Ulakbilge
Sosyal Bilimler Dergisi

SESSİZ İSTİFANIN KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNDAKİ ETKİSİ: İMALAT İŞLETMESİ ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Saffet KARAYAMAN
Dr. Öğr. Üyesi, Artvin Çoruh Üniversitesi Arhavi MYO., saffetkarayaman@artvin.edu.tr Orcid: 0000-0001-5624-4678

Karayaman, Saffet. "Sessiz İstifanın Kişi-Örgüt Uyumundaki Etkisi: İmalat İşletmesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma". ulakbilge, 85 (2023 Haziran): s. 515–526. doi: 10.7816/ulakbilge-11-85-05

ÖZ

Sessiz istifa kavramı son zamanlarda hoşnutsuz çalışanların işten ayrılmak yerine daha az çabayla çalışmaya devam ettiği bir durumu tanımlamak için kullanılmaktadır. Bu kavram yalnızca rol üstü davranışlardan dolayı sorumluluk almadan iş hayatına devam eden çalışanlar için kullanılmaktadır. Sessiz istifa davranışının temelinde çalışan beklentisi ile işletmenin çalışandan beklentesinin çatışması olabilir. Bu bağlamda çalışma sessiz istifanın kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisini saptamaktır. Bu amaçla İstanbul Beylikdüzü Organize Sanayi Bölgesi'ndeki iki ayrı imalat işletmesinin 492 mavi ve beyaz yakalı çalışana kolayda örnekleme temelinde gönüllülük esasıyla ulaşılmıştır. Elde edilen veriler SPSS paket programıyla işlenmiştir. Korelasyon analiziyle sessiz istifa ile kişi-örgüt uyumu arasında r=-0,728 kuvvetinde ($p<0,05$ anlamlılık düzeyinde) negatif yönde yüksek düzeyli anlamlı ilişki saptanmıştır. Regresyon analizi ile sessiz istifanın kişi-örgüt uyumu üzerinde ($\beta=-0,754$; $p<0,05$) negatif etkisi saptanmıştır. Çalışanların sessiz istifa algılamaları konusunda yapılan fark testleri (t testi, ANOVA) sonucu elde edilen bulgularda cinsiyet, statü, yaş, eğitim ve kurumda çalışma süresi arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılık saptanmıştır. Kişi-örgüt uyumu konusunda yapılan fark testleri sonucu elde edilen diğer bulgularda ise çalışanların cinsiyet, statü, yaş, eğitim ve kurumda çalışma süresi arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılık saptanmıştır. Çalışmanın sonunda çalışanlara ve işverenlere birtakım önerilerde bulunulmuştur. Çalışma için Artvin Çoruh Üniversitesinden 11.05.2023 tarih ve 90985 sayılı etik kurul izni alınmıştır.

Anahtar kelimeler: İstifa, Sessiz istifa, Kişi-örgüt uyumu, İmalat işletmesi

Makale Bilgisi:
Geliş: 29 Nisan 2023 Düzeltme: 3 Haziran 2023 Kabul: 16 Haziran 2023

© 2023 ulakbilge. Bu makale Creative Commons Attribution (CC BY-NC-ND) 4.0 lisansı ile yayımlanmaktadır.

Giriş

Eğitim, insanların davranışlarını istendik yönde biçimlendirmektir. Bunun gerçekleşmesi ise politikayla mümkündür. Yönetim sanatı şeklinde en yaygın tanımı olan politika, toplumun yönetim şeklini, bütün kurumları ve işleyişlerini kapsamaktadır. Toplumlardaki genel kabul, sahip oldukları yönetim biçimlerini, politik sistemlerini bir sonraki nesillere aktarmak ve var olan bu sistemi onların kabul etmelerini sağlamaktır. Toplumsal yapının önemli ve etkili kurumları olan okullar, politik sistemin yeni kuşaklara aktarılmasında öncü rol oynamaktadır (Sönmez, 2005:57).

Sessiz istifa, "belirlenmiş çalışma saatleri içerisinde sadece yalnızca tanımlanmış işi yapmak", "ilave sorumluluk almamak", "iş-yaşam dengesini korumak" ve "çalışma sınırlarını belirlemek" diye tanımlanabilir. İşin dışındaki anlamlı hayatı kaçırmak istemeyen çalışanların koşuşturma kültürü ile tükenmişliğe verdikleri tepkidir. Kavram, 25 Temmuz 2022'de TikTok kullanıcısı Zaid Khan adlı genç bir yazılımcı tarafından yayınlanan viral bir video nedeniyle küresel ölçekte popüler hale gelmiştir. Z kuşağı ve genç Y kuşağı'na ait bir kavram olarak görünse de sessiz istifa, her çalışanı ilgilendiren bir durumdur. Sessiz istifa olgusu, çalışanların iş yerinde yaşadıkları hayal kırıklıklarını dile getirme biçimidir. Çalışanlar, işverenlerine karşılaştıkları olumsuz durumlarla ilgili mesajlar verirler. Örgütlerin ve sessiz istifacı sürecindeki çalışanların birlikte kazanabilmesi için yöneticilerin sosyolojik bu olguyu ciddiye alması gerekmektedir.

Sessiz istifa kavramı, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, örgütsel sessizlik, işte var olamama (presenteizim) kavramları ile yakından ilgili bir olgudur. Çalışan, işyerindeki kişisel beklentilerini karşılayamaması ölçüsünde o iş yerinden manevi ve maddi olarak uzaklaşacaktır. Her örgütün çalışanından beklentileri vardır. Burada önemli olan çalışanın beklentisi ile örgütün çalışandan beklentisinin uyuşmasıdır. Buna kişi örgüt uyumu da denilebilir. Kişi-örgüt uyumu, "kişinin değerleriyle örgütün devamlılığının sağlanmasında benimsenen değerler arasındaki uyum" olarak ifade edilebilir. Örgütte kişi-örgüt uyumu varsa, o örgütün çalışanları kendilerini daha rahat hissederler ve bu olumlu hava örgüt verimliliğini de arttıran bir unsurdur. İşyerinin çalışanından beklentileri ile çalışanın bulunduğu örgütten beklentisi pek çok örgütsel davranış probleminin temelini oluşturmaktadır. Kişi örgüt uyumunun tatmin edici bir düzeyde olması, çalışanın sessiz istifa düzeyine geçmesini azaltıcı veya engelleyici bir unsur olacaktır. Bu unsur çalışanların coşkudan yoksun, asgari düzeyde etkileşimle işlerine devam ederek pasif bir başkaldırıyı da ifade etmektedir. Özellikle pandemi sonrası sessiz istifayla ilgili önemli olan çalışanların birçoğunun geçimini sağlamak için işe gitmek zorunda kaldığı bir ekonomik duruma ve insanların bir şeyler yapmasını her zamankinden daha zorlayıcı hale getiren ekonomik ortamın varlığını devam ettirmesidir. Bu bağlamda çalışma; yüksek çalışan devir hızına sahip imalat işletmesi çalışanlarının sessiz istifa algılarının kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir.

1.Sessiz İstifa

İşletmeler, daha fazla kar elde edebilmek için çalışırlar. Her işletmenin amacına ulaşma düzeyi temelde, mevcut çalışanlarının performansı ve katkıları ile ilgili bir durumdur. İşletmeler çalışanlarının fazladan katkıları ile amaçlarına daha kısa sürede ulaşabilir. Bu fazladan katkı ve fedakârlık alanı işletme yöneticileri için önemli bir alandır. Sessiz istifa davranışı, tam da bu alandaki katkıyı sunmama durumudur. Bazı işletme yöneticilerinin, mevzuatta olmayan fazla mesai istekleri, daha fazla özveri ve fedakârlık talepleri sonucu çalışanlar tükenmişlik sendromuna girmektedirler. Bu durumda bazı çalışanlar fazladan hiçbir katkı sunmak ve fedakarlıkta bulunmak istemezler. Sadece minimal düzeydeki yükümlülüklerini yerine getirirler. İşte bu durum, "çalışanları sessiz işten ayırma" olarak ifade edilebilir.

Sessiz istifa kavramı, çalışma süresinin uzun tutulmasına karşı internet üzerinden başlatılan ve hızla tüm dünyaya yayılan bir protesto hareketi olarak 2021 yılında Çin'de ortaya çıkmıştır (Hürriyet, 2022). Sosyal medya ve küreselleşmenin de etkisiyle hızlı bir şekilde Amerika ve tüm dünyaya yayılan, TikTok platformundaki ismiyle "Quiet Quitting" akımı, dünyanın gündemine oturmuştur. Sessiz istifa; *'' işten ayrılma anlamı taşımamakta, iş yerinde minimum çaba harcama ve daha az sorumluluk alma üzerine kurulu sessiz bir vazgeçiş süreci''* olarak ifade edilmektedir (Yıldız ve Özmenekşe, 2022:15). TikTok'ta "sessiz istifa" akımını başlatanlardan biri olan 24 yaşındaki Zaid Khan videosunda; "Sessiz istifa, işinizi bırakmak anlamına gelmiyor. Sadece işinizin hayatınızı ele geçirmesine engel olmak anlamına geliyor. İşiniz hayatınız değil!'' mottosunu kullanmıştır (Önder, 2022; TikTok, 2022). Kavramla ilgili gönderiler, fazla mesai kavramına eleştiriye odaklanmıştır (Kuşoğlu, 2022) ve bu eleştiri küresel bir hal almıştır (Satıl, 2022; Önder, 2022). Sessiz istifa, görev tanımının sınırlarını aşarak fazladan fedakarlıkta bulunmak istemeyen, bununla birlikte o işyerinden istifa etmeyi de düşünmeyen 35 yaş altı iş görenlerin tercih ettiği bir "sessiz vazgeçiş" durumudur (Duman, 2023). Çalışanın işten ayrılmadan görev tanımı dışında fazladan iş yapmayarak en düşük performans göstermesi anlamına gelmektedir. Sessiz istifa durumunda olan çalışan, mevcut potansiyelini kullanmak yerine, en minimal

gerekliliği karşılama eğilimde olup, diğer çalışanlarla yardımlaşma ve iş birliğinden de kaçınarak gönüllülük davranışı göstermemektedir. Sessiz istifa davranışı aşamaları şu şekilde açıklanabilir (Kaplan, 2022);

- Duygusal aşama: Sessiz istifanın ilk aşaması olup çalışan kendisi ve arkadaşlarının becerilerine ve yeteneklerine yeterince değer verilmediğini düşünür. Bu nokta çalışanlar için bir kırılma noktasıdır.
- Zihinsel aşama: Bu aşamada çalışanlar her ne kadar aktif olarak çalışma sürecine dahil olsalar da zihinsel olarak işyerinde değildir. Bir anlamda ruhsuz bir şekilde işyerinde bulunma, sadece fiziksel olarak orada olma (presenteeism) davranışında bulunurlar.
- Fizyolojik aşama: Bu düzeyde, çalışan örgütsel sessizlik tutumunu da aşarak, işyerinde gördüğü rahatsızlıkları dillendirmeye başlar ve işe gelme ve çalışma konusundaki isteksizliğini dile getirmeye başlar. Bu düzeydeki iş gören, başka yeni seçenekler arayışına başlamıştır.

Sessiz istifa kavramı, örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik gibi kavramlarla da ilgilidir. Sessiz istifa birden fazla teori ile açıklanabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, sosyal değişim, psikolojik sözleşme, örgütsel adalet, çatışma teorisi, eşitlik teorisi, vb. (Hamouche vd., 2023) bu teorilerin bazıları olarak sayılabilir. Sessiz istifa, çalışanların kasıtlı olarak iş aktivitelerini iş tanımlarıyla sınırladığı, ek görevler için asla gönüllü olmadığı ve tüm bunları yalnızca mevcut istihdam durumlarını korumak için yaptıkları ve refahlarını örgütsel hedeflere göre dengeledikleri bir örgütsel davranış türüdür.

Sessiz istifanın nedeni bazı durumlarda da, çalışanlar, düşük dışsal motivasyon, tükenmişlik ve yöneticilerine karşı besledikleri kin olabilir. Sessiz istifanın çalışanı tükenmişliğe karşı koruduğunu söyleyen çalışmalar da mevcuttur (Serenko, 2023). Bunun nedeni, çalışanın yoğun bir tempoda ve özverili bir şekilde çalışmak yerine, sadece en az gereklilik düzeyinde, en minimize enerji kullanarak çalışmasının onun yıpranmasının ve hüsrana uğramasının önüne geçmesi olabilir. Sessiz istifa davranışı, çalışanın örgütten beklentisinin karşılanmaması sonucu ortaya çıkan çalışan memnuniyetsizliğinin bir sonucudur. Sessiz istifa bir örgütsel sessizlik eylemi olup doğrudan işten ayrılma niyeti gütmez. Bunun nedeni, istihdam ve işsizlik sorunu nedeniyle konfor alanından ayrılmama arzusu olabilir. Özellikle net bir performans ölçümü yapılamayan ve ücret ödemeleri standart olan ve özellikle kamuda çalışanları (devlet memuru) gibi iş güvencesi sisteminin öne çıktığı rutin ve standart iş yerlerinde daha fazla görülebilir.

2.Kişi-Örgüt Uyumu

Çalışanlar, bazı beklentilerini karşılaması halinde bir örgütün içinde bulunurlar. Aynı zamanda örgütlerin de çalışanlarından birtakım beklentileri vardır. Çalışanın işyerindeki amaçları, önemsediği değerler ve tutumları ile bulundukları örgütün kültürü, çalışma felsefesi ve değerlerin arasında oluşan örtüşmeye kişi-örgüt uyumu denilmektedir (Chatman, 1989:339). Başka bir tanıma göre ise; çalışan ile örgütten en az birinin ötekinin beklentisini karşılaması ya da her ikisinin de beklentilerinin örtüşmesi ile oluşan uyumluluk olarak tanımlamıştır (Kristof, 1996:4-5; Meyerink, 2016:2). Kişi-örgüt uyumu konusunda araştırma yapan diğer bir araştırmacı olan kişi- örgüt uyumu üzerine çalışma yapan Schneider, kavramı çekim-seçim-yıpranma (Attraction-Selection-Attrition-ASA) modeli ile açıklamıştır. Bu modele göre örgütler, aradığı özelliklere uygun çalışanları bulur ve bu çalışanların özellikleri ile örgütün özelliklerinin uyum sağlaması halinde çalışan örgütte bulunmaya devam eder, karşılıklı uyum sağlanamaz ise çalışan örgütten ayrılır. Çalışanın özellikleri, davranışları, duygu ve deneyimleri örgütün iklimi ve prensipleri ile örtüşüyorsa örgütte bulunmaya devam eder (Schneider, 1987:356).

Kişi-örgüt uyumunun önemli katkısı, çalışan ile örgüt arasında güven ilişkisinin sağlamasıdır. Kişi ile örgüt arasında karşılıklı güven tesis edilmesi halinde çalışanın örgüte bağlılığı ve aidiyeti de artacaktır (Ulutaş, 2011:17; Polatçı ve Cindiloğlu, 2013:311). Örgütsel bazda kişi-örgüt uyumu ne derece güçlü ise, o örgütte çatışmalar da o derece az olur (Kartaltepe Behram ve Dinç, 2015). Bu durum örgütten kopmayı ve örgüte yabancılaşmayı da engeller (Büber, 2019) ve örgütsel vatandaşlığı arttırır. Örgütsel vatandaşlık, çalışanın herhangi bir ödül beklemeden, işini verimli olarak ve gönüllü bir şekilde yapmasıdır (Yıldız ve Akgemci, 2011:73). Bulunduğu örgütün beklentileri ile kendi beklentileri arasında bir uyum yakalayan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyerek örgütsel bağlılıklarının, iş tatminlerinin ve işyeri mutluluklarının arttığı görülmüştür (Polatçı, Özçalık ve Cindiroğlu 2014; Büyükyılmaz, 2018). Öte yandan sessiz istifa ise tam tersine bir gönülsüzlük halidir ki, çalışanın ruhen bulunduğu örgütten kopması, ait hissetmemesi, o örgütün vatandaşlığından kopması demektir. İşletmelerin amaçlarına ulaşabilmeleri ve doğal entropiden kaçınabilmeleri için çalışanların rutin çalışmaları yeterli değildir. Aynı zamanda iş görenlerin fedakârca ve istekli olarak o işyerine katkı sunmaları, oraya aidiyet hissetmeleri ve bir takım gönüllü katkılar sunmaları da gerekmektedir (Koçak, 2018:1488).

Edwards (1991) tarafından literatürde ilk defa yer alan Kişi-iş Uyumu kavramı; iş gerekleri ve bireyin işten beklentilerinin karşılıklı uyumu şeklinde açıklanmıştır (Akt: Earnhardt, 2011:9). Kişi örgüt uyumu kavramı üzerinde çalışan Kristof Brown (2000) ise, çalışan becerilerinin işin gereklerine uygun olması ya da işin bireyin

beklentilerinin karşılık görmesi olarak açıklamıştır. İşin gerekliliği olan doğru becerilere sahip kişilerin bu yeteneklere uygun işlere yerleştirilmesi olarak da tanımlanabilir (Kerse, 2018:945).

2.1. Kişi örgüt uyumunun katkıları

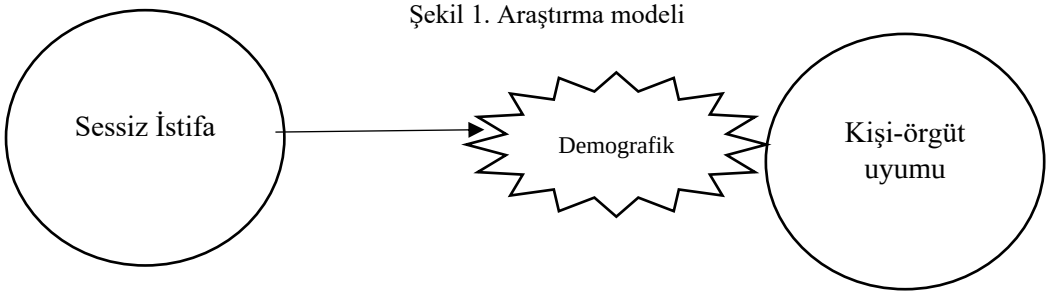
Çalışanın ifa ettiği görev karşılığı beklediği maddi ve manevi kazanım ile işletmenin o çalışandan beklentisinin ne derece uyumlu ise verimliliğin de o derece artması beklenir. İşin gereklerine uygun olan çalışanların seçimi, örgütte kişi ve grupların etkin çalışması, çalışmalardan verimli sonuçlar elde etmesini sağlamakla birlikte, üretim maliyetlerinin azaltıp karlılığı da arttırmaktadır. Kişi-iş uyumu seviyesi ne kadar yüksek düzeyde ise çalışan motivasyonu, işyeri mutluluğu, işe devamlılığı, iş tatminini ve işe olan aidiyet ve örgütsel vatandaşlık davranışını arttırmaktadır (Sekiguchi, 2004:184). Modern insan kaynakları departmanlarının benimsediği felsefe, doğru işe doğru çalışan anlayışıdır. Bu sayede çalışan adayının sahip olduğu yetenek ve becerilerle işin gerektirdiği özelliklerin uygunluğu sağlanmaktadır (Yazıcı, 2018:1). Bu anlayış sayesinde örgütler, en temel çatışmanın önüne geçerek, çalışan ile iş uyumunu sağlamış olurlar.

3.Araştırmanın Amaç, Yöntem ve Hipotezleri

Bu çalışma sessiz istifanın kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla ilişkisel tarama modeli esasıyla İstanbul Beylikdüzü Organize Sanayi Bölgesi'ndeki iki ayrı imalat (tekstil, alüminyum) işletmesinin 492 mavi ve beyaz yakalı çalışanına gönüllülük temelinde kolayda örnekleme kullanılarak anketle yapılmıştır. Çalışmanın imalat işletmelerinde yapılmasının önemli nedenlerinden birisinin de çalışan devir oranının yüksek olmasıdır. Söz konusu imalat işletmelerinde 8400 çalışan anakütle olarak belirlenmiştir. Uzgören (2012)'e göre 8400 kişilik anakütlenin %5 güvenilirlik düzeyinde örneklem sayısının 367 olması gerekliliğini vurgulamıştır. Bu bağlamda araştırmanın örneklemini; gönüllülük esasına göre çalışmayı destekleyen 492 çalışan olması yeterli ve anakütleye uygun kabul edilebilir. 492 çalışandan Google Formlar, e-posta ve yüz yüze elde edilen verilerle veri seti oluşturulmuştur. Ancak bazı anketlerin eksik ve normal dağılıma uygun olmadığından 41 anket çıkarılarak 451 anket ile analizler yapılmıştır.

Araştırmada 2 ölçeğin yanı sıra demografik ifadeleri içerecek şekilde oluşturulan veriler kullanılmıştır. Sessiz İstifa Ölçeği Boz, Duran, Karayaman ve Deniz (2023) tarafından geliştirmiş olup 25 ifade 5 faktörden oluşmaktadır. Kişi-örgüt uyumu ölçeği Netemeyer vd. (1997) geliştirdiği ve Aksay ve Yasım (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 4 ifade ve tek faktörden oluşan ölçektir. Ayrıca ankete 5 ifadeden oluşan demografik sorular eklenmiştir. Toplamda 29 ifade 5'li (Likert tipi) (*1.Hiç Katılmıyorum,-5.Tamamen Katılıyorum*) ve 5 adet demografik bilgiler içeren ifadeleri kapsayan anketi 451 imalat işletmesi çalışanı eksiksiz doldurmuştur. Araştırmanın analiz edilmesinde SPSS (23.0) istatistik programı kullanılmıştır. Analizler için $p<0,05$ istatistiksel anlamlılık düzeyi aranmıştır. Hipotezlerin doğrultusunda verilerin değerlendirilmesi için güvenilirlik analizi, faktör analizi, t-testi, ANOVA, korelasyon ile regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma için kullanılan 2 ölçeğin eğik döndürme yöntemi, faktör yüklerinin 0,50 üzerinde olması, çıkarma metodu temel bileşenlerin seçilmesiyle faktör analizi yapılmıştır.

Şekil 1. Araştırma modeli



Araştırma hipotezleri;

H1: Sessiz istifa; kişi-örgüt uyumu üzerinde anlamlı etkiye sahiptir

H2: Demografik değişkenler ile sessiz istifa arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır

H3: Demografik değişkenler ile kişi-örgüt uyumu arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır

4.Araştırma Bulguları

Bu bölümde çalışmaya katılan İstanbul Beylikdüzü Organize Sanayi Bölgesi'ndeki iki ayrı imalat (tekstil, alüminyum) işletmesinin 451 mavi ve beyaz yakalı çalışanının demografik özellikler, ölçeklerin güvenilirlik

analizi, frekans dağılımı, korelasyon, regresyon analizi vb. ile yorumlanmasına yer verilmektedir. Ayrıca demografik değişkenlerle alakalı tanımlayıcı istatistiksel analizlere yer verilmiştir.

Tablo 1. Demografik özellikler

Cinsiyet	**n**	**%**	**Eğitim**	**n**	**%**
Kadın	251	55,7	İlköğretim	63	14,0
Erkek	200	44,3	Lise	81	18,0
Unvan	**n**	**%**	Önlisans	143	31,7
Beyaz_yakalı	169	37,5	Lisans	149	33,0
Mavi_yakalı	282	62,5	Lisansüstü	15	3,3
Çalışma süresi	**n**	**%**	**Yaş**	**n**	**%**
1-5 yıl	188	41,7	18-23	118	26,2
6-10 yıl	40	8,9	24-43	264	58,5
11-15 yıl	160	35,5	44-58	69	15,3
16 yıl ve üstü	63	14,0			

Araştırmaya katılan imalat işletmesi çalışanlarının çoğunluğu kadın (%55,7), unvanları mavi yakalı (%62,5), lisans eğitimi (%33,0) ve kurumda çalışma süreleri (%41,7'si 1-5 yıl), yaşları (%58,5'i 24-43 yaş grubunda) oldukları saptanmıştır.

Araştırma verilerin (Kalaycı, 2010) eğiklik (Skewness) -basıklık (Kurtosis) değerlerinin normal dağılım (-3 ile +3) gösterdiği saptanmıştır. Sessiz istifa ölçeği ile Kişi-örgüt uyumu ölçeklerine ait güvenilirlik analizi sonucu (0,971; 0,945) sonucuyla oldukça güvenilir olduğu (Büyüköztürk, 2007) tespit edilmiştir.

KMO faktör analizi ve örneklem yeterlilik testinde alt sınır değerin kabul edilen limiti 0,50'dir. Bu değerlerin 0,60 - 0,80 arasında olması yeterli (Kalaycı, 2010) olduğunun göstergesidir. Sessiz istifa ölçeği (0,874), Kişi-örgüt uyumu ölçeği (0,795) sonucuyla KMO Barlett testinin neticesinde örneklemin yeterli olduğunu ve faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Sessiz istifa faktör analizi

	Bileşenler				
	1	2	3	4	5
S01	,922				
S02	,916				
S05	,804				
S04	,753				
S03	,751				
S07	,552				
S09		,888			
S08		,834			
S10		,764			
S11		,630			
S12		,609			
S17			,916		
S18			,798		
S19			,628		
S20			,628		
S21			,619		
S06			,591		
S13				,907	
S14				,834	
S15				,656	
S16				,608	
S22					,817
S24					,705
S23					,686
S25					,507

Sessiz istifa ölçeğinin 25 ifade ve 5 faktörlü yapısında madde yük değerlerinin 0,507 ile 0,922 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Kişi-örgüt uyumu ölçeğinin 4 ifade ve tek faktörlü yapısında madde yük değerlerinin 0,870 ile 0,975 arasında değiştiği tespit edilmiştir.

Tablo 3. Fark testi

Cinsiyet	Cinsiyet	N	Ort.	SS	p
SESSİZ_ İSTİFA	Kadın	251	2,2022	,98335	0,001
	Erkek	200	1,8145	,86400	
KİŞİ_ÖRGÜT_ UYUMU	Kadın	251	3,9661	1,06881	0,007
	Erkek	200	4,1425	,86258	
Statü	Statü	N	Ort.	S.S.	p
SESSİZ_ İSTİFA	Beyaz_yakalı	169	1,5397	,70275	0,000
	Mavi_yakalı	282	2,3243	,96006	
KİŞİ_ÖRGÜT_ UYUMU	Beyaz_yakalı	169	4,5311	,70931	0,000
	Mavi_yakalı	282	3,7527	1,01336	

Sessiz istifa konusunda kadın çalışanların erkek çalışanlara göre p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Sessiz istifa konusunda mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara göre p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kişi-örgüt uyumu konusunda beyaz yakalı çalışanların mavi yakalı çalışanlara göre p<0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Çoklu karşılaştırma ANOVA

Yaş		Kare.top.	df	Ort.kare	F	Sig.
SESSİZ_İSTİFA	Gruplararası	70,287	2	35,143	46,755	,000
	Grupiçi	336,739	448	,752		
	Top.	407,026	450			
KİŞİ_ÖRGÜT_UYUMU	Gruplararası	143,363	2	71,682	109,322	,000
	Grupiçi	293,750	448	,656		
	Top.	437,113	450			
Eğitim		Kare.top.	df	Ort.kare	F	Sig.
SESSİZ_İSTİFA	Gruplararası	22,419	4	5,605	6,499	,000
	Grupiçi	384,607	446	,862		
	Top.	407,026	450			
KİŞİ_ÖRGÜT_UYUMU	Gruplararası	67,319	4	16,830	20,298	,000
	Grupiçi	369,794	446	,829		
	Top.	437,113	450			
Kurumda çalışma süresi		Kare.top.	df	Ort.kare	F	Sig.
SESSİZ_İSTİFA	Gruplararası	133,524	3	44,508	72,742	,000
	Grupiçi	273,502	447	,612		
	Top.	407,026	450			
KİŞİ_ÖRGÜT_UYUMU	Gruplararası	192,197	3	64,066	116,928	,000
	Grupiçi	244,916	447	,548		
	Top.	437,113	450			

ANOVA testi ikiden fazla örneklem grubunun arasında bulunan ortalamaların anlamlılık seviyesinde farklılık taşıyıp-taşımadığının saptanmasında kullanılmaktadır (Kalaycı, 2010:131). Tabloya göre sessiz istifa konusunda katılımcıların yaş, eğitim ve kurumda çalışma süresi arasında p<0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Ayrıca, kişi-örgüt uyumu konusunda katılımcıların yaş, eğitim ve kurumda çalışma süresi arasında p<0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5. Korelasyon analizi

		SESSİZ_İSTİFA	KİŞİ_ÖRGÜT_UYUMU
SESSİZ_ İSTİFA	Pearson C.	1	-,728**
	Sig. (2)		,000
	N	451	451
KİŞİ_ÖRGÜT_ UYUMU	Pearson C.	-,728**	1
	Sig. (2)	,000	
	N	451	451

Korelasyon, ilişkinin nedenselliğinin sebebinin bulunmasında ön bilgi vermesidir. Korelasyon analizi ilişkinin varlığındaki korelasyon katsayısı "r" ile gösterilmekte olup -1 ile +1 arasında değer alır (Gürbüz ve Şahin, 2014). Yapılan korelasyon analizi ile sessiz istifa ile kişi-örgüt uyumu arasında r=-0,728 kuvvetinde ve (p<0,05 anlamlılık düzeyinde) negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki vardır.

Tablo 6. Regresyon analizi

Model		Standart dışı		Standardize	t	Sig.	F	R^2
		B	S.H.	Beta				
1	(Sabit)	5,576	0,075		74,196	0,000	506,352	0,530
	SESSİZ_İSTİFA	-0,754	0,034	-0,728	-22,502	0,000		
a. Bağımlı: KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU=5,576+(-0,754*SESSİZ İSTİFA)								

Regresyon analizini değişkenler arasında bulunan etkileşimin analiz edilmesinde, iki değişkenden birindeki değişimin diğeri üzerindeki değişimin açıklanmasında kullanılmıştır (Güriş ve Çağlayan, 2005: 199). Bu analizde R^2: bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişken tarafından ne kadarını açıkladığını, F: regresyon analizinin anlamlı olup/olmadığını (p<,05 den küçük olması), β: bağımsız değişkenin etkisi sabit tutularak bağımlı değişken üzerindeki etkisini test etmektir (Kalaycı, 2010:259-269). Yapılan analiz sonucunda sessiz istifa ve kişi-örgüt uyumu istatistiksel olarak (F=506-352; p<0,05) anlamlıdır. Belirlilik katsayısı R^2 =0,530 olarak bulunmuş olup, kişi-örgüt uyumundaki değişimin %53,0'ı sessiz istifa tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 7. Hipotezlerin testi

Hipotez	**Sonuç**
H1: Sessiz istifa; kişi-örgüt uyumu üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	Kabul
H2: Demografik değişkenler ile sessiz istifa arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır	Kabul Cinsiyet (p=0,001), Statü (p=0,000), Yaş (p=0,000), Eğitim (p=0,000), Kurumda çalışma süresi (p=0,000)
H3: Demografik değişkenler ile kişi-örgüt uyumu arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır	Kabul Cinsiyet (p=0,007), Statü (p=0,000), Yaş (p=0,000), Eğitim (p=0,000), Kurumda çalışma süresi (p=0,000)

5.SONUÇLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu araştırma sessiz istifanın kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla ilişkisel tarama modeli esasıyla İstanbul Beylikdüzü Organize Sanayi Bölgesi'ndeki iki ayrı imalat (tekstil, alüminyum) işletmesinin 492 mavi ve beyaz yakalı çalışanına gönüllülük temelinde kolayda örnekleme kullanılarak anketle yapılmıştır. Ancak eksik ve hatalı olan 41 anket çıkartılarak 451 kişiden alınan verilerle veri seti oluşturulmuştur. Bu veriler ışığından sessiz istifa ile kişi-örgüt uyumu arasında yapılan korelasyon analizi r=-0,728 kuvvetinde

(p<0,05 anlamlılık düzeyinde) negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır. Sessiz istifanın kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisinin analiz edilmesi için yapılan regresyon analizi (β=-0,754 ; p<0,05) negatif yönde etkisi saptanmıştır. Alanyazında sessiz istifa ve kişi-örgüt uyumuyla ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak pozitif-negatif örgütsel davranışlar ile kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişki ve etkiyi araştıran ve bu çalışmayı destekleyici bazı çalışmalar şöyle özetlenebilir;

Kristof (1996) kişi-örgüt uyumunun iş performansı, işe bağlılık, işgücü devri gibi birçok sonuç üzerinde etkisi olduğunu belirtmiştir. Kurtpınar (2011) kişi- örgüt uyumunun kişisel performans üzerindeki etkisinde kişilik özellikleriyle işe adanmışlığın rolünün olduğunu ifade etmiştir. Aksay ve Yasım (2016) kişi – örgüt uyumunun örgütsel sinizm üzerinde negatif etkisi olduğunu ifade etmiştir. Bektaş (2016) kişi- örgüt uyumu sağlanamadığı taktirde bireysel ve örgütsel performansı düşürdüğü, çalışanlarda stres yarattığı, işten ayrılma niyeti ve motivasyon kaybına yol açtığını ileri sürmüştür. Yılavuzar (2016) kişi- örgüt uyumunun çalışanların işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde etkisi olduğunu ve pozitif yönde ilişkisinin meydana geldiğini ifade etmiştir. Büber (2019) kişi- örgüt uyumu ile yabancılaşma arasında negatif yönde anlamlı ilişkinin meydana geldiğini, örgütsel politikaların örgütsel yabancılaşma ve birey örgüt uyumuna negatif etkisi olduğunu ifade etmiştir. Çam (2019) kişi- örgüt uyumunun performans (görev ve bağlamsal) ile ilişkisinde iş tutumunun aracılık rolü oynadığını ifade etmiştir. Nafei (2019) toksik liderliğin iş tatmini, çalışan performansı, örgütsel bağlılığı azalttığını ve neticesinde çalışanlarda stres, tükenmişlik, motivasyonda eksiklik ve işe devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve sağlık problemlerine neden olduğunu belirtmiştir. Aykut (2019) kişi- örgüt uyumunun çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleriyle ilişkili olduğunu ileri sürmüştür. Ateş (2020) kişi- örgüt uyumunun işten ayrılma niyetinde örgütsel bağlılığın tam aracılık rolü oynadığını iddia etmiştir. Kaplan (2020) kişi- örgüt uyumunun çalışanların iş tatminini artırdığını ifade etmiştir. Bal (2021) kişi- örgüt uyumuyla tükenmişlik arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu ifade etmiştir. Dewi ve Piartrini (2021) iş stresinin, işten ayrılma niyetiyle olumlu yönde ilişkili olduğunu destekleyeci ve iş stresi ne kadar fazla olursa, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin de o denli yüksek olacağı sonucuna ulaşan çok fazla araştırma olduğunu ifade etmiştir. Azzahra, Ilmı ve Wijaya (2021) çalışanların işten ayrılma niyeti ile iş stresi arasında olumlu yönde ilişki olduğunu ve iş stresini daha yüksek seviyede yaşayan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin de benzer şekilde yüksek olduğunu ifade etmiştir. Toptaş (2023) çalışanların örgütsel desteğin kişi örgüt uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında bulunan ilişkisinde tam aracılık rolü oynadığını iddia etmiştir. Yanık (2023) işyeri kıskançlığının, algılanan stres, işyeri nezaketsizliği ve işten ayrılma niyetiyle pozitif yönlü anlamlı şekilde yordadığını iddia etmiştir. Gülgönül (2023) kişi örgüt uyumunun yeşil örgütsel davranışlar (çevresel duyarlılık, çevresel katılım ve ekonomik duyarlılık alt boyutları) ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkisi olduğunu ileri sürmüştür.

Sonuç ve Öneriler

Pandemi sırasında ve sonrasında, işyerlerindeki zorba yöneticiler ve zorlu çalışma koşulları, işçilerin duygusal izolasyonunu ve pasif direnişini artırmıştır. Bu durum iş dünyası için bir ikaz işaretleri olarak değerlendirilmelidir. Çalışanların duygusal kopukluğu ve pasif direniş eğiliminin kalıcı mı yoksa geçici mi olduğu işverenlerin tutum ve davranışlarıyla yakından ilgilidir. Bu noktada sessiz istifanın kişi-örgüt uyumuna etkisini belirlemek amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Bu bağlamda İstanbul Beylikdüzü Organize Sanayi Bölgesi'ndeki iki ayrı imalat (tekstil, alüminyum) işletmesinin 492 mavi ve beyaz yakalı çalışanına gönüllülük temelinde kolayda örnekleme kullanılarak anketle yapılmıştır. Ancak eksik ve hatalı olan 41 anket çıkartılarak 451 kişiden alınan verilerle veri seti oluşturulmuştur. Elde edilen verilerle yapılan korelasyon analizi ile sessiz istifa ile kişi-örgüt uyumu arasında r=-0,728 kuvvetinde (p<0,05 anlamlılık düzeyinde) negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır. Regresyon analiziyle sessiz istifanın kişi-örgüt uyumu üzerinde (β=-0,754 ; p<0,05) etkisi saptanmıştır. Yapılan fark testleri (t testi, ANOVA) sonucu elde edilen bulgular ise mavi ve beyaz yakalı çalışanların sessiz istifa ile cinsiyet (p=0,001), statü (p=0,000), yaş (p=0,000), eğitim (p=0,000), kurumda çalışma süresi (p=0,000) arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kişi-örgüt uyumu ile cinsiyet (p=0,007), statü (p=0,000), yaş (p=0,000), eğitim (p=0,000), kurumda çalışma süresi (p=0,000) arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bulgular sonucunda sektördeki yönetici ve çalışanlarına öneriler şunlardır;

- Çalışanların aidiyetinin yükseltilebilmesi için sosyal etkinliklerin aileleri de kapsayacak şekilde özendirilmesi,
- Çalışanların yapılan işin yaşamın bir parçası olduğunu ve buna uygun davranmaları gerekliliğini içselleştirmesi,
- Çalışılan işin karşılığında çalışanların haklarının verilmesinin sağlanmasına yönelik uzun vadeli işletme politikalarının geliştirilmesi,
- İşyerinde karar alınırken çalışanların fikir ve düşüncelerinin de alınmasının sağlanabilmesi,

- Yöneticilerin güç ve otorite kullanımında şeffaflığa ve açık kapı işletme politikalarına uygun davranması,
- Yöneticilere yönelik duygusal zekâ eğitimleri verilmesi ve bu eğitimin sonunda çalışanların sorunlarına yönelik empatik yaklaşmaları önerilebilir.

KAYNAKÇA

Aksay, K., ve Yasım, Y. K. (2016). Kişi-örgüt uyumunun örgütsel sinizm üzerindeki etkisi: kamu çalışanları örneği. *Journal of International Social Research, 9*(43).

Ateş, E. (2020). Kişi-Örgüt Uyumu, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Kişilerarası Çatışmanın Düzenleyici Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi, SBE., Ankara.

Aykut, S. (2019). *Örgütsel Adalet, Birey Örgüt Uyumu ile Çalışanların İşle İlgili Tutumları (Pendik İlçesi Örneği),* Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi SBE., İstanbul.

Azzahra, S., Ilmi, Z., Wijaya, A. (2021). The Influence of Role Ambiguity, Job Stress and Leadership on Job Satisfaction and Employee Turnover at PT. Bank BRI Syariah Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. 6, 15-23. doi:10.36348/sjbms.2021.v06i01.003.

Bal, M. E. (2021). The effect of personal organizational harmony and burnout on intention to left in physiotherapists: A case of Ankara provincial public hospitals. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Okan Üniversitesi, SBE., İstanbul.

Bektaş, T. (2016). Birey Örgüt Uyumunun Sağlanmasında Çalışanların Politik Yeteneklerinin Rolü: İstanbul ili Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, SBE., Nevşehir.

Boz, Duran, Karayaman ve Deniz (2023). Sessiz istifa ölçeği. (Sessiz istifa, Editör: Cengiz Duran), Konya: Eğitim Yayınevi.

Büber, F. D. (2019). *Birey Örgüt Uyumu ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Örgütsel Politikanın Düzenleyici Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE., Nevşehir.

Büyüköztürk, Şener (2007). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı Eğitim Yönetimi Dergisi. Güz, Sayı: 32, s.470-483.

Büyükyılmaz, O. (2018). Relationship between person-organization fit and organizational citizenship behavior: the mediating role of job satisfaction. International Journal of Management and Administration, 2(4), 135-146.

Chatman, J. A. (1989). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. In Academy of Management Proceedings (pp. 199-203). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

Çam, E. (2019). *Kişi Örgüt Uyumunun Görev ve Bağlamsal Performans ile İlişkisi: İş Tutumlarının Aracılık Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi SBE., Gebze.

Dewi, M. K., Piartrini, P. S. (2021). The Role of Organizational Commitment in Mediating the Influence of Communication and Work Stress on the Turnover Intention in Private Hospitals in West Denpasar. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*. 5(1), 68-79. www.ajhssr.com (19.06.2023).

Duman, C. (2023). Büyük istifadan sonra sessiz istifa. Independent Türkçe. https://www.indyturk.com/node/547061/t%C3%BCrki%CC%87yedensesler/b%C3%BCy%C3%BCk-istifadan-sonra-sessiz-istifa (Erişim tarihi: 05.06.2023)

Earnhardt, M. P. (2011). The correlation between person-job fit, job performance, job satisfaction, and motivational gifts in the military context. Londra, University of Regent.

Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. ABD: John Wiley & Sons.

Gülgönül, K. (2023). Kişi-Örgüt uyumu ve bilinçli farkındalığın yeşil örgütsel davranışlara etkisi, Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi LEE., Çanakkale.

Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2014) Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Güriş, S., ve Çağlayan, E. (2005). Ekonometri, Der Yayınları, İstanbul

Hürriyet (2022). Eski bir alışkanlık, yeni bir akım: Sessiz istifa. https://www.hurriyet.com.tr/gundem/eski-bir-aliskanlik-yeni-bir-akim-sessiz-istifa yasayanlaranlatiyor-uzmanlar-yorumluyor (Erişim tarihi: 05.06.2023)

Hamouche, S., Koritos, C., ve Papastathopoulos, A. (2023). Quiet quitting: relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.

Kalaycı, Şeref (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 5.Baskı., Asil Yayın Dağıtım, Ankara

Kaplan, J. (2022). Quiet Quitting. @jasonkaplanmobile.twitter.com (Erişim tarihi:11.06.2023)

Kartaltepe Behram, N. ve Dinç, E. (2015). Algılanan kişi-örgüt uyumunun kişilerarası çatışma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. Aksaray Üniversitesi İİBF. Dergisi, 7(1), 115-124.

Kaplan, R. S. (2020). Örgütsel çekicilik birey örgüt uyumu ve iG tatmini ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, SBE., Niğde.

Kerse, G. (2013). Personel güçlendirme ile bireyin yaratıcılık algısı arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, SBE., Erzurum.

Koçak, D. (2018). Kişi-örgüt uyumu, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı ve lider-üye etkileşimi ilişkisi. Journal of Graduate School of Social Sciences, 22(3), 1487-1508. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi-MANAS Journal of SocialStudies 2335

Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters'perceptions Of Person-Job And Person-Organization Fit. *Personnel psychology*, *53*(3), 643-671.

Kurtpınar, M. (2011). *Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlığın Rolü,* Yüksek Lisans Tezi, Genelkurmay Başkanlığı harp akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü, İstanbul.

Kuşoğlu, İ. (2022). İş hayatında yeni akım: Sessiz istifa. Haber Türk, https://www.haberturk.com/is-hayatinda-yeni-akim-sessiz-vazgecis-3513607, (Erişim Tarihi: 22.06.2023).

Meyerink, D. J. (2016). The influence of person-organization value congruence on applicants' level of attraction towards an organization (Doktara Tezi). University of Middle Tennessee State, Tennessee.

Nafei, W. A. (2019). The Impact of Toxic Leadership on Job Attitudes A Study on Teaching Hospitals in Egypt. *International Journal of Case Studies*. Volume 8, Issue 2–Feb-2019. Pages: 45-58.

Önder, N. (2022). Herkesin konuştuğu sessiz istifa. Marketing Türkiye, https://www.marketingturkiye.com.tr/haberler/sessiz-istifa-nedir/, (Erişim Tarihi: 01.07.2023).

Polatçı, S. ve Cindiloğlu, M. (2013). Kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Duygusal bağlılığın aracılık rolü. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(3), 299-318.

Polatçı, S., Özçalık, F. ve Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kişi-örgüt uyumunun etkileri. Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(3), 1-12.

Satıl, C. (2022). Pandemi sonrasında çalışan halleri: Sesli ve sessiz istifalar. Doğruluk Payı, https://www.dogrulukpayi.com/bulten/pandemi-sonrasinda-calisan-halleri-sesli-ve-sessiz-istifalar, (Erişim Tarihi: 06.10.2022).

Schneider, B. (1987). E= f (P, B): The road to a radical approach to person-environment fit. Journal of Vocational Behavior, 31(3), 353-361

Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. Osaka Keidai Ronshu, 54(6), 179-196.

Serenko, A. (2023). The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers, Journal of Knowledge Management, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. https://doi.org/10.1108/JKM-10-2022-0792

TikTok (2022). Quietquitting. Tags, https://www.tiktok.com/tag/quietquitting, (Erişim Tarihi: 09.06.2023).

Toptaş, A. (2023). Otel İşletmelerinde Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi. *Turizm Akademik Dergisi*, *10*(1), 53-67.

Ulutaş, M. (2011). Birey-örgüt uyumunun iş stresi ve verimlilik üzerine etkisi: Dalaman havalimanı çalışanları üzerine bir alan araştırması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi, 14(1-2), 13-30

Uzgören, N. (2012). Bilimsel araştırmalarda kullanılan temel istatistiksel yöntemler ve SPSS uygulamaları, Ekin Yayınevi, Bursa.

Yanık, G. (2023). İşyeri Kıskançlığı ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Hissedilen Stres ve İşyeri Nezaketsizliğinin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, *10*(1), 1-14.

Yazıcı, U. (2018). Kişi-iş uyumu ile proaktif kişilik ve proaktif çalışmanın akademik personel performansı üzerine etkisi: Bartın Üniversitesi örneği (Yüksek Lisans Tezi). Bartın Üniversitesi, SBE., Bartın.

Yılavuzar, H. (2016). *Kişi Örgüt Uyumu ile İşe Adanmışlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi SBE., Antalya.

Yıldız, N. ve Akgemci, T. (2011). Örgütsel vatandaşlık. Aykut Bedük (Ed.), içinde Örgütsel psikolojisi yeni yaklaşımlar güncel konular (ss.29-48), Konya: Atlas Akademi.

Yıldız, S. ve Özmenekşe, Y. O. (2022). Kaçınılmaz Son: Sessiz İstifa. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4),14-24. Retrieved from https://dergipark.org.tr/tr/pub/farabi/issue/74354/1199208

Ulakbilge
Sosyal Bilimler Dergisi

THE EFFECT OF QUIET QUITTING ON PERSON-ORGANIZATION FIT: A STUDY OF MANUFACTURING ENTERPRISE EMPLOYEES

Saffet KARAYAMAN

ABSTRACT

The concept of quiet quitting has recently been used to describe a situation where disgruntled employees continue to work with less effort instead of quitting. This concept is used only for employees who continue their work life without taking responsibility for over-role behaviors. On the basis of silent resignation behavior, there may be a conflict between the expectation of the employee and the expectation of the enterprise from the employee. In this context, this study aims to determine the effect of quiet quitting on person-organization fit. For this purpose, 492 blue and white collar employees of two different manufacturing enterprises in Istanbul Beylikdüzü Organized Industrial Zone were reached voluntarily on the basis of convenience sampling. The obtained data were processed with the SPSS package program. The correlation analysis revealed a highly significant negative relationship between quiet quitting and person-organization fit with r=-0.728 ($p<0.05$ significance level). The regression analysis revealed that quiet quitting has an negative effect on person-organization fit (β=-0.754 ; $p<0.05$). In the findings obtained as a result of the difference tests (t-test, ANOVA) on employees' perceptions of quiet quitting, significant differences were found between gender, status, age, education and working time in the organization at $p<0.05$ significance level. In the other findings obtained as a result of the difference tests on person-organization fit, significant differences were found between gender, status, age, education and working time at $p<0.05$ level of significance. At the end of the study, some suggestions were made to the employees and employers. Ethics committee approval dated 11.05.2023 and numbered 90985 was obtained from Artvin Coruh University for the study.

Keywords: Resignation, Quiet quitting, Person-organization fit, Manufacturing enterprise