılaştırmalı analizler yapılması ilgili literatüre önemli ölçüde katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

Acar, S. (2024). Sosyal medyada sessiz istifa algısı: Ekşisözlük incelemesi. *Beykoz Akademi Dergisi*, *12*(2), 147-172.

Akın, A., & Çiçek, M. (2024). Konaklama işletmelerinde sessiz istifanın nedenlerinin tespitine yönelik bir araştırma. *Ispec International Journal of Social Sciences & Humanities*, *8*(2), 171-178.

Al, U., & Çoştur, R. (2007). Türk Psikoloji Dergisi'nin bibliyometrik profili. *Türk Kütüphaneciliği*, *21*(2), 142-163.

Alsharif, A. H., Salleh, N., & Baharun, R. (2020). Bibliometric analysis. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, *98*(15), 2948-2962.

Arabacı, M., & Yiğit, A. (2023). Türkiye'de sağlık kurumlarında örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığa etkisi: Sistematik derleme çalışması. *SDÜ Sağlık Yönetimi Dergisi*, *5*(2), 129-146.

Avşar, M. (2024). Konaklama işletmelerinde çalışanların "sessiz istifa" kavramına ilişkin algılarının metafor analizi ile incelenmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *14*(1), 343-355.

Bakır, N., & Özcan, A. (2025). Sağlık çalışanlarının iş yaşam dengesi, sessiz istifa ve tükenmişlik düzeylerinin araştırılması. *Atlas Journal of Medicine*, *5*(12), 1-11.

Boy, Y., & Sürmeli, M. (2023). Quiet quitting: A significant risk for global healthcare. *Journal of Global Health*, *13*, Article 03014.

Boz, D. (2024). Sessiz istifanın işten ayrılma niyetine etkisi: Çağrı merkezi çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *13*, 1-11.

Cashion, H. (2024). *The struggle for work-life balance: Quiet quitting as a hyper-ındividualized tool of neoliberal resistance* (Master's thesis, University of Arkansas).

Cumhurbaşkanlığı Millet Kütüphanesi (2019). *Veritabanları.* https://mk.gov.tr/

Çarıkçı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş–aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *9,* 153-170.

Çimen, A. İ. & Yılmaz, T. (2023). Sessiz istifa ne kadar sessiz? *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, *5*(1), 27-33.

Demirkaya, H., Yıldız, B., Özalçın, S. E., & Öztürk, H. (2023). İnsan kaynaklarında sessizliğin yankıları: Örgütlerde sessiz istifa fenomeninin anatomisi. *SDÜ İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, *2*(2), 69-88.

Deniz, A. (2024). Sessiz istifanın iş tatminine etkisi: Havacılık sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, *7*(2), 134-152.

Dereli, A. B. (2024). VOSviewer ile bibliyometrik analiz. *Communicata*, *28,* 1-7.

Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., & Kaitelidou, D. (2023). The quiet quitting scale: Development and initial validation. *AIMS Public Health*, *10*(4), 828-848.

Gözlü, K. (2023). Tükenmişlik bağlamında yeni bir kavram olarak sessiz istifa ve sağlık sektöründeki etkileri. *Meyad Akademi*, *4*(2), 213-241.

Gualano, M. R., Santoro, P. E., Borrelli, I., Rossi, M. F., Amantea, C., Daniele, A., & Moscato, U. (2023). Telework-related stress (TERRA), psychological and physical strain of working from home during the COVID-19 pandemic: A systematic review. *Workplace Health & Safety*, *71*(2), 58-67.

Güler, M. (2023). Çalışma kültüründe yeni bir kavram: Sessiz istifa. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *32*(1), 247-261.

Gürer, A., Solmaztürk, A. B., & Gökçe, F. (2024). Sessiz istifa: Literatür incelemesi. *Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi*, *13,* 1-41.

Hamouche, S., Koritos, C., & Papastathopoulos, A. (2023). Quiet quitting: Relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *35*(12), 4297-4312.

Kang, J., Kim, H., & Cho, O. H. (2023). Quiet quitting among healthcare professionals in hospital environments: A concept analysis and scoping review protocol. *Bmj Open*, *13*(11), Article e077811.

Karaduman, E. (2023). Sessiz istifanın LinkedIn'de analizi: Turizm ve planlama için çıkarımlar. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Çalışmalar Dergisi*, *4*(2), 269-284.

Karaşin, Y., & Öztırak, M. (2023). Sessiz istifa tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *13*(4), 1443-1460.

Karayaman, Ö. Ü. S. (2024). Sessiz istifa sürecindeki çalışanların duygu durumundaki değişimler. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, *12*(157), 75-90.

Karnik, P., Bajpai, D., Jaisinghani, J., & Jaroliya, D. (2024). Quiet quitting: A bibliometric review. *Journal of Informatics Education and Research*, *4*(3), 2219-2226.

Katırcıoğlu, E. (2024). Organisations surrounded by silence: Evaluation of tourism and hospitality literature within employee silence, quiet quitting, and quiet firing. *Journal of Tourismology*, *10*(1), 80-92.

Kazak, M., & Kazak, G. (2023). Sağlık turizmi alanında yapılan çalışmalarının VOSviewer ile bibliyometrik analizi. *Journal of Healthcare Management and Leadership*, *1*, 34-45.

Kim, K. T., & Sohn, Y. W. (2024). The impact of quiet quitting on turnover intentions in the era of digital transformation: The mediating roles of job satisfaction and affective commitment, and the moderating role of psychological safety. *Systems*, *12*(11), Article 460.

Kobal, G., & Batı, S. (2022). Eski bir alışkanlık, yeni bir akım: Sessiz istifa yaşayanlar anlatıyor, uzmanlar yorumluyor. *Hürriyet*. https://www.hurriyet.com.tr/gundem/eski-bir-aliskanlik-yeni-bir-akim-sessiz-istifayasayanlaranlatiyor-uzmanlar-yorumluyor-42127939

Lee, D., Park, J., & Shin, Y. (2023). *Where are the workers? From great resignation to quiet quitting* (NBER Working Paper No. 30833). National Bureau of Economic Research.

Lu, M., Al Mamun, A., Chen, X., Yang, Q., & Masukujjaman, M. (2023). Quiet quitting during COVID-19: The role of psychological empowerment. *Humanities and Social Sciences Communications*, *10*(1), 1-16.

Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet quitting-causes and opportunities. *Business and Management Research*, *12*(1), 9-19.

Majka, M. (2024, October 6). *How managers can transform quiet quitting into quiet thriving among employees*. LinkedIn. https://www.linkedin.com/pulse/how-managers-can-transform-quiet-quitting-thriving-among-marcin-majka-qdmff

Molchan, S., & Clore, C. (2023). What's going on in the workplace? The impact of quiet quitting and the great resignation in corporate America. *Aspen Journal of Scholarly Works*, *3*, 200-210.

Nguyen, B. G. (2024). *The phenomenon of quiet quitting: A scoping review* (Doctoral dissertation, Macquarie University).

Oğan, E., & Çetiner, N. (2024). Sessiz istifa kavramına yönelik bir bibliyometrik analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 25*(1), 203-221.

Örücü, E., & Hasırcı, I. (2024). Hiyerarşi kültürünün sessiz istifa davranışı üzerindeki etkisinde banka çalışanlarının eğitim durumlarının düzenleyici rolü. *İzmir İktisat Dergisi*, *39*(2), 389-408.

Özcan, E., & Yaltagil, E. I. (2024). Sağlıkta sessiz istifanın nedenleri ve çözüm yolları. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, *16*(2), 919-935.

Öztürk, E., Arıkan, Ö. U., & Ocak, M. (2023). Understanding quiet quitting: Triggers, antecedents and consequences. *Uluslararası Davranış, Sürdürülebilirlik ve Yönetim Dergisi*, *10*(18), 57-79.

Papadopoulou, G., & Vouzas, F. (2024). Exploring quiet quitting in the organizational context: A systematic literature review and a theoretical framework. In *Proceedings of the European Intelligence and Security Informatics Conference (EISIC)*.

Pevec, N. (2023). The concept of ıdentifying factors of quiet quitting in organizations: An integrative literature review. *Challenges of the Future/Izzivi Prihodnosti*, *8*(2), 128-147.

Ratnatunga, J. (2022). Quiet quitting: The silent challenge of performance management. *Journal of Applied Management Accounting Research*, *20*(2), 13-20.

Savaş, B. Ç., & Turan, M. (2023). Sessiz istifa ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Online Journal of Recreation and Sports*, *12*(3), 442-453.

Serenko, A. (2024). The human capital management perspective on quiet quitting: Recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management*, *28*(1), 27-43.

Şahin, Y. (2024). Örgütlerde sessiz istifanın bibliyometrik analizi. *İzmir Yönetim Dergisi*, *5*(2), 153-165.

Türk, M., & Başboğa, M. İ. (2022). Sessiz istifa. *Ege 7th International Conference on Social Sciences* (Bildiri sunumu), İzmir, Türkiye.

Yıldız, D. (2023). Current problem of employees and employers in organizations: Quiet quitting. *SSRJ| Social Sciences Research Journal, 12*(06), 795-802.

Yıldız, D. (2024). Z kuşağında tükenmişliğin ötesi: Sessiz istifa. *International Journal of Disciplines in Economics & Administrative Sciences Studies*, *9*(52), 1400-1405.

Yıldız, S., & Özmenekşe, Y. O. (2022). Kaçınılmaz son: Sessiz istifa. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, *7*(4), 14-24.