

# SESSİZ İSTİFA MI GİZLİ İŞSİZLİK MI?

“

BİR YANDA PANDEMİ EVRİLDİ, BİTTİ-BİTİYOR SÖYLEMLERİ, BİR YANDA SAVAŞIN GÖLGESİ, DİĞER YANDA EKONOMİK KRİZİN ETKİSİ DERKEN, GÜRÜLTÜLÜ BİR DARBOĞAZDAN GEÇEN İŞ DÜNYASI BU KEZ DE SESSİZ İSTİFA İLE KÖŞEYE SIKIŞTI. ÇALIŞANLAR SİSTEMİN ÇARKINI TERSİNE DÖNDÜRMEYE ÇALIŞIYOR. ARTIK FAZLA MESAİ SIRASI İŞVERENLERDE, ÜSTELİK BU SEFER KARŞILIKSIZ OLMAYACAĞA DA BENZİYOR!

”



**ÖZTUR SELÇUK**  
İK Danışmanı & PCC Koç

**S**essiz istifa deyince nedense benim aklıma Norveçli ressam Edvard Munch'un dünyaca ünlü 'Çığlık' tablosu geliyor. Bir kez gördükten sonra unutulamayan bu tablo, bir bakıma modern insanın varoluşsal krizini anlatıyor. Sarı, turuncu, kırmızıya bürünmüş gökyüzünün altında bir adam, köprü'nün ortasında durmuş, iki eliyle kafasını kavramış, gözleri faltaşı gibi açılmış, kan donduran bir çığlık patlatıyor. Hem de en sessizinden...

Munch, dünyaca ünlü 'Çığlık' tablosunun ilham kaynağı olan o anı şu sözlerle anlatmış günlüğünde: *"İki arkadaşım ile birlikte yolda yürüyordum. Güneş batmaya başladığında bir melankoli dalgasına kapıldım. Birden gökyüzü kıpkızıl bir renk aldı. Durup parmaklıklara yaslandım. Alev alev gökyüzü, mavi fiyordun ve şehrin üstünde kan ve kılıç gibi sarkıyordu. Arkadaşlarım yola devam ettiler. Ben ise büyük bir endişeyle öylece kalakaldım. Doğadaki sonsuz çığlığı hissediyordum sanki..."*

Başka bir imgelem daha geliyor aklıma... Mesela bir Nuri Bilge Ceylan filminde görülebilecek görüntüsü sesli versiyonundan daha çok koyan bir olay olabilir, sessiz çığlık. Trajik kahramanımızın yazgısı tersine dönmüştür, umutsuzdur, hiç takati kalmamıştır. Dizleri üzerine yıkılır, kollar bağlı, gözler kısaktır, ileri geri sallanırken ağzından hiç ses çıkmaz ya da çıksa da anlaşılmaz ama bedeninden çıkan güçlü acı dalgaları kainattaki tüm ruhları titretircesine yayılır.

Böyle bir şey mi acaba sessiz istifa? Ve neden adı sessiz istifa? Oysa gümbür gümbür geldiğini duymasak da görüyoruz, hissediyoruz... Yoksa

sadece adı değişen ama sonucun değişmediği yüksek enflasyonun hortlattığı meselelerden birisi daha mı? Neyse, olayı fazla dramatize etmeyerek edebiyatı bırakalım, işimize bakalım...

## SESSİZ İSTİFA NASIL BAŞLADI?

Sessiz istifa, ilk defa New York'ta yaşayan Zaid Khan isimli 24 yaşındaki mühendis bir gencin, sosyal medya platformunda paylaştığı video ile gündeme geldi. İki haftada üç milyon izlenmeye ulaşan videoda Zaid; sahip olduğu değerini işyerindeki üretkenliğiyle ölçülemeyeceğini söyleyip işte yükselme fikrinden vazgeçtiğini duyuruyor ve **"İş senin hayatın değildir; koşuşturma kültürü zihniyetine bağlı değildir,"** diyordu. İşten ayrılmıyor fakat işyerinde yapması gereken temel işlerin dışında bir şey yapmadan, enerjisini ve zamanını işle ilgili başka hiçbir konuya harcamadan çalışmayı sürdürüyordu.

Yaptığı işi minimum düzeyde tutmak, sadece yapılması gerekenleri yapmak, özel hayatı korumak ve daha az sorumluluk almak demek olan sessiz istifa, kişilerin sadece görev tanımında yer alan görevleri yerine getirmesi ve diğer tüm sorumlulukları reddetmesi anlamına geliyor. Çalışanlar bunun tamamen şirketten ayrılmak olmadığını söylüyor. Örneğin bazıları ailelerine daha fazla zaman ayırmak için mesaiye kesin bir şekilde sınır koyuyor. Bazıları da 9'dan 5'e kadar çalışmanın geçinmek için yeterli olduğunu ve fazlasına ihtiyaç olmadığını savunuyor. Birçoğu kariyerlerini kimliklerinden kurtarmak istiyor.

Söz meclisten dışarı, ülkemizde bunun adı **"memur zihniyeti"** değil mi? Bizde yüzlerce yıldır **"ne kadar ekmek o kadar köfte"** diye bir deyim vardı zaten. Bu sözler kanımca bu yeni akıma tekabül ediyor. Ürettiği katma değer altında kazancı olanın uyguladığı bir çeşit boş vermişlik diyebileceğimiz bu durum, elbette herkes için geçerli değil.

Aslına bakarsanız bazen ben de memur olmaya özeniyorum, en azından yaptığın işin tanımı belli. Bulduğun kıdem ve çalıştığın seneye göre alacağın maaş herkes için aynı, sosyal hakların da öyle. Daha iyisini yapabilesin diye seni tehdit eden Demokles'in kılıcı

sürekli tepende değil. Ama ne yalan söyleyeyim en çok özendiğim konu şu yeşil pasaport meselesi 😊 Oysa özel sektör öyle mi?

## ÖZEL SEKTÖRDE NELER OLUYOR?

Araştırmalar pandemiden bu yana, insanların işleriyle ilişki kurma biçimlerinin değiştiğini ortaya koyuyor. Bazı sektörlerde 'turnover' yani çalışan değişim süresi genellikle düşüktür, bazılarında yüksek. Şimdiyse sadece sektörel değil, zamana göre de değerlendirme yapmalı. Pandemi öncesi çoğu kurumsal şirkette kurum hafızası korunurdu; oysa pandemi sonrası birçok şirket kurum hafızasını





kaybetme riskiyle yüzleşti. Gelip giden uygulamalardan bahsetmeyeceğim bile, bir hibrit bir tam zamanlı bir uzaktan çalışma derken çalışma hayatı bir türlü rayına oturamadı.

Hal böyleyken, öyle absürt durumlar oluştu ki... Malum yüksek enflasyon döneminde olduğumuz için kimi şirket çalışanlarına zam yaptı. Geç kalan şirketler ise personellerinin bir kısmını kaybetmekten kurtulamadı. Bununla birlikte enflasyon iyileştirmesi yapmayan ya da yetersiz yapan şirketler ise daha çok personel kaybetti. Bu arada işe yani başlayan bir personel asgari ücret alırken beş yıldır benzer işte tecrübe kazanmış ekip arkadaşı asgari ücretin sadece birkaç bin lira üzerinde maaş alabiliyordu. Dengeler altüst oldu, nerede kaldı liyakat? Olay sadece bütçe meselesi olsa kolay ama değil. Çalışan tarafından baktığımızda, eğer iş onlara anlamlı gelmiyorsa, iş ortamında baskı altında, uzun saatler harcadıktan sonra hak ettiğine inandığı maaşı da alamadığında motivasyon ve aidiyet de oldukça düşebiliyor. Ya da beş yıl deneyimi olan ve şirkete yeni başlayan bir kişinin unvanı, içeride on yıldır o şirket için çalışıp kırk takla atan kişinin unvanından daha yüksek olabiliyor. İçeride uzun süredir çalışan, yüksek performans gösteren ama kadro olmadığı için yükseltilmeyen çalışan ise pes ediyor ve sessiz istifa moduna geçiyor. Nerede kaldı deneyim, nerede kaldı performans, nerede kaldı sadakat? Pardon, o yeni arkadaşın background 'ı ne demiştiniz?

Bu arada siz bu yazıyı okurken bu konu canlı bir organizma gibi evrilmeye devam ediyor.

## BİR BİLENE SORALIM

**Gallup** çalışan bağlılığı hakkında uzun yıllardır araştırmalar yayınlıyor. Araştırma şirketinden gelen son veriler, çalışan bağlılığının azaldığını gösteriyor. Gallup çalışanları üç gruba ayırarak değerlendirmiş:

**BAĞLI ÇALIŞANLAR (ENGAGED)**, işlerine ve iş yerlerine sadık, işi sahiplenen, yüksek performans ile organizasyonu ileriye taşıyanlar.

**Örnek:** bir projeyi bitirmek için birkaç saat daha uzun süre çalışabilen veya kuruluşunun "önce müşteri" değerine bağlı olduğu için, yardıma ihtiyacı olan bir müşteriyle telefonda daha fazla zaman geçirebilen bir çalışan.

**BAĞLI OLMAYAN ÇALIŞANLAR (DISENGAGED)**, işlerine ve şirketlerine enerji veya tutku ile bağlı olmayan, yalnız zaman harcayanlar.

**Örnek:** işini tamamlayan ancak daha fazlası ya da iş geliştirmek için tutku veya kişisel ilgiden ziyade görevini yapma dürtüsü olan bir çalışan.

**AKTİF OLARAK BAĞLI OLMAYAN ÇALIŞANLAR (ACTIVELY DISENGAGED)**, sadece işte mutsuz olmakla kalmayan, aynı zamanda ihtiyaçlarının karşılanmamasına da içerleyen ve mutsuzluklarını dışa vurup,

çevrelerini manipüle edenler. **Örnek:** kurban psikolojisinde, zamanını iş arkadaşları, projeler, liderler vb. hakkında olumsuz konuşarak geçiren bir çalışan.

Sessiz istifa edenlerin birçoğu, Gallup'un işle bağlı olmayan (disengaged) tanımına uyuyor, yani gereken minimum şeyi yapan ve psikolojik olarak işlerinden kopuk insanlar. Bu arada bir başka sonucu

daha paylaşalım; dünya çapında çalışanların yalnızca yüzde 15'i bağlı (engaged) kategorisine giriyor.

**Z kuşağı ve 1989 sonrasında doğan genç Y kuşağı ise ilk çeyrekte yüzde 31 ile en düşük bağlılık oranını oluşturuyor.**

**Gallup**'un verilerine göre, işte bu düşük çalışan bağlılığının maliyeti dünya çapında üretkenlik kaybında yaklaşık 7 trilyon dolar!

Youthall tarafından yapılan bir diğer çalışma **Türkiye'de gençlerin yüzde 24'ünün şu an sessiz istifa sürecinde; yüzde 46,7'sinin ise bu kavrama yatkın** olduğunu ortaya koyuyor. Online olarak yapılan araştırmaya 18-50 yaş arasındaki 1002 kişi katılmış.

Sessiz istifa kavramıyla ilgili; iş-yaşam dengesi, iş yerlerine aidiyet, iş tanımlarının netliği gibi konu başlıklarının ele alındığı araştırma, eğilimleri, nedenleri ve süreçten vazgeçme kriterlerini de ortaya koyuyor. Araştırmada 'Sessiz İstifa' sürecinde olan gençlerin kendilerini bu duruma sürükleyen nedenlerin başında düşük maaş geliyor. Yüzde 35 oranında verilen düşük maaş yanıtını, yüzde 21,7 ile iş-özel hayat dengesizliği, yüzde 15 ile iş tanımının net olmaması, yüzde 14,2 ile kariyer yollarının kapalı olması ve yüzde 7,9 ile uzun mesai saatleri takip ediyor.

Araştırmada özgürlüklerine düşkünlükleri ve ne istediklerini net bir şekilde belirtmeleri ile iş hayatında ön plana çıkan Z kuşağının, verilen işler dışında ekstra sorumluluk almayarak ve mesai saatlerinin dışına çıkmayarak sessiz istifa sürecinde olduklarının sinyallerini yöneticilerine verdikleri

gözlemlenmiş.

## Z KUŞAĞININ MODERN GREV ANLAYIŞI MI?

X ve Y kuşakları kariyerlerinde ilerlemek ve fark yaratmak için var gücüyle mücadele etmişken, bugün ne oldu da Z kuşağı vazgeçmeye, usulca bir kenara çekilmeye karar verdi? Sessiz istifa, Z jenerasyonunun modern grev anlayışı olabilir mi? Belki de sadece işe ya da işverene değil de ülkeye, dünyaya karşı bir nevi sivil itaatsizlik! Tatmin etmeyen şey iş mi? Para mı? Çalışma koşulları mı? Cevap ne olursa olsun çözüm gerçekten sessiz istifa mı? Tartışılır...

Verilen fazla ve çeşitli işten güçten canı çıkmış, bir yandan performans kriterleri denilen subjektif olgularla baskı altında verimini artırması beklenen, öte taraftan işsiz kalmamak ya da üç kuruş gelirini biraz daha yükseltmek için uzun çalışma saatlerine razı olan çalışanlar için **“daha fazlasını yapmayacağım”** çıkışı kulağa hoş geliyor olsa da korkarım paçayı bu bireysel tutum ile kurtarmayı düşünen kişi, kısa bir süre sonra evde sessiz sedasız ve işsiz oturabilir.

Neden mi? Madalyonun diğer yüzü var da ondan. İçinden geçtiğimiz şu süreçte sadece kuşak farklılığı değil, iş dünyasının doğasında yaşanan değişim

de bu eğilimleri etkiliyor. 2020 yılının kolektif travması henüz bitmedi. Var olan ezberler ve referans noktaları artık geçerli değil. Şimdi artık trendlerin göz açıp kapayıncaya kadar değiştiği bir dünyada yaşıyoruz. Sisteme değil insana odaklanmalı. Ama nasıl olacak o iş? Bir tarafta tüm bunlar olurken diğer tarafta dünya devlerinin dev işten çıkarmalarını da eş zamanlı olarak yaşıyoruz. Ekonominin kötüleşmesi, yüksek enflasyon, faizlerin artması, birçok firmanın satışlarını ve büyüme projeksiyonlarını değiştirdi. Büyümenin yavaşladığı bu ortamda kemer sıkma noktasında ilk durak ise işten çıkarmalar oldu ve daha da olacak gibi görünüyor. Peki ya siz? “Performansı düşük ya da minimumda olan ancak sadık bir çalışanınızı işten çıkartabilir misiniz?”

## KİM HAKLI?

Nasreddin Hoca, kadılık yaparken bir gün bir ahbabı burnundan soluyarak gelmiş. Hasımı için söylemediğini bırakmamış. Sonra:

– *Hocam, Allah aşkına söyle, demiş, haklı değil miyim?*

Hoca ne yapsın?

– *Haklısın, demiş.*

Ahbabı sınırları yatışmış olarak gitmiş. Onun hemen arkasından hasımı gelmiş. Bu defa da o başlamış atıp tutmaya,

yok bana şöyle yaptı, yok böyle yaptı demeye. O da Hoca'ya sormuş:

– *Haklı değil miyim?*

Hoca:

– *Vallahi çok haklısın, demiş.*

Adam da sakinleşerek gitmiş. Tüm bunlara tanık olan Hoca'nın karısı bu işe şaşırılmış kalmış.

– *Senin kadılığında bir garip Hoca Efendi. İkisine de sen haklısın dedin. Hiç öyle şey olur mu? Deyince, Nasreddin Hoca hanımının yüzüne bakıp:*

– *Hatun, demiş, sen de haklısın!*

Görülen o ki herkes haklı! Dönüşümün doğum sancılarını yaşadığımız bu dönemeç, sadece çalışan için değil işveren için de birçok belirsizliği içinde barındırıyor. Bu nedenle suçlu aramak gereksizdir. Çalışanın ne istediğini analiz ettiği, beklentilerini net şekilde ortaya koyduğu çözüm odaklı yaklaşımlar, yeni çalışma modellerinin inşasında işverene ışık tutup bu sessizliği bozabilir. Potansiyel performansı açığa çıkarmak için, yeni yönetim yaklaşımlarını piyasaya sürmenin zamanı geldi. Zira sessiz istifa, çalışma sistemlerinizin artık işlemediğine dair en belirgin çığlıklardan biri olabilir.

