

Sessiz İstifa Kavramının Teorik İncelemesi

Esra Bildirici Çalık¹

Özet

Sessiz istifa kavramı işletme yönetimi literatüründe son yıllarda artan bir öneme sahip kavramlardan biridir. Örgütlerin istihdam ettikleri bireylerden en temel beklentilerinden birisi işe potansiyellerine uygun olarak yüksek çaba ile önemli katkılar sağlamalarıdır. Sessiz istifa davranışı gösteren çalışanlar ise örgütlerinde üstün bir performans göstermekten çok uzak kalmakta işin sadece gerekliliği kadar çaba ile pozisyonlarını korumaya gayret göstermektedirler. Aslında örgütler yüksek performans gösterme hevesi olmayan bu işgörenlerin yerine yeni iş görenler istihdam edebilse hedeflerine daha kolay ulaşabilir. Sessiz istifa bir protesto örneği olarak işgörenlerin örgütteki pozisyonları da meşgul etmelerinden dolayı istenmeyen bir davranıştır. Yöneticilerin sessiz istifa davranışlarının nedenlerini anlaması, gerekli tedbirleri alarak iş ortamında bu davranışların yaygınlaşmasını engellemesi ve çalışanların potansiyellerini yansıtabilecekleri bir iş ortamının tesisi amaçlanmaktadır. Sessiz istifa davranışlarının hem işgörenler üzerinde hem de örgütler üzerinde çeşitli olumsuz yönleri bulunmaktadır. Bu olumsuzlukların giderilmesi için kavramın anlaşılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmada sessiz istifa kavramı teorik olarak ele alınmış, sessiz istifaya neden olan unsurlar, sessiz istifanın engellenmesi için yapılması gerekenler ile sessiz istifanın olumlu ve olumsuz yönleri belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan bu çalışma ile daha sonra yapılması planlanan başka çalışmalara sessiz istifa kavramının teorik çerçevesi sunulmaya çalışılmıştır.

1. Giriş

Günümüzde telekomünikasyon alanındaki gelişmeler iletişim imkanlarını artırmış ve bunun sayesinde örgütsel davranışlar kısa sürede dünya genelinde çok geniş kitlelere ulaşarak hızla yaygınlaşmıştır. Sessiz istifa kavramı da bu şekilde hızla yayılan bir örgütsel davranış olarak yönetim literatürüne kısa

1 Öğr.Gör.Dr., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Özalp Meslek Yüksekokulu, esrabcalik@yyu.edu.tr, ORCID : 0000-0003-3013-5806

süre önce girmiş ve yapılan pek çok ampirik araştırma ile incelemeye değer bulunmuştur. Küreselleşmeyle birlikte pazarın sınırlarının ortadan kalkması örgütlerin işgücü yapılarının çeşitlenmesine sebep olmuştur. İşgörenler dünyanın farklı bölgelerinden kendi yetkinliklerine uygun pek çok firmayı inceleyip, iş başvurusu yapabilmekte ve bunların bir kısmı bu işletmelerde işgören olarak istihdam edilebilmektedir. Aynı şekilde örgütler pazarın taleplerini karşılama yükümlülüklerinden veya birçok ülkede üretim, satış veya pazarlama çabalarını yürütmekte olduklarından farklı kültür, farklı dil, din, ırk vb. özelliklere sahip çalışanları bir arada istihdam ettirmektedirler. Bu durum her geçen gün örgütlerin insan kaynakları yapılarını daha da karmaşık hale getirmektedir. Örgütlerin ortak bir kurum kültürü oluşturmaları işgücü çeşitliliğini doğru yönetebilmeleri ile mümkündür. İşgörenlerin beklentilerini, isteklerini, hedeflerini anlamak, onların performanslarını artırıcı eylemlerde bulunmak yöneticilerin etkin bir yönetim sergileyebilmelerine bağlıdır. Zira işgörenlerin beklentileri ile örgütsel beklentiler uyumlu olmadığında arzu edilen performans gerçekleşmemektedir. Özellikle günümüzde yoğun rekabetin yaşandığı piyasalarda örgütler çalışanlarından en yüksek faydayı sağlayarak rekabette göreceli üstünlük elde etmeyi amaçlamaktadırlar. Bunu sağlayabilmek de ancak etkin bir insan kaynakları yönetimine bağlıdır.

Günümüzde yönetim anlayışı değişmekte ve daha kapsayıcı bir hale evrilmekteyken, sessiz istifa bu anlamda yöneticilerin işlerini zorlaştırmakta ve örgütlerin verimliliğini düşürmektedir. Sessiz istifa işgörenlerin çeşitli nedenlerle işe kendilerini vermemeleri, yüksek performans için çaba göstermemeleri ve sadece işin gerektirdiği kadar çaba ile mevcut pozisyonlarını korumaya çalışmalarını ifade etmektedir. Bu durum örgütlerin rekabet güçlerini azaltmakta ve mevcut işgörenlerin örgüte katkılarını sınırlamaktadır. Yöneticilerin sessiz istifa kavramı hakkında bilgi sahibi olabilmeleri bu sorun hakkında gerekli tedbirleri almalarına olanak sağlayacaktır.

Bu araştırmada öncelikle sessiz istifa kavramının ortaya çıkışı ve tanımı yönetim literatürü açısından ele alınmıştır. Araştırmada ayrıca sessiz istifaya uygun bir ortam hazırlayan ve sessiz istifaya neden olan unsurlar, sessiz istifanın engellenmesi için yapılması gerekenler, sessiz istifanın olumlu ve olumsuz yönleri ele alınmıştır.

2.Sessiz İstifa

Sessiz istifa kavramı aslında bir istifa türü olmamakla birlikte iş yerinde en az çaba harçayarak daha az sorumluluk almaya odaklanan bir vazgeçiş sürecidir. İlk olarak ekonomist Mark Boldger tarafından 2009 yılında bir sempozyumda ele alınan “Sessiz İstifa” kavramı zamanla önemini artırmıştır

(Formica & Sfodera, 2022). 2021 yılınca Çin’de genç bir bireyin fazla çalışma saatlerine bağlı olarak hayatını kaybetmesine sosyal medyada gösterilen tepkilerin artması ile “*Quiet Quitting*” kavramı dünya genelinde hızla yayılmıştır (Yıldız & Özmenekşe, 2022). Yazılım mühendisi ve müzisyen olan Zaid Khan tarafından sosyal medya platformu TikTok’da Temmuz 2022’de yayınlanan bir video kısa sürede milyonlarca kişi tarafından izlenmiş ve yapılan yorumlarla büyük bir beğeni topladığı tespit edilmiştir (Çimen & Yılmaz, 2023). Sessiz istifa asıl popüleritesini bu paylaşımdan sonra kazanmıştır.

Sessiz istifa, çalışanların iş ortamında kendilerini değersiz hissetmeleri ve işlerinden tatmin olmamalarının bir sonucudur (Duman, 2022). Bu durum çalışan performanslarına da yansiyarak işletme açısından oldukça olumsuz sonuçlara sebebiyet vermektedir. İşgörenlerin çeşitli nedenlerle motivasyonlarının azalmasının bir sonucu olan sessiz istifa işletmelerde önemli verim düşüklüğüne neden olabilmektedir. Sessiz istifa kavramı, işten ayrılmadan farklı bir anlam taşımakta, işyerinde daha az sorumluluk alma, sadece görev tanımının yarattığı sorumlulukları yerine getirme ve işyeri için mümkün olan en düşük düzeyde çaba harcama olarak tanımlanmaktadır (Yıldız & Özmenekşe, 2022). Bu durum işgörenlerin örgütleri için özverili olarak çalışmamalarına, minimum performans göstermelerine ve örgütsel bağlılıklarının azalmasına neden olmaktadır. Ayrıca sessiz istifa iktisadi bakış açısıyla 2023 kış kaynakların etkin kullanımı noktasında bir sorun teşkil etmektedir. İşgörenlerin potansiyellerini tam olarak işe yansıtılmaları örgütler açısından uzun dönemde kârlılıklarda azalma hatta ticari olarak zor durumlarda kalmalarına sebebiyet verebilmektedir. Pazarın sınırlarının ortadan kalkmış olması örgütlerin içinde buldukları ortamda rekabeti iyice artırmakta bu da örgütlerin pazar paylarını koruma noktasında insan kaynaklarını etkin kullanmaya mecbur bırakmaktadır. Bugün örgütler çalışanlarını etkin kullanma noktasında birçok alanda arayışlar peşinde iken sessiz istifa kavramının önemi ortaya çıkmaktadır.

Sessiz istifa işyerinde bulaşıcı hastalık gibi işgörenlerin birbirlerini etkilemelerine neden olabilmektedir. Beklentilerinin karşılanmadığını düşünen işgörenler taleplerinin yerine getirilmesini sağlamak amacıyla sessiz istifa davranışı gösterebilmektedir (Yıldız & Özmenekşe, 2022). Burada amaç beklentilerin karşılanabilmesidir. Örgütler çalışanlarının performanslarını ölçerek potansiyellerini kullanmayan çalışanlarda sessiz istifa gözlemleyebilir. Bu durum gerekli tedbirlerin alınması zorunluluğunu doğurmaktadır. Sessiz istifa bu yönüyle grev hareketlerine benzemektedir. Grev, bazı durumlarda iş bırakmayı gerektirirken bazı durumlarda da işi yavaşlatmayı ifade etmektedir. Sessiz istifada da iş görenler taleplerinin karşılanması amacıyla iş

için rutin görevlerin dışına çıkmamayı, olağanüstü çaba göstermemeyi tercih ettiklerinden grev hareketlerine benzetilebilmektedir.

İşgörenlerin iş saatleri dışında telefonlarına ve maillerine bakmamaları, çalışma saatleri dışında iş ile ilgilenmeyip özel hayatlarını öncelikli olarak tutmaları da sessiz istifa davranışı olarak değerlendirilmektedir (Çimen & Yılmaz, 2023). Günümüz iş dünyasında insanlar mesailerini sadece belirli çalışma saatleri ile kısıtlamazken bazı bireylerin iş saatleri dışında iş ile ilgili telefon ve maillere bakmamaları yadırganmaktadır. Bazen çok geç ya da erken saatte yapılabilecek aramalara ve yazışmalara cevap verilmemesi anlaşılabilir olsa bile yine de işgörenlerin ulaşılabilir olması beklenmektedir.

Bir işgörenin sessiz istifa davranışına yöneldiğinin başlıca belirtileri şunlardır (Hetler, 2022; Cuadra, 2022)

- Yapılan toplantılara katılmamak veya katıldığı toplantılarda fikirlerini paylaşmamak,
- İşe geç gelmek veya mesai saatinden önce işyerinden ayrılmak,
- Yapılan işlerde üretkenliğin azalması,
- Ekip olarak yapılan projelere daha az katkı sağlamak,
- Yapılan işe karşı tutku veya heves eksikliği yaşamak,
- Daha fazla devamsızlık yapmak, basit rahatsızlıklar/hastalıklar için izin almak,
- Yapılacak işlerin son teslim tarihlerini kaçırmak ve hedeflerini umursamamak,
- Örgüt kültüründen genel olarak geri çekilme vb.

Sessiz istifa rolünü kendine biçmiş olan çalışanda; işe karşı isteksizlik, bireysel kapasitesinin bir kısmını kullanması, örgütsel bağlılığının olmaması veya az olması, yeni fikirlere ve iyileştirici çabalara kendini kapatmış olması, her fırsatta yeni iş imkanlarını araması ve değerlendirmesi, yöneticisi ile olan diyalogları asgari düzeye indirmiş olması, vazgeçmişlik vb. durumlara rastlanabilmektedir.

Örgütlerde yöneticilerin çalışma ortamı ile ilgili gerekli düzenlemeleri yaparak çalışanların daha verimli bir iş ortamında çalışmalarına olanak sağlamaları beklenmektedir. Aksi halde sessiz istifa gibi bazı örgütsel davranışlar örgütler açısından istenmeyen sonuçlar doğurabilmektedir.

2.1. Sessiz İstifaya Neden Olan Unsurlar

Sessiz istifaya sebebiyet verebilecek durumlar çok yönlü ve oldukça fazladır. Bu durum örgüt kültüründen kaynaklanabileceği gibi yönetim anlayışından, liderin özelliklerinden, işgörenin kendi karakterinden vb. nedenlerle oluşabilir. Ancak sessiz istifanın sebebi her ne olursa olsun örgütün kârlılığını, başarısını veya hedeflerini olumsuz etkileyeceğinden erken farkına varıp çözüm yolları aramak ve bir an önce çözüme kavuşturmak oldukça önemlidir. Aksi halde bir kanser hücresi gibi örgütü saracak ve telafisi mümkün olmayan hasarlar bırakabilecektir.

İşgörenlerin sessiz istifa davranışı göstermelerine sebebiyet veren başlıca nedenler şunlardır (Formica & Sfodera, 2022, Youthall, 2022,Kont,2022);

- İşgörenlerin örgütte gösterdikleri çabaların karşılığını göremedikleri düşüncesi,
- İşinde mutsuz olan işgörenlerin işvereni cezalandırmak istemesi,
- İşverenlerin işgörelere performans artışı için baskı yapmaları,
- Örgütteki kariyer yollarının kapalı olması. Bireyin gelecekte yükselme ile ilgili bir beklenti veya umudunun olmaması
- İş-yaşam dengesinin olmaması. İşgörenlerin zaman zaman mesai dışında da işe zaman ayırmaları ve özel zamanlarının bölünmesi
- Özellikle ekonomik sıkıntı çekilmesine neden olabilecek seviyelerdeki düşük maaş işgörenlerin işi daha düşük bir gayretle yapmalarına neden olur.
- Çalışanın iş tanımının net olmaması, yapması ya da yapmaması gereken görevlerle ilgili bir karmaşanın olması işgöreni bildiklerinin haricinde işleri yapmama yönünde güdüler. Zira başka işgörenlerin sorumluluklarındaki işleri yapmaya çalışmak dönem dönem başka sıkıntılara sebebiyet verebilir.
- Özel hayatı etkileyecek kadar uzun mesai süreleri bireylerin işi daha düşük motivasyonla ve zamana yayararak yapmalarına neden olur.
- Şirketin performans beklentisinin yüksek olması ve işgörenlerin beklenen performans gösteremeyeceklerine olan inançları da sessiz istifaya neden olmaktadır.
- Çalışanların değer görmediklerini hissetmesi sessiz istifaya neden olmaktadır.

- Çalışanların performansının takdir edilmemesi. Yaptıkları işlerin önemsenmediği, ya da başka işgörenlerin daha çok takdir edildiği hissi işgörenlerin sessiz istifa davranışına yönelmesine neden olmaktadır.
- İşyerlerinde öğrenme ve büyüme fırsatlarının olmaması. Yapılan işlerin sürekli yenilik ve öğrenme gerektiren bir iş olmaması, monoton bir iş olması sessiz istifaya neden olmaktadır.
- Bireyin işi anlamsız bulması ile çıktıları itibariyle kendi katkısının farkında olmaması iş tatmininin azalmasına ve yapılan işin anlam ifade etmemesine sebep olmaktadır.

Bireylerin amaçları ile örgütün amaçlarının ilişkili olmaması da sessiz istifaya neden olmaktadır. Bireyler kendi kişisel amaçlarının yanı sıra örgütsel amaçları da benimseyerek o amaçlar doğrultusunda gayret göstermelidir.

Örgütlerde yöneticiler gerekli tedbirleri alarak işgörenlerin çalışma şartlarında ve örgütte arzu edilen düzenlemeleri yapmazlarsa bu durumda sessiz istifanın gelişmesi için uygun bir ortamın oluşmasına sebep olur. Sessiz istifanın gelişmesinde etkili olan bazı unsurlar şunlardır (Kobal & Batı, 2022);

- İşgörenlerin iş ortamı içerisinde önemsiz bir role sahip olduğunu düşünmesi veya kendini değersiz hissetmesi,
- Yönetici, idareci ve işgören arası ilişkilerin şeffaf bir biçimde yürütülmemesi, örgüt içi güç mesafesinin yüksek olması,
- Yönetici ve işgörenler arası organik bir iletişim ağının olmaması veya farklı kademelerdeki işgörenlerin yöneticileriyle dilediği gibi iletişim kuramaması,
- İşgörenlerin özgün kabiliyet ve becerilerinin görev tanımıyla örtüşmediğini düşünmesi,
- İşgörenlerin kişisel, ticari ve mesleki alanlardaki gelişimlerinde yeteri kadar destek ve takdir görmediğini düşünmesi,
- Katılımcı demokratik bir iş ortamının yaratılmamış olması ve işgörenlerin yaratıcılıklarını kullanmalarının engellendiğini düşünmeleri,
- İşgörenlerin sahip oldukları potansiyeli ortaya çıkarmaları konusunda teşvik edilmemesi, desteklenmemesi,
- İşgörenlerin değişen şartlar ve çalışma düzeninin iş ortamına uyarlanamaması, örgüt kültürünün zayıflığı ve değişen çalışma

şartlarına göre şekillenmediğini düşünmelerinin neden olduğu düşünülmektedir.

Tüm bunların yanı sıra sessiz istifaya değişen şartlar ve çalışma düzeninin iş ortamına uyarlanmadığının işgörenler tarafından düşünülmesi ve örgüt kültürünün zayıflığının neden olduğu düşünülmektedir.

2.2.Sessiz İstifanın Engellenmesi İçin Yapılması Gerekenler

Sessiz istifaya sebebiyet veren nedenler incelendiğinde örgüt içerisinde bazı basit düzenlemelerle çalışanların kendilerini daha rahat ve değerli hissedebilecekleri, fikirlerinin önemsendiği, kendilerini o takımın bir parçası olarak hissettikleri, beklenti ve isteklerinin karşılandığı iş ortamlarının yaratılması mümkün olabilecektir. Adil bir yönetim anlayışının benimsenmesi ile de sessiz istifa durumu azaltılacak ve hatta ortadan kaldırılabilir. Bu durum örgüt kültürü ve yönetimi ile yakından ilgilidir. Yöneticilerin iş ortamında huzuru sağlayacak şekilde gerekli tedbirleri alması hem mevcut işgörenlerden yeterli düzeyde verim alınabilmesine olanak sağlayacak hem de yeni işgören alımlarında örgütün olumsuz imajının oluşmasını engelleyecektir.

Örgütlerde yöneticilere düşen temel görevlerden birisi de işgörenler için uyumlu çalışabilecekleri ve potansiyel performanslarını sergileyebilecekleri iş ortamını sağlamaktır. Eğer işgörenlerin iş ile ilgili beklenti ve problemleri yöneticiler tarafından zamanında tespit edilebilirse basit tedbirlerle hem işgörenlerin hem de örgütlerin olası zararları en aza indirilebilir. Yöneticilerin sessiz istifanın engellenmesine yönelik yapabilecekleri bazı davranışlar şunlardır (Youthall, 2022; Klotz & Bolino, 2022);

- İş dışında çalışma hayatından uzak kalmalarına olanak sağlanmalı,
- Ücretli izin ve tatil haklarından yararlanma teşvik edilmeli,
- İşgörelere maaşlarında veya yan haklarında düzenlemeler yapılacağı bildirilmeli,
- İşgörenler ile açık iletişim kurulmalı ve konu ile ilgili konuşması sağlanmalıdır
- Görev tanımları yeniden düzenlenmeli,
- İşgörenlerin görevleri net bir şekilde ifade edilmeli,
- İşletme içerisinde işgörenlerle ilgili kararlar alınacağında işgörenlerin de karar sürecine dahil edilmesi sağlanmalı,
- İşgörenlerin yaratıcılıklarını ön plana çıkaracağı fırsatlar yaratılmalıdır.

Kelly (2022) ise işgörenlerin sessiz istifa davranışlarından vazgeçmelerinin sağlanabilmesi için yöneticilerin yapması gereken davranışları; sessiz istifa davranışına yönelen işgörenlerle açık iletişim kurmak, uzaktan çalışma seçeneğini değerlendirmek ve pozisyon değişimini gündeme almak olarak başlıca üç başlıkta ele almıştır.

Günümüzde yeni gelişen bazı yönetim anlayışlarının esasları incelendiğinde sessiz istifanın oluşmasını engelleyecek türde olduğu görülmektedir. Örneğin; işyeri kapsayıcılığı, işgörenlerin kendilerini rahat ve mutlu hissedecekleri iş ortamlarının oluşturulması, liderlerin işgörenler arasında adil, eşitlik esaslı muamele göstermesi ve onlarla açık iletişim kurması, yöneticilerinin onların fikirlerini ve farklılıklarını önemseyerek onları teşvik etmesi, işgörenlerin kendilerini o takımın bir üyesi olarak hissetmesi ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olması vb. uygulamaları içinde barındırmaktadır. Bu uygulamaların olduğu bir örgütte sessiz istifanın daha az olması beklenir. Bu nedenle sessiz istifanın çözüme kavuşturulması için örgütlerin bazen köklü değişikliklere gitmesi gerekebilir. Eğer sessiz istifa örgüt içinde çok az bir kesimde görülüyorsa o zaman da bu işgörenlerle birebir görüşülerek sessiz istifaya neden olan olgunun araştırılması ve tespiti yapılarak ona göre çözüm önerisi geliştirilmelidir.

2.3.Sessiz İstifanın Olumlu Yönleri

Her ne kadar örgütlerde işgörenlerin sessiz istifaları olumsuz bir durum olarak algılsa da bazı olumlu yanları bulunmaktadır. Sessiz istifanın olumlu yanları şunlardır (Ahmed,2022);

- Sessiz istifa ile işgörenler işleriyle özel hayatları arasında sağlıklı sınırlar koyabilirler. Bu durum iş- aile çatışmalarını azaltır.
- Sessiz istifa sayesinde birey takdir edilmeme, terfi almama gibi durumlara karşı hazırlıklı olacağından tükenmişliğin azalması beklenir. Aksi takdirde birey çabasına rağmen terfi alamasa, takdir edilme tükenmişlik yaşayabilir.
- İşgörenin sadece iş tanımında yer alan görevlerini yerine getirmeye odaklanması çalışma arkadaşlarıyla sürekli bir rekabet halinde hissetmesini engeller. Böylelikle bu durumun olumsuz etkileri ortadan kaldırılır.

Az da olsa sessiz istifanın olumlu yönlerinden bahsedilebilmiştir. Ancak fayda-maliyet analizi açısından zararlarının daha çok ve daha ağır sonuçlarının olması bu durumu istenmeyen bir hale getirmektedir.

2.4.Sessiz İstifanın Olumsuz Yönleri

Sessiz istifa kavramı yönetim literatüründe olumsuz çağrışım yapan kavramlardan birisidir. Sessiz istifanın örgütlerde sebep olduğu bazı olumsuzluklar şunlardır;

- Sessiz istifa davranışı sergileyen işgörenlerin motivasyon ve performansları düşük olur. Örgütsel çıktılara katkı sunmak istemezler.
- Örgüte fazladan bir katma değeri olmayan sessiz istifa davranışı sergileyen işgörenler örgüte yenilik sunmazlar, verimlilikleri düşük, işten ayrılma niyetleri yüksek olur.
- İşgörenler yaptıkları işte bir anlam bulamadıklarında iş tatminleri de olumsuz etkilenir. İşgörenler işe kendilerini adamadan sadece maddi karşılığı bekleyerek görevlerini yerine getirmeye çalışırlar.
- Sessiz istifa sürecindeki işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarının düşük olduğu söylenebilmektedir. Bu durum örgütlerin nitelikli elemanları bünyesinde tutma idealini de aksatmaktadır.
- Örgütlerde sessiz istifa davranışı gösteren çalışanların varlığı özellikle işe yeni başlayan genç işgörenlerin motivasyonlarını ve örgüte bakış açılarını olumsuz yönde etkilemektedir.
- Sessiz istifa davranışının örgütlerin kârlılıklarını olumsuz etkilemesi beklenir. Ayrıca işgörenlerin iç girişimcilik ruhlarının ortaya çıkmasını engellediği düşünülmektedir.
- Sessiz istifanın yaşandığı örgütlerde işgörenlerin mutsuz ve isteksiz olması, örgütsel bağlılıklarının da düşük olması beklenir.
- Bu tarz örgütlerde örgütün amaçlarına ulaşması zor olabilmektedir.

3.Sonuç

Bu çalışmada sessiz istifa kavramının ne olduğu açıklanmış, sessiz istifaya neden olan unsurlar, sessiz istifanın önlenmesi için nelerin yapılması gerektiği ve son olarak kavramın olumlu ve olumsuz yönlerinden bahsedilmiştir.

Sessiz istifa kavramı her ne kadar yönetim anlayışında yeni bir kavram olsa da örgütlerin performans, kârlılık ve verimliliklerini etkileyen bir unsur olarak önemsenmektedir. Örgütlerin genellikle birincil amaçlarının kârlılığı artırma veya satışları artırma olduğunu düşünürsek örgütlerin ana amaçlarına ulaşmalarını engelleyecek etmenlerin farkına varmaları ve aksiyon almaları oldukça önemlidir. Bu bağlamda sessiz istifa örgütlerin

amaca ulaşmaları noktasında mutlaka önlenmesi gereken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Diğer yandan günümüzde örgütler dinamik dış çevre koşulları altında sürekli yeniliklerle kendilerini geliştirmek ve değişen çevre unsurlarına ayak uydurmak zorundadırlar. Bu da örgütleri sürekli yenilik yapmaya zorlamaktadır. Sessiz istifa kavramının örgütlerde işgörenlerin yeni fikirleri yöneticilerine sunmalarını engelleyen bir unsur olduğu düşünülmektedir. Günümüzde yenilikçi fikirler bu kadar önemli iken bunu engelleyen unsurların örgüt yönetimi tarafından erken teşhis edilmesi, buna yönelik önlemlerin alınması önem arz etmektedir.

Örgütlerin yenilik yapmasını ve amaçlarına ulaşmasını engelleyen, işgörenlerin performanslarını, verimliliklerini ve motivasyonlarını düşüren sessiz istifa kavramının örgüt yöneticileri tarafından farkındalığının oluşması oldukça önemlidir. Bu bağlamda örgütlerin bu soruna karşı aksiyon alabilmelerinin sağlanması amacıyla yapılan bu çalışma ileriki çalışmalarla desteklenerek uygulamaya yönelik çalışmaların sayısının artmasını teşvik etmesi beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Ahmed, N. (2022). Quiet quitting: why doing less at work could be good for you and your employer, *The Conversation*, Erişim Adresi: <https://the-conversation.com/quiet-quitting-why-doing-less-at-work-could-be-good-for-you-and-your-employer-188617> Erişim Tarihi: 30.11.2023
- Bilgiç, H. F. (2017). Örgütsel bağlılık -iş tatmini ilişkisi. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(3), 35-49.
- Çimen, A.İ. & Yılmaz, T. (2023). Sessiz İstifa Ne Kadar Sessiz, *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 27-33
- Duman, C. (2022). “Büyük istifadan sonra sessiz istifa”. *Independent Türkçe*, <https://www.indyturk.com/node/547061/t%C3%BCrki%CC%87yendensesler/b%C3%BCy%C3%BCk-istifadan-sonra-sessiz-istifa>, Erişim Tarihi: 28/11/2023
- 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), 899-907
- Kelly, J. (2022). How Both Managers And Workers Can Combat ‘Quiet Quitting’, *Forbes*, Erişim Adresi: <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2022/08/22/how-both-managers-and-workers-can-combat-quiet-quitting/?sh=2b5af2dc466d> Erişim Tarihi: 30.11.2023
- Klotz, C. A. & Bolino, C. M. (2022). “When quiet quitting is worse than the real thing”. *Harvard Business Review*, <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing>, Erişim Tarihi: 30.11.2023
- Kobal, G. ve 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-istifa-yasayanlar-anlatiyor-uzmanlar-yorumluyor-42127939>, Erişim Tarihi: 29.11.2023
- Kont, B. (2022). What Is Quiet Quitting? Reasons And Solutions For Companies, <https://www.ixtalent.com/comprehensive-approach-what-does-quiet-quitting-mean-to-companies/> Erişim Tarihi: 01/12/2023
- Yıldız, S. & Özmenekşe, Y.O. (2022) Kaçınılmaz Son: Sessiz İstifa, *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 14-24
- Youthall (2022). Sessiz istifa. Erişim Adresi: <https://www.youthall.com/tr/company/ebooks/sessiz-istifa#download> Erişim Tarihi: 30.11.2023

