



Sessiz İstifa Alanında Hazırlanmış Lisansüstü Tezlerinin Bibliyometrik Analizi Bibliometric Analysis of Graduate Theses Prepared in the Field of Quiet Quitting

Hüseyin ALKIŞ  ^a

^a Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Zile Dinçerler Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, Tokat, Türkiye huseyin.alkis@gop.edu.tr

ÖZET

Sessiz İstifa, fiziksel olmasa bile zihinsel anlamda işten ayrılmak olarak ifade edilmektedir. Bu çalışmanın amacı, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edilen verilere dayalı bibliyometrik analiz kullanarak, 14.03.2026 tarihine kadar yayımlanan ve tez başlıklarında Sessiz İstifa ifadesini içeren Yüksek Lisans ve Doktora tezlerini incelemektir. Bibliyometrik analiz, belirli bir disiplindeki araştırmalar arasındaki bağlantıları analiz etmek için istatistiksel ve matematiksel yöntemleri birleştiren niceliksel bir yaklaşımdır. Bu kapsamda, Sessiz İstifa ile ilgili toplam 53 Yüksek Lisans ve Doktora tezi tespit edilmiştir. Sınıflandırma sürecinin ardından, Tez Türü (YL-DR), Yazarın Cinsiyeti, Danışmanın Akademik Ünvanı, Yayın Yılı, Tez Dili ve Sayfa Sayısı ile ilgili bilgiler veri tabanından elde edilmiştir. Sessiz İstifa alanında hazırlanmış Yüksek Lisans ve Doktora tezlerinin genel örüntülerini değerlendirme ve bu alanda gelecekte yapılacak araştırmalara nispeten de olsa katkı sağlamanın amaçlandığı bu çalışmanın bulguları, konuyla ilgili en fazla sayıda tezin 2025 yılında hazırlandığını göstermektedir. Bununla birlikte tezlerin çoğu Yüksek Lisans düzeyinde ve Türkçe olarak hazırlanmış olup yazarların büyük çoğunluğu kadındır ve tezlerin sayfa sayısının Medyan (IQR) değeri 103,00(54,50)'dir. Sessiz İstifa ile ilgili lisansüstü tezlerinin sayısındaki artışın, Türk yükseköğretim sisteminde Sessiz İstifa konusundaki farkındalığı artıracakı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sessiz İstifa, Bibliyometrik Analiz, Lisansüstü Tezleri, Veri Tabanı, İstatistik

Gönderme Tarihi: 04 Nisan 2026

Kabul Tarihi: 15 Haziran 2026

Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi

ABSTRACT

Quiet Quitting is defined as leaving a job mentally, even if not physically. The aim of this study is to examine Master's and Doctoral theses published up to March 14, 2026, that contain the phrase "Quiet Quitting" in their titles, using bibliometric analysis based on data obtained from the Council of Higher Education (YÖK) National Thesis Center database. Bibliometric analysis is a quantitative approach that combines statistical and mathematical methods to analyze connections between research in a particular discipline. In this context, a total of 53 Master's and Doctoral theses regarding Quiet Quitting were identified. Following the classification process, information about Thesis Type (YL-DR), Author's Gender, Advisor's Academic Title, Publication Year, Thesis Language and Number of Pages were obtained from the database. The findings of this study, which aims to evaluate the general patterns of Master's and Doctoral theses prepared in the field of Quiet Quitting and to contribute to future research in this field, show that the largest number of theses on the subject were prepared in 2025. However, most of the theses were prepared at the master's level and in Turkish, the majority of the authors are women, and the Median (IQR) value of the number of pages of the theses is 103.00 (54.50). It is thought that the increase in the number of postgraduate theses regarding Quiet Quitting will increase awareness about Quiet Quitting in the Turkish higher education system.

Keywords: Quiet Quitting, Bibliometric Analysis, Postgraduate Theses, Database, Statistics

Received: 4 April 2025

Accepted: 15 June 2025

Article Classification: Research Article

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Alkış, H. (2026). Sessiz İstifa Alanında Hazırlanmış Lisansüstü Tezlerinin Bibliyometrik Analizi, İşletme Akademisi Dergisi, 7 (2), 159-168.

1. GİRİŞ

Dünya COVID-19 pandemisiyle karşı karşıya kalınca sosyal izolasyon kuralları ve karantinalarla ilgili ani kararlar, küresel sağlık krizinin ötesinde, tüm sektör ve endüstrilerdeki işgücünü önemli ölçüde etkilemiştir (Boy & Sürmeli, 2023). “Fiziksel olmasa bile zihinsel anlamda işten ayrılmak” olarak ifade edilen sessiz istifa kavramı da COVID-19 pandemisiyle gündeme gelmiştir (Oğan & Çetiner, 2024).

Son birkaç yılda, çalışanların yalnızca işlerinin temel gereksinimlerini karşılamayı hedeflediği ve kasıtlı olarak fazladan çaba sarf etmediği sessiz bir ayrılma veya ayrılma biçimini ifade edilen sessiz istifa kavramı, önemli bir işyeri olgusu olarak daha fazla ilgi görmeye başlamış olup doğrudan istifa veya iş tatminsizliğinin aksine, sessizce işten ayrılma aslında göz ardı edilir ve fark edilmez, ancak kurumsal performans ve kültür üzerindeki etkileri çok endişe vericidir (Afi, 2025).

Sessiz istifa, kuruluşun misyonunu yerine getirme, ürün veya hizmet sunma veya çalışan ayrılmadan önceki seviyede performans gösterme yeteneğini etkileyebilmekte olup sessiz istifanın etkisi, çalışanın ayrılışını çevreleyen özel koşullara ve ayrıldığı kurumun kültürüne bağlı olacaktır (Sarwar vd., 2024).

Akademik ilgi geliştikçe, çeşitli alanlardan çok sayıda akademisyen, sessiz istifa olgusunun önemi ve uygunluğu konusundaki farkındalığın arttığına dikkat çekmekle birlikte son yıllarda sessiz istifanın görünürdeki yaygınlığı veya bu tür davranışların kuruluşların çeşitli yönleri üzerindeki değişen etkileri sıklıkla vurgulanmakta olup sessiz istifaya ilişkin anlayışlar farklılık gösterse de, hâkim varsayım, sessiz bırakmanın değişen faktörler tarafından yönlendirilmesine rağmen, doğası gereği yekpare olduğu yönündedir (Harris, 2025).

Günümüz işyerlerinde sessiz istifa gittikçe daha yaygın hale geldiğinden akademik ve pratik manada bu olguya yol açan örgütsel ve psikolojik yönleri tanınması ve ele alması kritik öneme sahiptir (Sarwar vd., 2024).

Bu çalışmada sessiz istifa alanında hazırlanmış lisansüstü tezlerin genel eğilimlerini değerlendirmek ve bu alanda gelecekte yapılacak araştırmalara nispeten de olsa rehberlik etmek amaçlanmıştır.

YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında (bundan sonra veri tabanı olarak anılacaktır) yer alan lisansüstü tez çalışmalarının bibliyometrik analizlerinin yürütülebilmesi için tez bilgi ekranlarında bulunan aşağıdaki parametreler tespit edilmiştir.

- Tez Türü (YL-DR)
- Yazarın Cinsiyeti
- Danışmanın Akademik Ünvanı
- Yayın Yılı
- Tez Dili
- Sayfa Sayısı

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Bibliyometrik Analiz

Bibliyometrik analiz, büyük hacimli bilimsel verileri araştırmak ve analiz etmek için popüler ve titiz bir yöntem olup belirli bir alanın evrimsel nüanslarını açığa çıkarmayı sağlar ve o alanda ortaya çıkan alanlara ışık tutar (Donthu vd., 2021).

Bibliyometrik çalışmalar işletme, örgüt kültürü, finans, kültür, turizm, edebiyat, teknoloji, mühendislik, kimya, biyoloji, farmakoloji, eğitim ve sağlık gibi çeşitli disiplinlerde yaygın olup bibliyometrik verilere dayalı olarak farklı disiplinlerdeki bilimsel iletişim süreçleri incelenerek genel yapılar ortaya çıkarılabilir ve her alana özgü iletişim dinamikleri anlaşılabilir (Düşünen & Karalar, 2025).

Bibliyometrik analiz, belirli bir disiplindeki araştırmalar arasındaki bağlantıları analiz etmek için istatistiksel ve matematiksel yöntemleri birleştiren niceliksel bir yaklaşım olup alandaki bilgi yapısı kalıplarını keşfetmeye, öne çıkan temaları ve eğilimleri belirlemeye, alandaki mevcut sorunları ve zorlukları ortaya çıkarmaya ve böylece alanın ilerlemesine katkıda bulunmaya yönelik nesnel ve sistematik bir yaklaşım sunar (Kılınç, 2024).

2.2.Sessiz İstifa

İşyerindeki en yeni konulardan birisi olan sessizce işten ayrılma fikri, pandemi sürecinde uzaktan çalışma deneyimini benimseyen çalışanların, pandemi sonrasında bu deneyimi ve konforu işyerlerinde bulamayınca sessizce bırakma tepkisi olarak literatüre girmiş olup sessiz işten ayrılma genel olarak çalışanın işe yönelik çabalarının bilinçli ve gönüllü olarak sınırlandırılması anlamına gelir (Gönül, 2025).

Sessiz istifa, bir çalışanın ekstra kilometre performansı gösterme konusundaki isteksizliği olarak kendini gösterir ve bu, tipik olarak bir kuruluşun çalışanlarıyla anlamlı bir ilişki kuramamasından kaynaklanır (Mahand & Caldwell, 2023).

Sessiz istifanın gelişmesine yol açan ana durumlar şöyle sıralanabilir; Z kuşağının beklentilerindeki farklılıklar, kötü yönetim ve zayıf iş-yaşam dengesi zamanla duygusal tükenmeye yol açması, duygusal tükenme zamanla kopukluğa ve duyarsızlaşmaya yol açması, ayrılma ve duyarsızlaşma (Boy & Sürmeli, 2023).

Örgüt kültürü, çalışanların bağlılığının oluşturulmasında ve üretkenliklerinin artırılmasında çok önemli bir rol oynamakta olup bir örgütün iç ortamını tanımlayan ortak değerleri, davranışları ve uygulamaları kapsar; örgütün bazı bölümlerinin, örgütün uyumlu ortamına katkıda bulunmayı bırakması dikkat çekici olduğundan çalışanlar sessizce işyerinden ayrıldıklarında, organizasyon kültürü üzerindeki dalgalı etkiler organizasyon için önemli ölçüde açık olabilir (Afi, 2025).

2.3.Literatür Taraması

Tablo 1'de yerli ve yabancı literatürde Sessiz İstifa konusunda yapılmış araştırmalar, araştırmamanın amacı ve araştırmamanın sonuçları bağlamında özetlenmiştir.

Tablo 1. Sessiz İstifa Konusunda Yapılan Araştırmalar

Yazar(lar)	Araştırma Amacı	Araştırmamanın Sonuçları
(Gözü, 2023)	Sağlık sektöründe sessiz istifaya yönelik olarak sağlık yöneticilerinin ve ilgili paydaşların farkındalık kazanmasını sağlamak.	Sağlık sektöründe sessiz istifaya yönelik olarak yapılacak çalışmalar sessiz istifanın nedenlerinin daha iyi anlaşılmasını, örgütsel veya bireysel faktörlerin genel olarak belirlenmesini, çözüm yollarının kurumlar arasında paylaşılmasını sağlayabilir.
(Eflatun, 2023)	Sessiz istifa kavramı, kavramın ortaya çıkışı, kavramın önemi, sessiz istifaya neden olan faktörler ve sessiz istifanın önüne geçmek için tavsiyeleri incelemek.	Sessiz istifanın ortaya çıkış nedenleri olduğu gibi bunun farkına varan yöneticilerin ve liderlerin de konuyu ele alış biçimlerine göre sessiz istifanın önüne geçilebileceği anlaşılmıştır
(Güler, 2023)	Doküman analizi yöntemine dayalı olarak çalışma kültürüne yeni girmiş olan sessiz istifa kavramının teorik olarak analiz edilmesidir.	Sessiz istifanın işletmelere, çalışanlara, topluma ve ekonomiye neye mal olacağı ve olumlu ya da olumsuz sonuçlarının ortaya konulması gerekmektedir.

(Avcı & Erdem, 2026)	Sessiz istifanın nedenlerinin ve sonuçlarının, bir büyükşehir belediyesinin çalışanlarından toplanan veriler üzerinden tespit edilmesi amaçlanmıştır.	Örgütlerde, çok sayıda işyeri sorununun bir arada yaşanması durumunda sessiz istifa artmaktadır.
(Yıldız & Özmenkşe, 2024)	Sessiz istifa kavramıyla ilgili literatürün genişletilmesi ve daha sonra yapılacak çalışmalara katkıda bulunmak.	Sessiz istifa süreci sadece çalışanları değil kurum ve kuruluşları da olumsuz yönde etkilemektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı; veri tabanında 14.03.2026 tarihine kadar Sessiz İstifa konusunda hazırlanan lisansüstü tez çalışmalarını bibliyometrik analiz kapsamında incelemektir. Sessiz İstifa konusunda hazırlanan yerli ve yabancı literatürde araştırmalar bulunmakla birlikte, Türkiye’de bu konuda bibliyometrik analizle ele alan çalışmaların sayısı yeterli düzeyde değildir.

Araştırmanın daha fazla araştırmayı teşvik edebilme, sessiz istifa kavramıyla ilgilenen akademisyenler için bir kaynak olarak hizmet edebilme ve kanıta dayalı yönetimi tercih eden insan kaynakları yöneticilerine fayda sağlayabilme potansiyeli araştırmanın önemini ortaya koymaktadır (Kachhap & Singh, 2024).

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada, veritabanında 14.03.2026 tarihine kadar Sessiz İstifa konusunda hazırlanan lisansüstü tezler bibliyometrik analiz yöntemiyle değerlendirilmiştir. Tezlerin incelenmesi neticesinde elde edilen veriler araştırma kapsamındaki parametreler itibarıyla SPSS 23.0 programına aktarılmış ve analizler bu program aracılığıyla yürütülmüştür.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini veri tabanındaki Sessiz İstifa konusunda hazırlanan lisansüstü tezler oluşturmuştur. Bu doğrultuda, 14.03.2026 tarihine kadar taranan ve tez adında belirtilen kavramı içeren 53 adet tez incelenmiştir.

3.4. Araştırmanın Verilerinin Toplanması

Araştırma kapsamındaki veriler, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden “basit tarama” yapılarak, 14.03.2026 tarihinde derlenmiştir. Bu evrede, tarama işlemi sırasında “tez adı” hüccesine “Sessiz İstifa” ibaresi girilmiş ve tez adlarına göre tasnif edilmiştir. Tasnif işleminden sonra sistemde kayıtlı olan Tez Türü (YL-DR), Yazarın Cinsiyeti, Danışmanın Akademik Unvanı, Yayın Yılı, Tez Dili ve Sayfa Sayısı bilgilerine erişilmiştir.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Verilerin 14.03.2026 tarihine kadar veri tabanında yayınlanan 53 adet lisansüstü tezi kapsamı araştırmanın kısıtlılığını oluşturmaktadır.

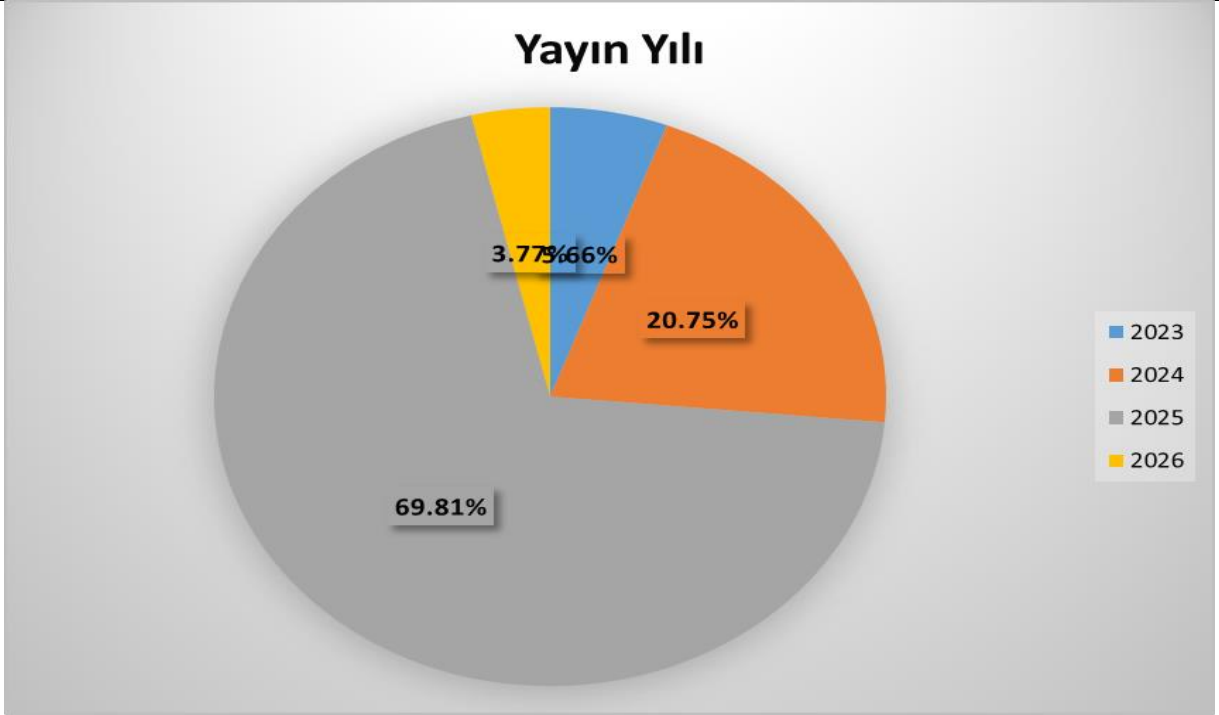
4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde; veri tabanında yer alan, Sessiz İstifa konusunda 14.03.2026 tarihine kadar yayınlanan lisansüstü tezlerden elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

Tablo 2 ve Grafik 1’de lisansüstü tezlerinin yayın yılına göre frekans analizi yer almaktadır.

Tablo 2. Lisansüstü Tezlerinin Yayın Yılına Göre Frekans Analizi

Yayın Yılı	Frekans (n)	Yüzde (%)
2023	3	5,66
2024	11	20,75
2025	37	69,81
2026	2	3,77
Toplam	53	100,00



Grafik 1. Lisansüstü Tezlerinin Yayın Yılına Göre Frekans Analizi

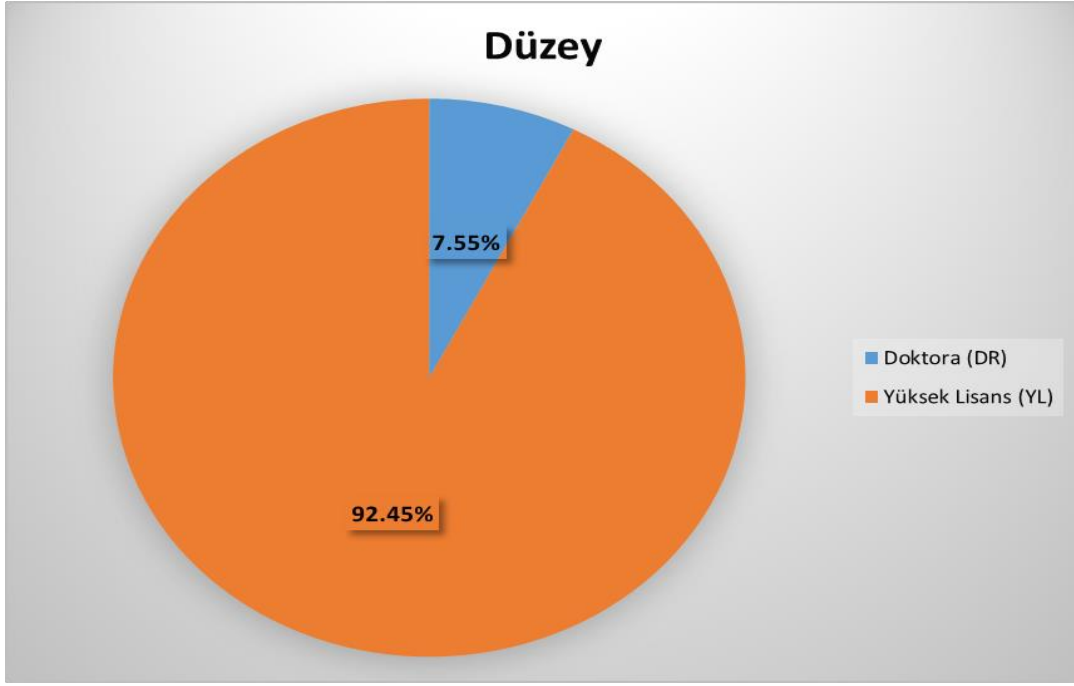
Tablo 2 ve Grafik 1’e göre;

Lisansüstü tezlerinin %5,70’inin (n=3) 2023 yılı, %20,80’inin (n=11) 2024 yılı ve %69,80’inin (n=37) 2025 yılına ait olduğu görülmüştür.

Tablo 3 ve Grafik 2’de lisansüstü tezlerinin düzeyine göre frekans analizi görülmektedir.

Tablo 3. Lisansüstü Tezlerinin Türüne Göre Frekans Analizi

Düzye	Frekans (n)	Yüzde (%)
Doktora (DR)	4	7,55
Yüksek Lisans (YL)	49	92,55
Toplam	53	100,00



Grafik 2. Lisansüstü Tezlerinin Türüne Göre Frekans Analizi

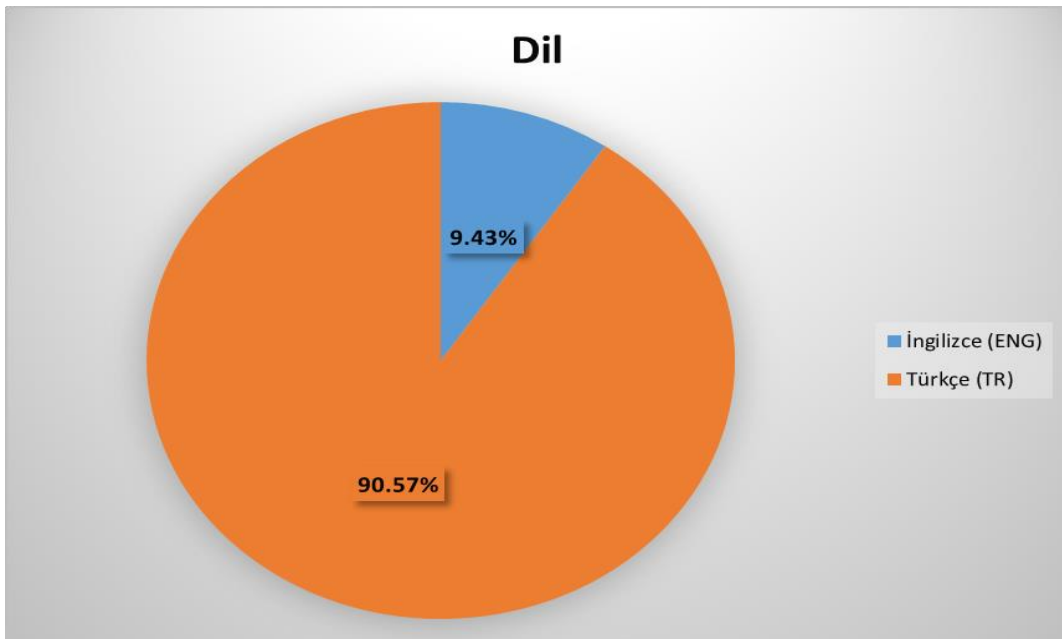
Tablo 3 ve Grafik 2'ye göre;

Lisansüstü tezlerinin %7,50'sinin (n=4) Doktora (DR) düzeyinde ve %92,50'sinin (n=49) Yüksek Lisans (YL) düzeyinde olduğu görülmüştür.

Tablo 4 ve Grafik 3'te lisansüstü tezlerinin dil türüne göre frekans analizi görülmektedir.

Tablo 4. Lisansüstü Tezlerinin Dil Türüne Göre Frekans Analizi

Dil Türü	Frekans (n)	Yüzde (%)
İngilizce (ENG)	5	9,43
Türkçe (TR)	48	90,57
Toplam	53	100,00



Grafik 3. Lisansüstü Tezlerinin Dil Türüne Göre Frekans Analizi

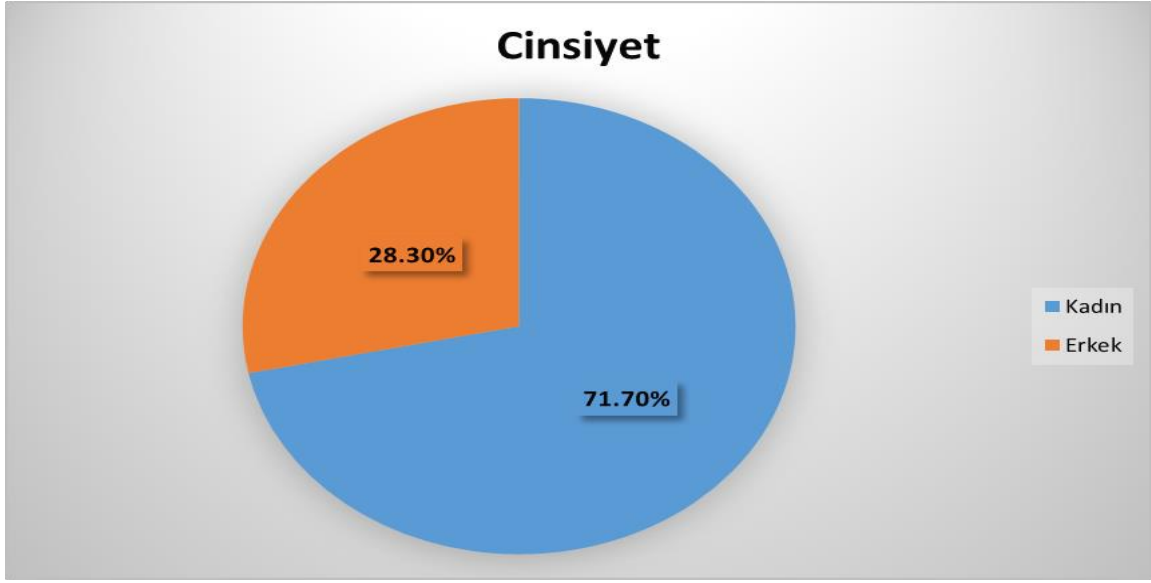
Tablo 4 ve Grafik 3'e göre;

Lisansüstü tezlerinin %9,40'ının (n=5) İngilizce (ENG) dilinde ve %90,60'ının (n=48) Türkçe (TR) dilinde olduğu görülmüştür.

Tablo 5 ve Grafik 4'te lisansüstü tezlerinin yazarın cinsiyetine göre frekans analizi görülmektedir.

Tablo 5. Lisansüstü Tezlerinin Yazarın Cinsiyetine Göre Frekans Analizi

Cinsiyet	Frekans (n)	Yüzde (%)
Kadın	38	71,70
Erkek	15	28,30
Toplam	53	100,00



Grafik 4. Lisansüstü Tezlerinin Yazarın Cinsiyetine Göre Frekans Analizi

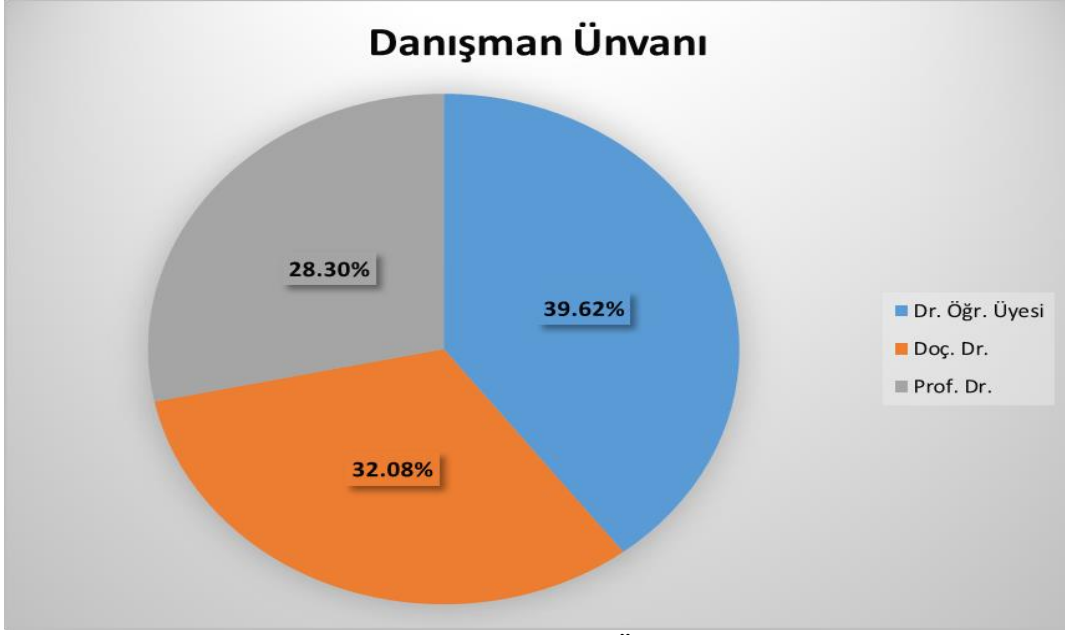
Tablo 5 ve Grafik 4'e göre;

Lisansüstü tezlerinin %71,70'inin (n=38) kadın yazara ve %28,30'unun (n=15) erkek yazara ait olduğu görülmüştür.

Tablo 6 ve Grafik 5'te lisansüstü tezlerinin danışmanın ünvanına göre frekans analizi görülmektedir.

Tablo 6. Lisansüstü Tezlerinin Danışmanın Ünvanına Göre Frekans Analizi

Ünvan	Frekans (n)	Yüzde (%)
Dr. Öğr. Üyesi	21	39,62
Doç. Dr.	17	32,08
Prof. Dr.	15	28,30
Toplam	53	100,00



Grafik 5. Lisansüstü Tezlerinin Danışmanın Ünvanına Göre Frekans Analizi

Tablo 6 ve Grafik 5'e göre;

Lisansüstü tezlerinin danışmanlarının %39,60'unun (n=21) Dr. Öğr. Üyesi ünvanında, %32,10'unun (n=17) Doç. Dr. ünvanında ve 28,30'ununun (n=15) Prof. Dr. ünvanında olduğu görülmüştür.

Tablo 7. Sayfa Sayısına Göre Frekans Analizi

Sayı	Medyan(IQR)	Minimum	Maksimum	Aralık (Range)
53	103,00(54,50)	58,00	264,00	206,00

Tablo 7'ye göre; çalışmaya dahil edilen 53 tez içerisinde en düşük sayfa sayısı değeri 58,00 en yüksek sayfa sayısı değeri ise 264,00'dır. Örneklemdeki en düşük ve en yüksek sayfa sayısı değeri arasındaki fark (Range) 206,00 olmakla birlikte örneklemin Medyan(IQR) sayfa sayısı değeri 103,00(54,50)'dir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bakış açıları farklılık gösterse de, akademisyenler genellikle popüler olarak sessiz istifa olarak bilinen olgunun tamamen yeni bir uygulama olmadığı ve farklı türlerde tasarlanabileceği konusunda hemfikirdir (Harris, 2025).

Bu çalışmada, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edilen verilere dayalı bibliyometrik analiz kullanarak, 14.03.2026 tarihine kadar yayımlanan ve tez başlıklarında Sessiz İstifa kavramı geçen Yüksek Lisans ve Doktora tezleri incelenmektedir. Araştırma sonucunda tez başlıklarında "Sessiz İstifa" kavramı geçen toplam 53 lisansüstü tezinin tamamlandığı görülmüştür.

Sessiz İstifa konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerinin yıllara göre sınıflandırılması incelendiğinde; 3 tezin 2023 yılında, 11 tezin 2024 yılında, 37 tezin 2025 yılında ve 2 tezin 2026 yılında hazırlandığı görülmüştür. 2024 yılı ve sonrasındaki artışı Sessiz İstifa konusunda akademik ilginin arttığı biçiminde yorumlamak mümkündür. Bu bulgu (Gözlü, 2023)'nın sessiz istifaya yönelik olarak yapılacak çalışmalar sessiz istifanın nedenlerinin daha iyi anlaşılmasını, örgütsel veya bireysel faktörlerin genel olarak belirlenmesini, çözüm yollarının kurumlar arasında paylaşılmasını sağlayabilir önerisinin gerçekleştiği biçiminde yorumlanabilir.

Sessiz İstifa konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerinin türlerine göre sınıflandırılması incelendiğinde, Yüksek Lisans düzeyinde dilinde hazırlanan 49 adet tez olduğu ve Doktora düzeyinde hazırlanan 4 adet tez olduğu tespit edilmiştir. Bu durumu kavramın teorik altyapısının henüz çok değişkenli araştırmalar için uygun olmadığı biçiminde değerlendirmek mümkündür. Bu bulgu (Eflatun, 2023)'nın yaptığı çalışması için belirtmiş olduğu sessiz istifa konusuna bir giriş niteliğinde olup sonraki araştırmacılara konuyla ilgili katkı sağlamak üzerine yapılmış betimsel bir araştırma bulgusuyla benzeşmektedir.

Sessiz İstifa konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerinin dillerine göre sınıflandırılması incelendiğinde; Türkçe dilinde yazılan 48 adet tez olduğu ve İngilizce dilinde yazılan 5 adet tez olduğu tespit edilmiştir.

Sessiz İstifa konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerinin yazarlarının cinsiyetine göre sınıflandırılması incelendiğinde; kadın yazarların çoğunlukta olduğu görülmüştür. Bu durum Türk Yükseköğretim Sistemi'nde kadınların Sessiz İstifa alanıyla daha fazla ilgilendiği biçiminde yorumlanabilir. Bu bulgu (Avcı & Erdem, 2026) 'nın çalışmasında elde ettiği ve Adams'ın 1963 yılında ortaya koyduğu Eşitlik Teoris'i'nin çıktılarını ile örtüşürdüğü bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Sessiz İstifa konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerinin danışmanlarının unvanına göre sınıflandırılması incelendiğinde, tezlerin çoğunluğunun Dr. Öğr. Üyesi unvanındaki danışmanlar tarafından yönetildiği gözlenmiştir. Bu durumun tezlerinin türlerinin çoğunlukla Yüksek Lisans düzeyinde olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Sessiz İstifa konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerinin sayfa sayısına göre sınıflandırılması incelendiğinde; Medyan(IQR) sayfa sayısı değeri 103,00(54,50) olduğu görülmüştür. Bu durumun tezlerinin türlerinin çoğunlukla Yüksek Lisans düzeyinde olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırma neticesinde elde edilen bulgulara dayanılarak aşağıdaki öneriler sunulabilir:

Sessiz İstifa konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerinin yazıldığı dile bakıldığında, Türkçe tezlerin İngilizce tezlere oranla çok daha fazla olduğu görülmüştür. Küreselleşme ile iş yapış biçimlerinin tüm dünyaya çok hızlı yayılması nedeniyle fenomen bir kavram olan Sessiz İstifa ile ilgili Ülkemizde yapılan çalışmaların uluslararası düzlemde daha görünür olması açısından İngilizce dilinde hazırlanan lisansüstü tezlerinin sayısının artması önem arz etmektedir.

Sessiz İstifa konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerinin danışmanlarının unvanına bakıldığında, tezlerin büyük çoğunluğunun Dr. Öğr. Üyesi unvanındaki danışmanlar tarafından yönetilen tezler olduğu tespit edilmiştir. Doç. Dr. ve Prof. Dr. unvanındaki danışmanların Sessiz İstifa konusunda özellikle doktora düzeyinde lisansüstü tezlerin hazırlanması konusunda daha çok inisiyatif almalarının Türk Yükseköğretim Sistemi açısından yararlar sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Afi, N. J. (2025). The Silent Disengagement: Exploring the Impact of Quiet Quitting on Organizational Culture. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, IX(VI), 1508-1530. <https://doi.org/10.47772/IJRIS.2025.906000121>
- Avcı, U., & Erdem, Ş. (2026). Sessiz İstifa: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Journal of Business Research - Turk*, 4. <https://doi.org/10.20491/isarder.2025.2137>
- Boy, Y., & Sürmeli, M. (2023). Quiet quitting: A significant risk for global healthcare. *Journal of Global Health*, 13, 03014. <https://doi.org/10.7189/jogh.13.03014>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
- Düşünen, K., & Karalar, H. (2025). A Bibliometric Analysis of Bibliometric Studies in the Field of Educational Sciences. *International Primary Education Research Journal*, 11. <https://doi.org/10.38089/ekvad.2025.231>
- Eflatun, M. (2023). Yeni Bir Kavram Olarak Sessiz İstifa: Özellikler, Tanıma ve Önleme. *Journal of Academic Analysis*, 1(1), 17-31.
- Gönül, F. (2025). The Silent Revolt in The Workplace: The Effects Of Quiet Quitting on Working Life. *Turkish Business Journal*, 6(12), 157-172. <https://doi.org/10.51727/tbj.1797847>
- Gözlü, K. (2023). Tükenmişlik Bağlamında Yeni Bir Kavram Olarak Sessiz İstifa ve Sağlık Sektöründeki Etkileri. *MEYAD Akademi*, 4(2), 213-241. <https://doi.org/10.59007/meyadakademi.1368789>

- Güler, M. (2023). ÇALIŞMA KÜLTÜRÜNDE YENİ BİR KAVRAM: SESSİZ İSTİFA. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32(1), 247-261. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.1200345>
- Harris, L. C. (2025). Commitment and Quiet Quitting: A Qualitative Longitudinal Study. *Human Resource Management*, 64(2), 565-582. <https://doi.org/10.1002/hrm.22274>
- Kachhap, V., & Singh, T. (2024). Quiet quitting: A comprehensive exploration of hidden problems. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 38(5), 23-26. <https://doi.org/10.1108/DLO-10-2023-0214>
- Kılınç, Ş. (2024). Research Trends in Integrated Education: A Bibliometric Analysis. *Pegem journal of Education and Instruction*, 14(4). <https://doi.org/10.47750/pegegog.14.04.17>
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet Quitting – Causes and Opportunities. *Business and Management Research*, 12(1), 9. <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>
- Oğan, E., & Çetiner, N. (2024). SESSİZ İSTİFA KAVRAMINA YÖNELİK BİR BİBLİYOMETRİK ANALİZ. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 25(1), 203-221. <https://doi.org/10.24889/ifede.1438769>
- Sarwar, A., Rahman, S. F., Sharif, S. B. M., & Seng, V. O. K. (2024). Quiet Quitting: A Millennial Perspective on Workplace Dissatisfaction and Retention Challenges. *European Conference on Management Leadership and Governance*, 20(1), 511-517. <https://doi.org/10.34190/ecmlg.20.1.3083>
- Yıldız, S., & Özmenkşe, Y. O. (2024). Kaçınılmaz Son: Sessiz İstifa. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 14-24.