

Kamu Yönetimi Perspektifinden Sessiz İstifa Literatürünün Bibliyometrik Analizi*

Rasim Kaan YILMAZ¹
Mehmet Devrim AYDIN²

Öz

Sessiz istifa, Covid-19 pandemisi sonrası dönemde çalışma hayatının en tartışmalı konularından biridir. Ancak konuya ilişkin akademik çalışmalarda kamu sektörünün kendine has yapısal özelliklerini doğrudan merkeze alan çalışmaların görece sınırlı kalması, bu davranışın kamudaki görünümünün mevcut teorik çerçeveyle ne derece örtüştüğü sorusunu gündeme getirmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı; sessiz istifa kavramına yönelik akademik literatürün yapısını, gelişim seyrini ve odaklandığı temaları, Web of Science (WoS) Core Collection veri tabanından elde edilen 159 yayın üzerinden bibliyometrik analiz yöntemiyle kamu yönetimi perspektifinden haritalandırmaktır. Çalışmanın bulguları, literatürün 2022 yılından başlayarak hızla genişlediğini ancak çalışmaların ağırlıklı olarak genel “Yönetim/Yönetim Bilimleri” kategorisinde toplandığını, müstakil bir kategori olmasına rağmen “Kamu Yönetimi”nin kullanılmadığını göstermektedir. Literatürün yoğunluk haritasında kamuya özgü kavramlara rastlanmaması, çalışmalarda kamu-özel yönetim farkını dikkate alan bir bakışın bulunmadığını ortaya koymaktadır. Bu durum, çalışmalarda örneklem grubu olarak en fazla seçilen ve kamuda da görev yapan hemşirelerin ve öğretmenlerin, kamu görevlisi kimliğinden ziyade mesleki rolleriyle ele alındığını göstermektedir. Kamu-özel yönetim arasındaki temel farklılıklar, sessiz istifa kavramının sektörel bağlama göre yeniden tanımlanması gerekliliğini doğurmakta ve kendine özgü özellikleri olan bir sessiz istifa türünün varlığını doğrulamaktadır. Çalışma, kamuya özgü dinamiklerle karakterize edilen bu özgün davranış kalıbının, literatürde “Kamusal Sessiz İstifa” adı altında ayrı bir tipoloji olarak konumlandırılması gerektiğini savunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sessiz istifa, kamu yönetimi, kamu sektörü, bibliyometrik analiz.

A Bibliometric Analysis of Quiet Quitting Literature from a Public Administration Perspective

Abstract

Quiet quitting is one of the most controversial topics of work-life in the post-COVID-19 pandemic era. However, the relative scarcity of academic research directly centering on the public sector's unique structural characteristics raises the question of how well this behavior's public manifestation aligns with the current theoretical framework. Therefore, this study aims to map the structure, developmental trajectory, and focal themes of academic literature on quiet quitting from a public administration perspective through a bibliometric analysis of 159 publications obtained from the Web of Science (WoS) Core Collection database. Findings show that while the literature expanded rapidly from 2022, studies predominantly cluster under the general “Management/Management Sciences” category, and despite being an independent category, “Public Administration” remains unutilized. The absence of public-specific concepts in the literature's density map reveals that a perspective considering the public-private management distinction is lacking in the studies. This demonstrates that nurses and teachers—the most frequently selected sample groups who also serve in the public sector—are addressed through their professional roles rather than their identities as public servants. Fundamental differences between public and private management necessitate redefining quiet quitting according to the sectoral context and validate the existence of a unique type of quiet quitting. The study argues that this unique behavioral pattern, characterized by public-specific dynamics, should be positioned as a separate typology in the literature under the term “Public Quiet Quitting.”

Keywords: Quiet quitting, public administration, public sector, bibliometric analysis.

* Bu makale, Prof. Dr. Mehmet Devrim AYDIN danışmanlığında, Rasim Kaan YILMAZ tarafından Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde yürütülmekte olan “Türk Kamu Personel Sisteminde Sessiz İstifa Olgusu: Merkez Kariyer Uzmanları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

¹ Doktora Öğrencisi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Bölümü, rasimkaanyilmaz@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-1594-3680.

² Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, mehmetdevrim@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8959-6194.

Bu makaleye atıfta bulunmak için: Yılmaz, R. K., ve Devrim, M. (2026). Kamu Yönetimi Perspektifinden Sessiz İstifa Literatürünün Bibliyometrik Analizi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 28 (2), 851-876.

<https://doi.org/10.26745/ahbvuibfd.1849078>.

To cite this article: Yılmaz, R. K., ve Devrim, M. (2026). A Bibliometric Analysis of the Quiet Quitting Literature from a Public Administration Perspective. Ankara Hacı Bayram Veli University Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences, 28 (2), 851-876.

<https://doi.org/10.26745/ahbvuibfd.1849078>.

Giriş

Küresel bir salgın olarak nitelenen ve 2019 yılında başlayan COVID-19 pandemisi, iş ve yaşama ilişkin geleneksel inançları kökten değiştirmiştir. Pandemi nedeniyle, ücret politikaları, yönetsel memnuniyetsizlikler ve çalışma koşulları gibi on yıllardır çözüm bekleyen temel sorunlar daha da derinleşmiştir (Formica & Sfodera, 2022, s. 905). Çalışma koşulları, sessiz istifa (*quiet quitting*) olgusunun gelişimine uygun ortamı sağlamış, COVID-19 pandemisi ise bu gerçeğin açığa çıkmasında ve ivme kazanmasında önemli bir rol oynamıştır (Hamouche vd., 2023, s. 4297-4298). Salgın global bir kriz yaratarak insanların iş-yaşam dengesini sağlama yönünde isteklerini ve arayışlarını artırmıştır. Bu ortam bir başa çıkma yöntemi olarak sessiz istifa davranışının gelişmesine ve yaygınlaşmasına zemin hazırlamıştır (Dil Şahin, 2024, s. 37).

İş yaşamında uzun zamandır gizli bir biçimde var olan ancak adı yeni konulan bu olgu, esas itibarıyla karşılıksız kalan emeğin bir yansımasıdır. Çalışanların değer katma amacıyla ya da yükselme isteğiyle ortaya koydukları ekstra çabalarının karşılık bulmaması sessiz istifa davranışını doğurmuştur. Çalışanların çabalarının değer görmediği yönündeki düşünceleri motivasyonlarının azalmasına neden olmuş ve bu durum sisteme karşı “sessiz” bir başkaldırıya dönüşerek sessiz istifa davranışı olarak somutlaşmıştır. Mevcut çalışma koşullarına verilen bir tepki olarak nitelendirilen sessiz istifa davranışı, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarına ve tükenmişlikle başa çıkabilmelerine olanak tanımaktadır. Ancak diğer taraftan bu davranışın verimlilik ve üretkenliği negatif etkileyebileceği dile getirilmektedir (Güler, 2023, s. 257).

Günümüz iş dünyası açısından sessiz istifa artık göz ardı edilemeyecek derecede önem arz eden bir konu haline gelmiştir. Bu davranış “modern iş dünyasının sessiz çılgılığı” olarak nitelendirilmektedir. İş yaşamının sürdürülebilirliğinin sağlanması için işveren ve yöneticilerin bu çılgılığa kulak vermesi gerekmektedir (Moç, 2024, s. 81-82).

Çalışanların işe bakış açılarındaki önemli bir kırılma noktasını sembolize eden bu kavrama yönelik akademik ilgi hızla artmıştır. Ancak yönetim bilimlerinde temel ayrımlardan biri olarak kabul edilen “kamu-özel yönetim ayrımı”, sessiz istifa tartışmalarında gözden kaçırılan bir boyut olarak durmaktadır. Sessiz istifa hem özel sektörde hem de kamu sektöründe görülebilen bir çalışan davranışıdır. Bu nedenle sessiz istifa davranışı incelenirken sektörlerin kendine has dinamiklerini dikkate alan karşılaştırmalı bir perspektifin bulunması gerekmektedir. Böyle bir bakış açısı sessiz istifa davranışının her iki sektörde benzeşen ve ayrışan yönlerinin ortaya konulması açısından kritik öneme sahiptir.

Sessiz istifa konusunda, kamu sektörünün kendine has yapısal özelliklerini doğrudan merkeze alan akademik çalışmaların görece sınırlı kalması, bu davranışın kamudaki görünümünün mevcut teorik

çerçeveyle ne derece örtüştüğü sorusunu gündeme getirmektedir. Bu bağlamda konuyla ilgili araştırmaların hangi disiplinler etrafında kümelendiğini tespit etmek ve hızla genişleyen sessiz istifa literatürünün sektörel farklılıkları dikkate alıp almadığını tespit etmek elzem hale gelmiştir.

Kamu yönetimi disiplini perspektifinden konuyu ele alan müstakıl bir bibliyometrik çalışmaya duyulan ihtiyaç, çalışmanın temel çıkış noktasını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı; sessiz istifa kavramına yönelik akademik literatürün yapısını, gelişim seyrini ve odaklandığı temaları bibliyometrik analiz yöntemiyle kamu yönetimi perspektifinden haritalandırmak olarak belirlenmiştir. Çalışma iş hayatının gündeminde önemli bir yer işgal eden sessiz istifa konusuna ilişkin hızla büyüyen literatürü kamu yönetimi disiplini perspektifinden incelemektedir. Bu doğrultuda mevcut literatürün sektörel dağılımını metodolojik bir disiplinle ortaya koymaktadır.

1. Sessiz İstifa Kavramı

Sessiz istifa kavramının anlaşılabilmesi için öncelikle onu oluşturan bileşenlere göz atmak gereklidir. Kavramdaki “sessiz” (*quiet*) kelimesi; kariyer basamaklarını tırmanma hırsını rafa kaldıran, örgüte değer katma gibi kaygılardan sıyrılmış ve odağını katı bir şekilde mevcut görev tanımıyla sınırlayan çalışanları tarif etmektedir. Diğer taraftan “istifa” (*quitting*) kelimesi ise tek başına fiziksel bir ayrılışı anlatmak üzere kullanılsa da kavram içinde sessiz kelimesinden sonra geldiğinden zihinsel bir kopuşu ifade etmektedir. Burada motivasyonunu ve yönünü yitirmiş, kendini değersiz ve çaresiz hisseden, mesai saatlerini yalnızca doldurulması gereken bir zaman dilimi olarak gören yorgun bir profil çizilmektedir. Bu çerçeveden bakıldığında sessiz istifa; çalışanın yaşadığı yoğun duygusal çöküş ve kabullenişin bir sonucu olarak, herhangi bir artı değer üretmeksizin emeğini sadece kuralları ihlal etmeyecek asgari düzeyde sunması olarak tanımlanabilir (Esen, 2023, s. 323). Bireysel esenliği kurumsal hedeflerin önüne koyan sessiz istifa, aslında bir koruma kalkanıdır. Çalışan, kovulma riskini minimize eden temel beklentileri karşılar; fakat “ekstra” olarak gördüğü tüm görevlere kapılarını kapatır (Serenko, 2024, s. 28). Burada amaç işleyişi bozmak değil, işi tehlikeye atmadan sorumluluk alanını daraltmaktır. Bu noktada eylem yıkıcı değil, düzenleyici görünmektedir. Kısacası ortaya konan emek pragmatik bir şekilde güvenli bölgede tutulur ne kovulacak kadar az ne de yorulacak kadar çoktur (Yılmaz, 2024, s. 1395-1397).

Sessiz istifa eden çalışanlar, iş tanımlarındaki temel yükümlülüklerini, genel işleyişi aksatmayacak şekilde yerine getirmektedir. Ancak bu uyumlu görüntünün ardında yatan gerçeklik farklıdır. Çünkü arka planda mesai dışı zamanın tamamen özel yaşama tahsis edildiği ve iş ile benlik arasına kalın duvarların örüldüğü radikal bir ayrışma yatar (Öztürk, Arıkan, & Ocak, 2023, s. 58). Bu tutum, ruhsal bütünlüğü korumaya yönelik psikolojik kökenli bir refleks olarak tanımlanabilir. Çalışan,

performansını yalnızca yazılı kurallarla sınırlar ve görev tanımını aşan her türlü beklentiye karşı pasif bir direnç gösterir (Hamouche vd., 2023, s. 4301).

Daha iyi bir yaşam standardı arayan genç nesil çalışanlar, sessiz istifanın iş dünyasını dönüştürecek toplumsal bir harekete dönüşmesini sağlamıştır (Hamouche vd., 2023, s. 4304). Çalışma hayatında sessiz istifa eğiliminin özellikle Y ve Z kuşaklarında yoğunlaşması, tesadüfi bir durumdan ziyade bu kuşakların işe yükledikleri anlamın önceki nesillerden farklılaşmasıyla ilgilidir. Söz konusu kuşakların paylaştığı ortak zihniyet ve değerler bütünü, iş yaşamına ilişkin bakışlarını değiştirmektedir. Bu değişim de sessiz istifa gibi, dönemin ruhuna ve kuşak özelliklerine özgü yeni davranış kalıplarının filizlenmesine zemin hazırlamaktadır (Arar vd., 2023, s. 126).

Kavram her ne kadar örgütsel bağlılık ve iş-yaşam dengesi gibi klasik yönetim konularıyla ilişkili olsa da içinde bulunduğu dönemin ruhunu yansıtan özgün dinamikleri sayesinde, benzer kavramlardan yapısal olarak ayrılmakta ve literatürde yeni ve bağımsız bir kavram olarak kabul görmektedir (Moç, 2024, s. 10). Buna karşılık sessiz istifa davranışının meşruluğu tartışmaya açıktır. Bu davranışın bireysel bir hak mı, yoksa örgütün rekabet gücüne zarar veren etik dışı bir eylem mi olduğu konusunda, araştırmacılar arasında henüz bir uzlaşa sağlanamamıştır. (Arar vd., 2023, s. 124). Sessiz istifaya dair ilginin artmasına paralel olarak konuya ilişkin akademik çalışmaların sayısı ve çeşitliliği de artmaktadır. Bununla birlikte sektörel bağlam, bu davranışın çözümlenmesinde dikkate alınması gereken bir parametre olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü kamu-özel yönetim arasındaki yapısal farklılıklar insan kaynakları yönetimi pratiklerine etki edecek niteliktedir.

2. Kamu-Özel Yönetim Farkı

Yönetim disiplininin iki temel alt kolunu oluşturan kamu ve özel yönetim, uygulama alanları bakımından birbirlerinden ayrılmaktadır. Kamu yönetimi, kamu kurumlarıyla ilgili yönetim alanını ifade ederken özel yönetim ise kamu kurumları haricinde kalan ve özel işletmelerde uygulanan yönetimi ifade etmektedir. Her iki disiplin de yönetimin alt dalları olduğundan doğal olarak benzerlikler taşımaktadır. Ayrıca dünyadaki gelişmelere paralel olarak kamu yönetiminde yaşanan paradigma değişimiyle birlikte iki sektörün bir yaklaşma ve iş birliği dönemi geçirdiklerini de söylemek mümkündür. Bununla birlikte; kamu yönetimi ve özel yönetim arasında, güttükleri amaç, izledikleri yöntem ve tabi oldukları hukuki statü bağlamında yapı ve işleyişten doğan temel farklılıklar bulunmaktadır (Eryılmaz, 2017, s. 15-16). Özel kesimde geliştirilen yönetsel pratiklerin kamu yönetimine entegrasyonu birtakım yönetsel avantajları beraberinde getirse bile bu iki sektör temel vazifeler açısından kesin biçimde ayrılmaktadır (Hughes, 2014, s. 37).

Kamu yönetimi ve özel yönetim arasında buna zemin hazırlayabilecek farklılıklar arasında şunları saymak mümkündür:

-Çalışma Motivasyonu: Özel sektörde yer alan maaş ve terfi etmeye ilave olarak kamu hizmetine özgü bazı içsel motivasyon kaynakları mevcuttur. Perry ve Wise (1990) tarafından ortaya atılan “Kamu Hizmeti Motivasyonu” (Public Service Motivation) teorisine göre, kamu hizmeti güdülleri 3 başlık altında sıralanmaktadır. Rasyonel Güdüler; politika oluşturma sürecine katılım, kişisel özdeşleşme nedeniyle kamu programına bağlılık, özel veya şahsi bir çıkarın savunulmasıdır. Norma Dayalı Güdüler; kamu yararına hizmet etme arzusu, göreve ve devlete sadakat ile sosyal eşitlikten oluşmaktadır. Duygusal Güdüler ise kamu programının sosyal önemi konusundaki samimi inanç, iyilikseverlik ve vatanseverlik olarak sıralanmaktadır (Perry & Wise, 1990, s. 368-370). Özel sektörde geçerli olan rekabet faktörü, kamu yönetiminde bir teşvik unsuru olarak işlev görmemektedir. Kamu görevlilerinin motive eden ana unsur, otorite ve saygınlık (prestij) arayışı ile otorite ve kamuoyu tarafından gerçekleştirilen denetimdir (Eryılmaz, 2017, s. 20).

-Amaç: Kamu idarelerinin sunduğu hizmetlerin büyük bölümü, faydası topluma yayılan ve bölünemez nitelikteki tam veya yarı kamusal mal ve hizmetlerden oluşmaktadır. Bu mal ve hizmetlerin sunumunda yapısı gereği kullanıcılar arasında bir ayrım yapılamamakta ve bedelini ödemeyen kişiler kullanımdan dışlanmamaktadır. Özel mal ve hizmetler ise bölünebilen ve faydası kişiselleştirilebilen bir yapıya sahip olduğundan piyasa fiyatını ödemeyenler bu mal ve hizmetlerden faydalanamamaktadır. Bu yapısal farkın sonucu olarak; özel sektörde kâr maksimizasyonu hedeflenirken, kamu yönetiminde toplumsal faydanın maksimizasyonu hedeflenmektedir (Eryılmaz, 2017, s. 17). Özel yönetim anlayışında, temel amaç işletmenin kar ve çıkarlarını artırmak olduğundan, doğrudan ya da dolaylı biçimde ekonomik getiri potansiyeli taşımayan faaliyet alanlarından uzak durulmaktadır. Kamu yönetiminde ise öncelik yürütülen faaliyetlerin maddi getirisine bakılmaksızın kamu yararının tesisidir (Aydın, 2013, s. 43). Ancak kamu yararının nasıl tesis edileceği konusunda her zaman tek ve kesin bir yanıt olmayabilir. Özel sektörün amaçları net bir şekilde belirlenmişken, kamu örgütlerinin amaçları belirsiz olabilmektedir. Ayrıca kamuda çok sayıda amaç olabilir ve dahası bu amaçlar birbiriyle çatışabilir. Kamu yönetiminde amaçlar genellikle daha muğlak, soyut, ölçülmesi zor ve aynı zamanda değer yargılarına dayalı bir yapıdadır (Rainey, 2009, s. 84).

-Performans Ölçümü: Kamu sektörü, ürettiği çıktıların ve verimliliğin ölçülmesi noktasında yapısal engellerle karşı karşıyadır. Kamu sektörü, özel sektördeki “kâr” gibi somut ve nihai bir başarı göstergesinden yoksundur. Bu nedenle kamuda, performans hedefleri ve başarı kriterleri üzerinde genel bir uzlaşma sağlamak oldukça zordur. Üstelik uzlaşma sağlansa bile, örgütteki tüm aktörlerin bu hedefleri içselleştireceği garanti edilemez. Bireysel ve örgütsel düzeydeki performansın ölçümündeki zorluk, kamu yönetiminin tüm kademelerine sirayet etmiştir. Kamuda ölçüm ve değerlendirme teknik

olarak mümkün olsa da elde edilen verilerin doğruluğu ve anlamlılığı, özel sektöre kıyasla tartışmaya çok daha açıktır (Hughes, 2014, s. 35-36).

-İş Güvencesi: Modern kamu yönetiminin omurgasını oluşturan Weberyen bürokrasi modelinde memurlar hizmetlerini tarafsız bir biçimde yapmanın karşılığında ömür boyu süren ve tam zamanlı bir kamu hizmeti kariyeri elde etmektedir (Hughes, 2014, s. 106). Özel sektörün istihdam rejiminden farklı olarak kamu idarelerinde görev yapan personel, kamu hukukunun sağladığı yasal güvencelerle donatılmış resmi bir statüye sahiptir (Tortop vd., 2012, s. 271). Özel sektörde çalışanın iş akdinin çeşitli sebeplerle feshi olağan bir seçenekken, kişinin kamu görevinden çıkarılması yasalarla düzenlenen ağır şartlara bağlı olduğundan nadiren gerçekleşen bir durumdur. Üstelik konu performans düşüklüğü olduğunda iki sektörün kişiyi işten çıkarma konusunda göstereceği refleks arasındaki farklılığın daha belirgin olacağını söylemek mümkündür.

-Bürokratik Yapı: Kamu yönetimindeki usul ve esaslar, yasal düzenlemelerle son derece ayrıntılı belirlenmiş ve bunların uygulanmasındaki inisiyatif katı bir şekilde sınırlandırılmıştır. Özel sektörde de yasal bir çerçeve bulunmakla birlikte; bu düzenlemeler daha genel nitelikli, sayıca az ve detaylardan arındırılmıştır. Bu bakımdan özel sektör kamuya kıyasla daha geniş bir hareket alanına sahiptir (Eryılmaz, 2017, s. 22).

-Siyasi ve Çevresel Baskılar: Kamu yönetimi, yapısı gereği çeşitli baskı gruplarının yönlendirme ve etkilerine karşı görece açık bir konumdayken, özel yönetim kararlarını ağırlıklı olarak kendi iç dinamikleriyle şekillendirmektedir. Özel sektördeki karar vericiler, aldıkları kararların riskini doğrudan üstlenmekle birlikte kamuya kıyasla çok daha sınırlı sayıda makama karşı sorumludur. Kamu yönetiminde ise hesap verilecek mercilerin sayısı ve çeşitliliği, özel sektöre göre çok daha geniş bir yelpazeye yayılmaktadır (Tortop vd., 2012, s. 272).

Kamu ve özel yönetim disiplinleri arasındaki yapısal ayrışma, kaçınılmaz olarak insan kaynakları yönetimi pratiklerine de sirayet etmekte ve personel rejimleri açısından ayırt edici niteliklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Kamu ve özel sektörde insan kaynakları yönetimini birbirinden ayıran temel dinamikleri beş başlık altında toplamak mümkündür. Birincisi, amaç farklılığıdır. Buna göre özel sektör doğrudan kâr maksimizasyonuna odaklanarak esnek insan kaynakları yönetim teknikleri kullanırken, kamu yönetiminde kamu yararı ön planda tutulmakta ve kullanılan teknikler detayları önceden belirlenmiş yazılı kurallar çerçevesinde uygulanabilmektedir. İkincisi, hakların belirlenme usulüdür. Özel kesimde çalışanların haklarının belirlenmesi karşılıklı müzakereye dayanırken, kamuda bu süreç yasal düzenlemelerle büyük ölçüde tek taraflı bir biçimde yürütülür. Üçüncüsü, yönetsel serbestlik düzeyidir. Karar alma ve eylem serbestliği açısından özel sektör geniş bir inisiyatif alanına sahipken, kamu sektörü katı mevzuat hükümleri ve hiyerarşik yapılanmanın getirdiği

sınırlılıklar içinde hareket etmektedir. Dördüncüsü, denetim ve gözetim mekanizmasıdır. Kamu hizmetlerinin aleniyeti gereği bürokratik faaliyetler sürekli halkın ve siyasetin gözetimi altındayken, özel sektörde bu durum daha çok pazar ve müşteri odaklıdır. Beşincisi ve sonuncusu ise iş güvencesidir. İşten çıkarılma riskinin minimize edildiği kamu sektörü, daha riskli bir yapıya sahip olan özel sektörden kesin çizgilerle ayrılmaktadır (Eryılmaz, 2017, s. 310).

3. Sessiz İstifa Literatürünü Ele Alan Bibliyometrik ve Sistemik Derleme Çalışmaları

Sessiz istifa literatürünü inceleyen çok sayıda bibliyometrik analiz çalışması ile bibliyometrik verilerle içerik analizini harmanlayan sistemik derleme niteliğinde araştırmalar bulunmaktadır. Oğan ve Çetiner (2024) tarafından sessiz istifa kavramının alan yazındaki gelişim seyrini ve kavramsal ilişkilerini ortaya koymak amacıyla bibliyometrik analiz çalışması yürütülmüştür. Araştırmacılar, Web of Science (WoS) veri tabanı üzerinden gerçekleştirdikleri taramada, 25.01.2024 tarihine kadar yayımlanan ve araştırma kriterlerini karşılayan toplam 22 makaleyi analize dâhil etmişlerdir. Araştırmanın betimsel bulguları arasında; sessiz istifa konusunun akademik literatürde 2022 yılında görünür olmaya başladığı ve asıl ivmesini 2023 yılında kazandığı yer almaktadır. Çalışmalarda en çok kullanılan ortak kelimelerin “tükenmişlik” ile “işten ayrılma niyeti” olduğu görülmüştür. Teorik perspektiften bakıldığında ise çalışmaların ağırlık merkezini tükenmişlik, örgütsel aidiyet, motivasyon, güven, iş tatmini, memnuniyet, insan kaynakları, kariyer süreçleri, performans, iş davranışı gibi konuların oluşturduğu ifade edilmiştir. (s. 210-218).

Moç (2024)’un sessiz istifa ile ilgili çalışmaların bibliyometrik analizini gerçekleştirdiği çalışmasında ise; 21.05.2024 tarihi itibarıyla Scopus veri tabanında yer alan çalışmalar analiz edilmiştir. Araştırmada; konuya ilişkin çalışmaların 2022 yılında başladığı, 2023 yılında hızlandığı ve önceki yıla göre 9 kat artış gösterdiği, 2024 yılının ilk altı ayı dolmadan 2023 yılının ilk altı ayına göre daha fazla çalışma yapıldığı ve çalışmaların artarak devam ettiği ifade edilmiştir. İncelenen çalışmalarda anahtar kelime bağları analiz edildiğinde en çok kullanılan kelimelerin ise; sessiz istifa (*quiet quitting*), büyük istifa (*great resignation*) ve tükenmişlik (*burnout*) olduğu aktarılmaktadır (s. 72-81).

Şahin (2024)’in, sessiz istifa ile ilgili çalışmaların bibliyometrik analizini gerçekleştirdiği ve kavramın örgütsel bağlamdaki akademik yansımalarını incelediği çalışmasında Web of Science (WoS) veri tabanında yer alan toplam 60 akademik çalışma analiz edilmiştir. Araştırma bulguları, sessiz istifa literatürünün 2022 yılından itibaren %246,41 oranında bir yıllık büyüdüğünü ve hızla genişlediğini ortaya koymuştur. Literatürde en sık tekrar eden anahtar kelimelerin ise “tükenmişlik” (*burnout*), “çalışma” (*work*) ve “performans” (*performance*) olduğu aktarılmaktadır (s. 156-161).

Nugroho vd. (2024) tarafından sessiz istifa olgusuna ilişkin bibliyometrik analiz çalışmasında; 2022-2024 yılları arasını kapsayan dönemde Google Scholar veri tabanında yer alan toplam 996 akademik yayın analize dâhil edilmiştir. Araştırma, “sessiz işten çıkarma” (*quiet firing*) ve “işten kopma” (*disengagement*) kavramlarının kendi aralarında özgün bir bağlantıya sahip olduğunu; buna karşın “büyük istifa” (*the great resignation*), “yönetim”, “iş-yaşam dengesi” ve “iş tükenmişliği” (*job burnout*) kavramlarının her birinin “iş tatmini” (*job satisfaction*) ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmada ayrıca, “iş tükenmişliği” ve “iş tatmini” konuları ağırlıklı olarak 2024 yılındaki çalışmalarda ele alındığından, yoğunluk haritasında görece düşük bir yoğunluğa sahip olduğu tespit edilmiştir (s. 422).

León-Velarde vd. (2025) tarafından gerçekleştirilen bir diğer kapsamlı çalışmada araştırmacılar, Scopus veri tabanı üzerinden yaptıkları taramada, 2016 ile 2024 yılları arasını kapsayan dönemde İngilizce ve İspanyolca toplam 1.210 yayını analize dâhil etmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, sessiz istifa kavramının literatürde ilk kez yer bulduğu 2022 yılından itibaren, konuyla ilgili çalışmaların artışının belirgin bir ivme kazandığı ve 2024 yılında en üst seviyeye ulaştığı saptanmıştır. Disiplinler arası dağılım incelendiğinde, konunun en yoğun çalışıldığı tematik alanın “İşletme, Yönetim ve Muhasebe” olduğu belirlenmiştir. Örgütsel düzeyde ise sessiz istifanın, çalışan bağlılığı, işgücü devri ve örgüt kültürüyle bağlantılı olduğu tespit edilmiştir (s. 3-10).

Cengiz (2025) tarafından gerçekleştirilen çalışmada; 2000-2025 (Eylül) arasında Web of Science ve Scopus veri tabanlarında sessiz istifa konusunda yayımlanan 125 makale birleştirilerek analiz edilmektedir. (s.1057). Araştırmada; sessiz istifa konusuna ilginin özellikle Covid-19 pandemisi sonrası dönemde arttığı, bu süreçte kavramın tükenmişlik, iş yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu, örneklemin çoğunlukla hemşireler, sağlık çalışanları ve öğretmenler olarak belirlendiği tespit edilmiştir (s.1063-1064).

Pasha ve Soetjipto (2026) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise; sessiz istifa olgusunun pandemi sonrası dönemdeki belirleyicileri ve etkileri incelenmektedir. Veri toplama sürecinde Scopus veri tabanı temel alınmış ve yapılan taramada 2015-2025 yılları arasını kapsayan dönemdeki 44 yayın incelenmiştir. Araştırma, sessiz istifa çalışmalarının 2023 yılından itibaren belirgin bir artış gösterdiğini ve 2025 yılında yayın sayısının zirveye ulaştığını göstermektedir. Çalışmaların özellikle çalışan refahı, tükenmişlik ve pandemi sonrası işyeri dinamiklerine odaklandığı ifade edilmektedir. Çalışmada sessiz istifanın, “iş-yaşam dengesindeki yetersizliklere ve kurumsal başarısızlıklara bir tepki olarak gelişen, psikolojik geri çekilmeyi ifade eden global bir olgu” şeklinde nitelendirildiği aktarılmaktadır. Kavramın en yakın bağlantılarını “tükenmişlik” (*burnout*), “işe bağlılık” (*work engagement*), “çalışan performansı” ve “örgütsel aidiyet” kavramlarının oluşturduğu, araştırmaların

merkezinde ise tükenmişlik ve işten ayrılma niyetinin yer aldığı tespit edilmiştir. Araştırma konularının zamansal gelişim seyri üç evrede özetlenmektedir. Erken dönemde, araştırmalar “COVID-19”, “sağlık personeli” ve “pandemi” gibi kriz odaklı kavramlara yoğunlaşmıştır. Geçiş döneminde, odak noktası “tükenmişlik”, “iş tatmini” ve “ruh sağlığı” gibi psikolojik ve davranışsal boyutlara kaymıştır. En güncel dönemde ise literatürün “Z Kuşağı”, “örgütsel bağlılık”, “örgütsel vatandaşlık davranışı” ve “çalışan performansı” gibi örgütsel ve kuşaklararası dinamiklere yöneldiği aktarılmaktadır. Çalışmada sessiz istifa davranışının belirleyicileri ise; 1) Sosyo-kültürel faktörler (iş değerlerindeki değişim, Z kuşağı dinamikleri); 2) Bireysel psikolojik koşullar (tükenmişlik, düşük motivasyon, iş güvencesizliği); ve 3) İş ortamı (aşırı iş yükü, toksik kültür) olmak üzere üç ana kategoride sınıflandırılmıştır (s. 111-121).

Sessiz istifa kavramına ilişkin yürütülen ve detaylarına değinilen bibliyometrik ve sistematik derleme çalışmalarının bilgileri ve bunların temel bulguları Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1. Sessiz İstifa Literatürünü Ele Alan Bibliyometrik ve Sistematik Derleme Çalışmalarının Özeti

Yazar/Yıl	Araştırma Tarihi / Dönemi	Kullanılan Veri Tabanı ve Yazılım	İncelenen Yayın Sayısı	Temel Bulgular
Oğan ve Çetiner (2024)	2022–2024 dönemi	Web of Science (WoS)-VOSviewer	22	En çok kullanılan ortak kelimelerin “tükenmişlik” ile “işten ayrılma niyeti” olduğu, çalışmaların ağırlık merkezini; tükenmişlik, örgütsel aidiyet, motivasyon, güven, iş tatmini, memnuniyet, insan kaynakları, kariyer süreçleri, performans, iş davranışı gibi konuların oluşturduğu tespit edilmiştir
Moç (2024)	2022–2024 dönemi	Scopus-VOSviewer	62	En çok kullanılan kelimelerin; sessiz istifa, büyük istifa ve tükenmişlik olduğu tespit edilmiştir
Nugroho vd. (2024)	2022–2024 dönemi	Google Scholar-VOSviewer	996	Araştırma; "sessiz işten çıkarma" ve "işten kopma" kavramlarının kendi aralarında özgün bir bağlantıya sahip olduğunu; buna karşın "büyük istifa", "yönetim", "iş-yaşam dengesi" ve "iş tükenmişliği" kavramlarının her birinin "iş tatmini" ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur
Şahin (2024)	2022–2024 dönemi	Web of Science (WoS)-Bibliometrix,	60	Literatürde en sık tekrar eden anahtar kelimelerin; "tükenmişlik, çalışma ve performans olduğu tespit edilmiştir.
León-Velarde vd. (2025)	2016–2024 dönemi	Scopus-VOSviewer	1210	Örgütsel düzeyde sessiz istifanın çalışan bağlılığı, işgücü devri ve örgüt kültürü ile bağlantılı olduğu tespit edilmiştir

Cengiz (2025)	2000-2025 (Eylül) dönemi	Web of Science ve Scopus-R/Bibliometrix	125	Sessiz istifa kavramının tükenmişlik, iş yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu, örneklemin çoğunlukla hemşireler, sağlık çalışanları ve öğretmenler olarak belirlendiği tespit edilmiştir.
Pasha ve Soetjipito (2026)	2015–2025 dönemi	Scopus-VOSviewer	44	Sessiz istifa kavramının en yakın bağlantılarını "tükenmişlik", "işe bağlılık", "çalışan performansı" ve "örgütsel aidiyet" kavramları oluşturmaktadır. Araştırmaların merkezinde ise tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti yer almaktadır

Sessiz istifa konusuna ilişkin literatürün gelişimi farklı tarihlerde ve farklı veri tabanları üzerinde gerçekleştirilen birden fazla bibliyometrik ve sistematik derleme çalışmalarıyla ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu çalışmalar, tartışmaların “tükenmişlik” ve “iş tatmini” gibi genel örgütsel davranış değişkenlerine odaklandığını ve literatürün “İşletme ve Yönetim” ekseninde kümелendiğini göstermekte ve işletme disiplini orijinli kavramların tüm örgütler için kullanıldığı bir yaklaşımın bulunduğu işaret etmektedir. Fakat kamu-özel yönetim arasındaki yapısal farklılıkların bu sektörlerdeki insan kaynakları yönetim politikalarında değişikliklere yol açacak kadar büyük olduğu dikkate alındığında sessiz istifa çalışmalarının sektörden bağımsız bakış açısı tartışmalı hale gelmektedir. Nitekim Esen (2023) çalışmasında; sessiz istifanın yalnızca özel sektöre özgü bir fenomen olmadığını doğrulamakla birlikte, kamu ve özel sektör dinamikleri karşılaştırıldığında olgunun ortaya çıkış nedenleri ve süreçleri bakımından farklılıklar barındırdığını da ortaya koymaktadır (s.297).

Esen (2023)’in kamu personeli olarak görev yapan katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmelerden elde ettiği verilere dayanarak sessiz istifa olgusunu kamu kurumları bağlamında incelediği araştırmasında katılımcılar sessiz istifayı “Sistem Sorunu ve Çaresizlik”, “Tutum”, “Küskünlük” ve “Pasif Agresiflik-Duygusal Tatminsizlik” kavramlarıyla ifade etmeyi uygun bulmuşlardır (s.305). Bu kavramlar arasında en sık tekrarlananın “Sistem Sorunu ve Çaresizlik” olduğu ifade edilmektedir. Çalışanların kamu kurumlarındaki sistemsel sorunları tek başlarına değiştiremeyeceklerine dair algıları, çaresizlik hissine ve ardından motivasyon kaybına yol açmaktadır. Çalışanların hedefleri ile örgütsel hedefler arasındaki uyumsuzluk, çalışanların karar alma süreçlerine katılım fırsatlarının eksikliği ve yöneticilerin kapsayıcı ve eşitlikçi olmayan tutumlarının tümü, çalışanların örgüte ve işlerine yabancılaşmasına katkıda bulunmaktadır. Tüm bu faktörler nedeniyle çalışanlar sessiz istifa sürecine girmektedir. Özellikle kamu kurumları bağlamında sessiz istifanın tükenmişlikten ziyade çaresizlik, değersiz hissetme ve mutsuzluk duygularıyla daha yakından ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Katılımcıların, iş yoğunluğu veya aşırı iş stresinden ziyade personel fazlalığı ve gizli

işsizlikten söz ettikleri vurgulanmaktadır (s.319). Araştırmada; katılımcılar, kendilerini sessiz istifaya yönelten bireysel nedenleri sırasıyla; “Yaş”, “Kıdem Yılı”, “Adaletsizliğe Tahammülsüzlük”, “Zihinsel Tükenmişlik”, “İşin Anlamsızlaşması”, “Lider Kişilik Özellikleri”, “İçsel Motivasyon Eksikliği”, “Rahat Yaşam Tarzını Benimseme” ve “Mükemmeliyetçilik” olarak sıralamıştır (s.307). Sessiz istifa davranışının genç bireyler arasında daha yaygın olduğunu öne süren literatürün aksine elde edilen bulgulardan genç bireylerin ve kıdem yılı daha az olanların sessiz istifa sürecini deneyimleme olasılıklarının daha düşük olduğu veya bu süreci daha kolay atlatabildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Sessiz istifa sürecinin, yaş ve kıdemi daha fazla olan bireylerde daha yoğun bir şekilde deneyimleneceği sonucuna varılmıştır. Yaşın ve kıdemin artmasıyla birlikte bireylerde zihinsel yorgunluk ve bıkkınlık artmakta, değişim heyecanı azalmakta, kariyer yolunda daha monoton bir sürece girilmekte ve ailevi faktörlerin de etkisiyle bireyler konfor alanlarını terk etmeyi tercih etmemektedir. Bu faktörlerin bir sonucu olarak bireyler; mevcut koşulları kabullenme eğilimi göstermekle birlikte, algılanan adil olmayan uygulamalar nedeniyle işe ilişkin konularda çabalarını azaltmakta, kendi standartlarını belirlemekte ve sistemin kendilerine sağlamadığı adaleti (kendi yöntemleriyle) arama yoluna gitmektedir. (s.320). Çalışmada, sessiz istifanın örgütsel nedenlerine ilişkin en sık tekrarlanan yanıtlar azalan sırayla: “Motivasyon/Takdir Eksikliği-Destek Eksikliği”, “Adil Olmayan Uygulamalar”, “Değer Görmeme”, “Liyakatsizlik”, “Yetersiz İletişim-Geri Bildirim Eksikliği”, “Mobbing”, “Yönetici Tutumu”, “Olumsuz Örgüt İklimi”, “Yükselme Yollarının Kapalı Olması”, “Yönetim Kadrosunda ve Yöneticilerde Sık Değişiklik”, “Bireysel ve Örgütsel Hedefler Arasındaki Farklılık” ve “Kararlara Katılım Fırsatı Eksikliği” şeklindedir (s.310). Katılımcıların çoğu kamu kurumlarının özel sektöre kıyasla sessiz istifa için daha elverişli bir yapıya sahip olduğuna inanmaktadır. Kamu kurumlarını sessiz istifa için daha uygun hale getirdiği düşünülen faktörler; “İş Güvencesi”, “Bürokratik Yapı”, “Gelişim Fırsatları Eksikliği”, “Ödül ve Ceza Sistemiyle İlgili Sorunlar”, “Eşit Ücret”, “Yetersiz Ücret” ve “Performans Değerlendirme Sistemi Sorunları” olarak belirlenmiştir (s.321).

Kamu ve özel sektörde görülen sessiz istifa davranışının ortak yönleri olmakla birlikte Esen (2023)’in bulguları bu davranışın sektöre göre şekillenerek kaynakları ve görünümünün ayrıştığı yönlerinin de olduğunu gözler önüne sermektedir. Kamudaki iş güvencesinin sessiz istifanın “sürdürülebilir” olmasına zemin hazırladığı, standart ücret politikası ve performans ile ödül arasında bağın zayıf olmasının ise bu davranışı tetiklediği anlaşılmaktadır. Literatürde sessiz istifanın altında yatan temel faktörler olarak tükenmişlik ve iş-yaşam dengesi arayışı sayılmakta iken Esen (2023) kamuda sistem sorunu ve buna bağlı çaresizlik duygusunun ön plana çıktığını ortaya koymaktadır. Bu durum kamunun hiyerarşik ve bürokratik yapısıyla yakından ilişkilidir. Dolayısıyla kamuda sessiz istifa

davranışının bireysel gerekçelere ek olarak sistemsal sorunlardan da kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Bu ise onun dönemsel ve geçici değil kronik bir durum olma olasılığını artırmaktadır. Yine literatürde sessiz istifa davranışı genellikle genç çalışanlarla ve özellikle Z kuşağı ile özdeşleştirilse de Esen (2023) kamuda bu durumun tam tersinin geçerli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu tespit bir “gençlik hareketi” olarak nitelendirilen sessiz istifanın, kamuda “kıdemli kamu görevlisi tepkisi” olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bakımdan kamu görevlileri açısından sessiz istifa davranışının, refah arayışından ziyade sisteme karşı kullanılan bir savunma mekanizması olarak görüldüğüne işaret etmektedir. Sıralanan tüm bu farklılıklar, sessiz istifa kavramının sektörel bağlama göre yeniden tanımlanması gerekliliğini ortaya çıkarmakta ve kamunun kendine has yapısıyla şekillenen ve kendine özgü özellikleri olan bir sessiz istifa türünün varlığını doğrulamaktadır. Sonuç olarak, kamuya özgü dinamiklerle karakterize edilen bu özgün davranış kalıbının, literatürde “*Kamusal Sessiz İstifa*” adı altında ayrı bir tipoloji olarak konumlandırılması gerektiği değerlendirilmektedir. Sessiz istifa konusunda çok sayıda bibliyometrik çalışma yürütülmüş olsa da sektörel bağlam açısından bir boşluk olduğunu kanıtlayan bibliyometrik bir haritalama henüz yapılamamıştır. Bu bakımdan literatürün bu alanı ne ölçüde ihmal ettiğini ampirik verilerle kanıtlayan müstakil bir bibliyometrik çalışmaya duyulan ihtiyaç, bu araştırmanın temel çıkış noktasını oluşturmaktadır. Bu çalışma, kavramın olgunlaşma dönemi olarak ifade edilebilecek bölümünde gerçekleştirilen çalışmaları da analize dahil ederek literatürün güncel haritasını sunmaktadır. Öte yandan öncül analizlerden farklı olarak sektörel farklılaşmayı analizinin merkezine almaktadır. Bu çalışmanın amacı, sessiz istifa araştırmalarında kamu sektörünün konumunu ve durumunu spesifik olarak analiz ederek bu alandaki boşluğu bibliyometrik verilerle ispatlamaktır.

4. Yöntem

Bibliyometrik yöntemler, araştırmacıların bulgularını, alanda çalışan diğer bilim insanları tarafından üretilen toplulaştırılmış bibliyografik verilere dayandırmalarına olanak tanır. Bu veriler toplanıp analiz edildiğinde, alanın yapısı, sosyal ağları ve güncel ilgi alanlarına dair çıkarımlar ortaya konulabilmektedir. Bibliyometrik yöntemler, yayınlanmış araştırmaların betimlenmesi, değerlendirilmesi ve izlenmesi için nicel bir yaklaşım kullanır. Bu yöntemler, sistematik, şeffaf ve tekrarlanabilir bir inceleme süreci getirme ve böylece incelemelerin kalitesini artırma potansiyeline sahiptir. Bibliyometrik yöntemler; araştırmacıyı en etkili çalışmalara yönlendirmek ve araştırma alanını öznel yanıllıklardan arınmış bir şekilde haritalandırmak suretiyle literatür taramalarında yararlı bir yardımcı işlevi görmektedir (Zupic & Cater, 2015). Bibliyometrik yöntemler, literatürün öznel değerlendirmesine nicel bir titizlik kazandırır (Zupic & Cater, 2015, s. 431).

Bibliyometrik analiz, büyük hacimli yapılandırılmamış verileri titiz yöntemlerle anlamlandırarak, yerleşik alanların kümülatif bilimsel bilgisini ve gelişimsel nüanslarını deşifre etmek ve haritalandırmak için yararlıdır. İyi yapılandırılmış bibliyometrik çalışmalar, araştırmacıların alana dair bütüncül bir bakış açısı kazanmalarına, bilgi boşluklarını belirlemelerine, yeni araştırma fikirleri üretmelerine ve alana yapacakları katkıları konumlandırmalarına olanak tanıyarak bir alanın ilerlemesi için sağlam temeller oluşturabilir (Donthu vd., 2021, s. 285). Bibliyometrik analiz, yazarlar, ülkeler, kurumlar, konular gibi farklı araştırma bileşenleri arasındaki sosyal ve yapısal ilişkileri analiz ederek bir alanın bibliyometrik ve entelektüel yapısını özetler (Donthu vd., 2021, s. 287)

Bu çalışmada, “Sessiz İstifa” (*Quiet Quitting*) kavramına yönelik akademik literatürün yapısını, gelişim seyrini ve disiplinler arası dağılımını incelemek amacıyla araştırma yöntemi olarak bibliyometrik analiz kullanılmıştır. Araştırma verileri, “Web of Science (WoS) Core Collection” veri tabanından elde edilmiş, veri toplama işlemi ise 05.12.2025 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Veri setini elde etmek amacıyla “Topic” (konu) satırında “quiet quitting” kalıbı aratılmıştır. Sessiz istifa kavramının literatüre girdiği tarih ile analizin yapıldığı tarihe kadar olan süreç (2022-2025 yılları) zaman aralığı olarak belirlenmiştir. Analiz için “Article” (Araştırma Makalesi) ve “Review Article” (Derleme Makale) yayınları seçilmiş olup bunlar arasında “Early Access” (Erken Erişim) statüsünde bulunan yayınlar da kapsama dahil edilmiştir. Yapılan filtreleme sonucunda toplam N=159 akademik yayın saptanmıştır.

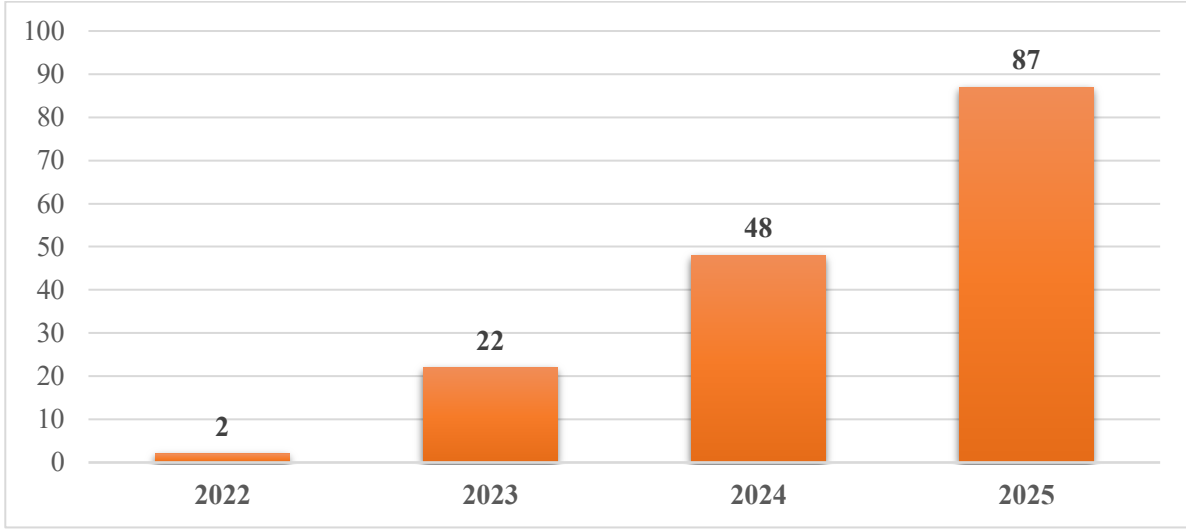
Elde edilen bibliyometrik verilerin analizi ve görselleştirilmesi, VOSviewer (Sürüm 1.6.20) yazılımı ile gerçekleştirilmiştir. Yayınların yıllara göre gelişimi ve disiplinler arası dağılımı (Web of Science kategorilerine göre) incelenmiştir. Literatürün kavramsal yapısını ve tematik kümelerini ortaya koymak amacıyla “anahtar kelime eş-görülme” (*co-occurrence*) analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz birimi olarak ise ilgili yazarların çalışmayı tanımlamak için seçtiği “yazar anahtar kelimeleri” (*author keywords*) tercih edilmiştir. Haritalamada literatürün merkezindeki kavramların yanı sıra merkez dışındaki kavramları da tespit edebilmek amacıyla, bir kelimenin haritada görünmesi için gereken asgari tekrar sayısı düşük tutulmuş ve 2 (iki) olarak belirlenmiştir. Bu işlemler sonucunda 79 anahtar kelimedenden oluşan bir ağ haritası ve yoğunluk haritası (*density visualization*) elde edilmiştir.

5. Bulgular

Bu bölümde literatürün nicel gelişimini, disiplinler arası dağılımını ve kavramsal yapısını ortaya koymak amacıyla Web of Science (WoS) Core Collection veri tabanından elde edilen 159 adet akademik yayına ilişkin bibliyometrik analiz sonuçları sunulmuştur.

5.1. Literatürün Gelişim Seyri ve Genel Görünümü

Sessiz istifa (*quiet quitting*) olgusuna ilişkin akademik ilginin zamansal gelişimini gösteren Grafik 1’de konuyla ilgili yayınların yıllara göre dağılımı sunulmuştur.

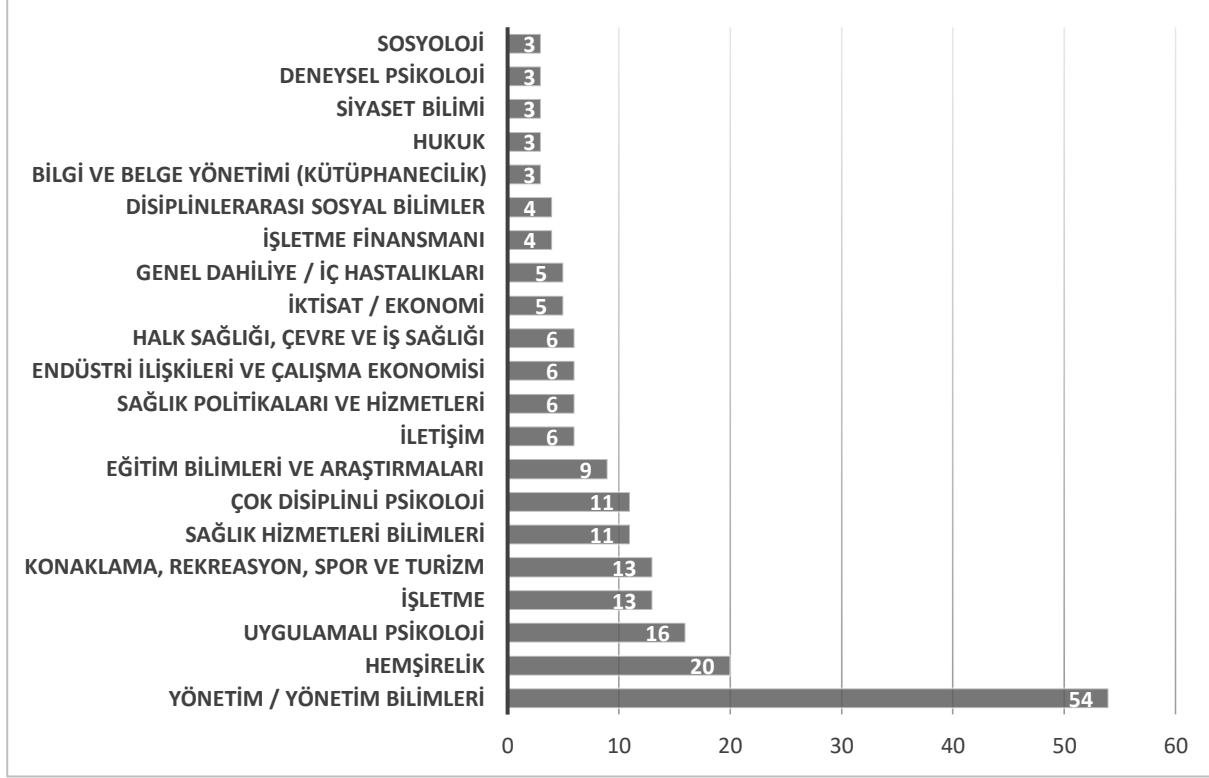


Grafik 1. Sessiz İstifa Konusuna İlişkin Yayınların Yıllara Göre Dağılımı

Grafik 1’deki veriler, kavramla ilgili ilk akademik çalışmaların 2022 yılında yayımlandığını, yayınların 2023 ve 2024 yılında istikrarlı bir artış trendine girdiğini ve 2025 yılında (05.12.2025 tarihi itibarıyla) 87 yayına ulaşarak en yüksek seviyesini gördüğü anlaşılmaktadır. Yayın sayısındaki devamlı artış, konunun akademik gündemdeki güncelliğini koruduğunu kanıtlamaktadır.

5.2. Araştırmaların Disiplinler Arası Dağılımı

Sessiz istifa araştırmalarının disiplinler arası görünümünü belirlemek ve hangi bilim dallarının konuya ilgi gösterdiğini tespit edebilmek amacıyla Web of Science (WoS) kategorilerine göre bir dağılım analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Grafik 2’de gösterilmektedir.



Grafik 2. Sessiz İstifa Konusuna İlişkin Yayınların Web of Science Kategorilerine Göre Disiplinler Arası Dağılımı

(Not: Web of Science veri tabanında bir çalışma birden fazla kategoride indekslenmediği için toplam sayı, analiz edilen makale sayısından fazladır).

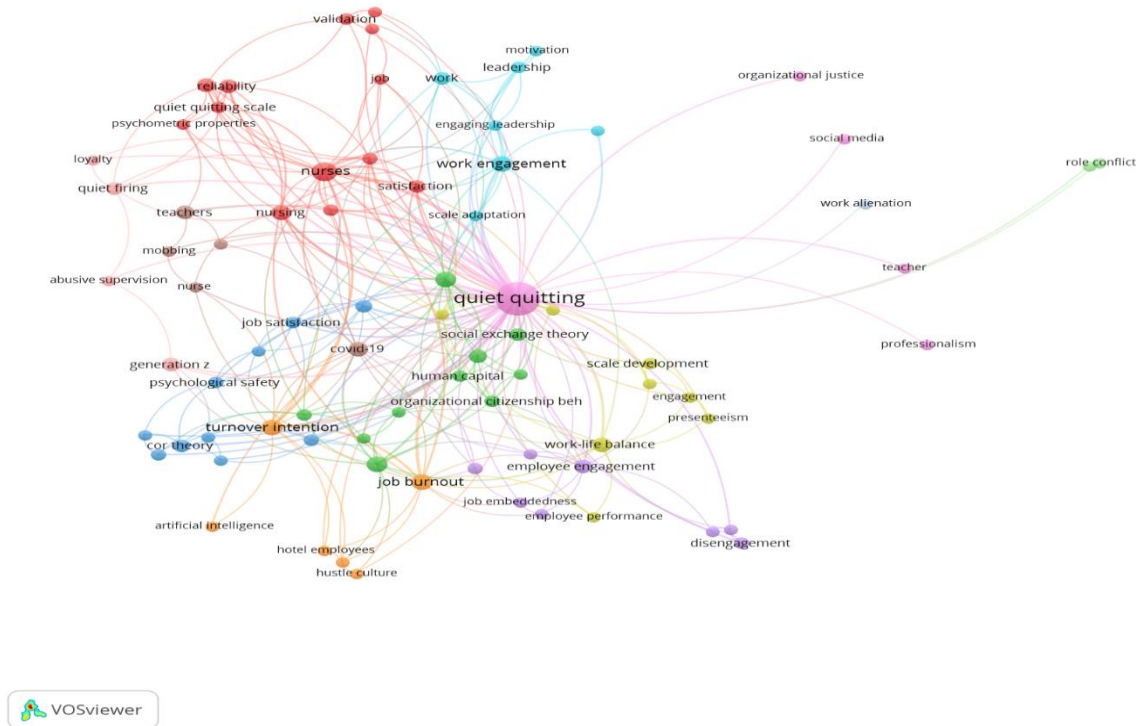
Grafik 2’deki dağılım, sessiz istifa araştırmalarının açık ara en fazla “Yönetim/Yönetim Bilimleri” kapsamında gerçekleştiğini, bunu “Hemşirelik”, “Uygulamalı Psikoloji”, “İşletme” ile “Konaklama, Rekreasyon, Spor ve Turizm” alanının takip ettiğini göstermektedir. Ancak “Kamu Yönetimi (*Public Administration*), Web of Science indeksinde müstakil bir kategori olmasına rağmen bu listede yer almamaktadır.

Grafik 2’de görsel anlaşılabilirliği artırmak amacıyla frekansı 3 ve üzerinde olan disiplinler sergilenmiş; literatürde sınırlı düzeyde (1 veya 2 kez) temsil edilen diğer alanlar ise metin içinde değerlendirilmiştir. Buna göre; “Bilgisayar Bilimi/Sibernetik” (2), “Ergonomi” (2) ve “Multidisipliner Bilimler” (2) ikiye yayınla literatürde yer almaktadır. Sessiz istifa konusunun yalnızca birer (1) kez çalışıldığı en düşük frekanslı alanları ise; “Kültürel Çalışmalar”, “Dış Hekimliği/Ağız Cerrahisi ve Tıp”, “Eğitimde Bilimsel Disiplinler”, “Etik”, “Gıda Bilimi ve

Teknolojisi”, “Tarih”, “Multidisipliner Beşeri Bilimler”, “Tıp Bilişimi”, “Göz Hastalıkları (Oftalmoloji)”, “Birinci Basamak Sağlık Hizmetleri”, “Klinik Psikoloji”, “Eğitim Psikolojisi”, “Sosyal Psikoloji”, “Madde Bağımlılığı” ve “Kadın Çalışmaları” oluşturmaktadır.

5.3. Literatürün Tematik Yapısı ve Kavramsal İlişkiler

Sessiz istifa literatürünün tematik yapısını ve kavramsal ilişkileri ortaya çıkarabilmek amacıyla VOSviewer programı ile anahtar kelime eş-görülme (*co-occurrence*) analizi gerçekleştirilmiştir. Analizde “yazar anahtar kelimeleri” (*author keywords*) birim olarak seçilmiş ve en az 2 kez tekrarlanan kelimeler (*Threshold=2*) analiz kapsamına dahil edilmiştir. Bu kriteri sağlayan 79 kavramın oluşturduğu ağ haritası Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1. Sessiz İstifa Konusuna İlişkin Yayınların Ortak Kelime (*co-occurrence*) Ağ Haritası

Şekil 1’deki harita incelendiğinde, sessiz istifa konusuna ilişkin literatürün 8 temel tematik küme etrafında şekillendiğini söylemek mümkündür:

1. Mesleki ve Metodolojik Eksen (Kırmızı/Kahverengi Küme): Literatürün en hacimli kümelenmesini oluşturan bu küme içinde “nurses” (hemşireler) en öne çıkan meslek grubudur. Küme içinde “Covid-19” kelimesinin yer alması, hem pandeminin sessiz istifa kavramının ortaya çıkışındaki etkisine işaret etmekte hem de konunun neden daha çok bu sağlık çalışanları üzerinden çalışıldığını da anlaşılır kılmaktadır. Küme içinde yer alan “Reliability” (güvenilirlik) ve “validation”

(geçerlilik) kavramları ise araştırmalarda kullanılan ölçeklerin geliştirilmesi süreciyle bağlantılı olup konunun metodolojik boyutuyla ilgilidir. Dikkat çeken bir başka meslek grubu ise “teachers” (öğretmenler) olarak görünmektedir. Kümedeki “quiet firing” (sessiz işten çıkarma), “mobbing” ve “abusive supervision” (istismarcı yönetim) bu meslek gruplarının karşılaştıklarını düşündükleri olumsuz yönetsel tutumları göstermektedir. Bu duruma tepki olarak işine karşı “satisfaction” (tatmin) ve “loyalty” (sadakat) boyutlarında değişiklik gözlemlendiği anlaşılmaktadır. Kuşak bağlamında ise literatürde sessiz istifa ile en çok özdeşleştirilen “Generation Z” (Z Kuşağı) karşımıza çıkmaktadır.

2. Tükenmişlik Eksen (Turuncu Küme): Haritanın alt kanadındaki bu küme yoğun çalışma hayatının ortaya çıkardığı yıkıcı etkileri ifade etmektedir. Çalışanların maruz kaldığı “hustle culture” (koşuşturma kültürü) sonucunda işlerine karşı “Job burnout” (tükenmişlik) hissettikleri görülmektedir. Bu durumun işe çalışanlarda “turnover intention” (işten ayrılma niyeti) yarattığı ve sessiz istifa davranışına giden zemini oluşturduğu anlaşılmaktadır. Küme içerisinde “hotel employees” (otel çalışanları) ifadesinin yer alması, bu durumun sıklıkla yaşandığı emek yoğun bir meslek olan turizme dikkat çekmektedir. Ayrıca kümedeki “artificial intelligence” (yapay zeka) kavramı işe çalışan devir hızını ve ayrılma niyetini tahmin ve tespit edebilmek adına yapay zeka destekli modeller üzerinde çalışıldığına işaret etmektedir.

3. İşe Bağlılık Eksen (Mor Küme): Bu küme çalışanın işi ile arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Küme içinde yer alan “employee engagement” (çalışan bağlılığı), “job embeddedness” (işe gömülmürlük) ve “disengagement” (geri çekilme) üçlüsü, çalışanın işiyle arasındaki bağın sağlıklı bir duruma gelmesi ve kişinin işine karşı olan bağlılığını yitirmesiyle sessiz istifa davranışına giden yolun açıldığını göstermektedir.

4. Yayılım ve Tartışma Eksen (Pembe Küme): Bu küme sessiz istifa konusunun nasıl yayıldığını ve hangi kapsamda tartışıldığını göstermektedir. Kümedeki “social media” (sosyal medya) kavramının yayıldığı ana kaynağı simgelemektedir. Konunun iş dünyasında “Organizational justice” (örgütsel adalet) eksikliği penceresinden tartışıldığı ve “professionalism” (profesyonellik) anlayışıyla çelişip çelişmediğinin sorgulandığı anlaşılmaktadır. Bu anlamda bu tartışmaların öznesi olarak kümede beliren “teacher” (öğretmen) işe bu tartışmaların eğitim çalışanları nezdinde daha fazla karşılık bulduğunu göstermektedir.

5. Liderlik ve Motivasyon Eksen (Turkuaz Küme): Bu küme, sessiz istifa davranışına yönelik yönetsel çözümlere odaklanmaktadır. Bir çalışanın sessiz istifa eğilimi göstermemesi için “work engagement” (işe adanmışlık) ve “motivation” (motivasyon) düzeyinin yüksek olması gerekmektedir. Bunun sağlanması işe yöneticinin “leadership” (liderlik) yeteneklerine bağlı görünmektedir. Burada “engaging leadership” (etkileşimci liderlik) işe en etkili liderlik tarzı olarak ön plana çıkmaktadır.

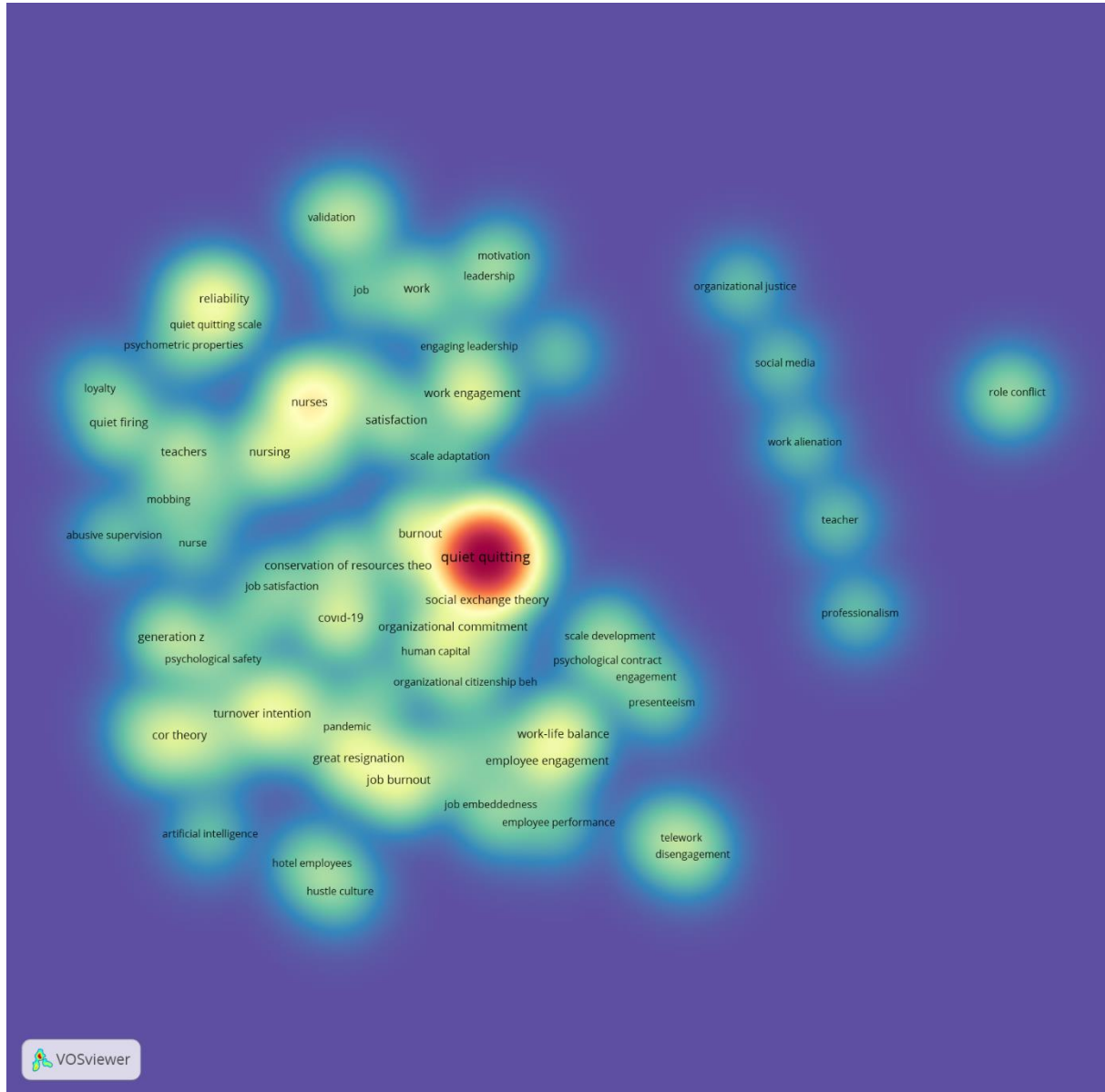
6. İş-Yaşam Dengesi Ekseni (Sarı Küme): Bu küme iş hayatı içinde bireylerin karşı karşıya oldukları zorlukları ve denge arayışlarını ifade etmektedir. Modern iş dünyası “employee performance” (çalışan performansı) kavramına büyük bir önem atfetmekte, çalışanlar üzerindeki bu performans baskısı “presenteeism” (işte varolamama) gibi durumları ortaya çıkarmaktadır. İş yaşamının bu talepkar tutumu ve gündelik yaşamın büyük bir kısmını işgal etmesi kişinin kendisine ve ailesine ayıracak zaman bulamamasıyla sonuçlanmaktadır. Sessiz istifa davranışının kökleri esas itibariyle tam da bu “work-life balance” (iş-yaşam dengesi) arayışına dayanmaktadır.

7. Çalışan Psikolojisi ve Güvenlik Ekseni (Koyu Mavi Küme): Bu küme çalışanın iç dünyasına ve psikolojik yapısına ışık tutmaktadır. Sessiz istifa davranışının, “job satisfaction” (iş tatmini) düzeyi azalan bir çalışanın, kendi “psychological safety” (psikolojik güvenlik) alanını koruma ihtiyacına bir cevap olarak ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Küme içinde yer alan Kaynakların Korunması Teorisi (COR Theory) sessiz istifanın kuramsal zeminini oluşturan ve davranışın psikolojik altyapısına ışık tutan teoriler arasında öne çıkmaktadır. Bu anlamda sessiz istifa, kişinin bireysel/psikolojik kaynaklarının korunması ve sürdürülmesi çabasının bir ürünü olarak değerlendirilmektedir.

8. Karşılıklılık Ekseni (Yeşil Küme): Bu küme çalışan ve örgüt arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Kümede yer alan “human capital” (beşeri sermaye) örgütün temel unsurlarından biridir. Bu kapsamda çalışanların “organizational citizenship behavior” (örgütsel vatandaşlık davranışı) sergilemesi, örgütün başarısı ve varlığını devam ettirmesi için hayati öneme sahiptir. Kümenin merkezinde yer alan “social exchange theory” (sosyal mübadele teorisi) örgütle çalışanlar arasında birbirine fayda sağlamak üzerine kurulu zımni bir karşılıklılık anlaşmasının olduğunu ifade etmektedir. Bu denge “role conflict” (rol çatışması) gibi nedenlerle çalışan aleyhine bozulduğu durumda sessiz istifa davranışının yeni bir denge oluşturma aracı olarak kullanıldığı anlaşılmaktadır.

5.4. Kamu Yönetimi Perspektifinden Literaturün Analizi

Araştırmanın temel problemini oluşturan; “sessiz istifa araştırmalarında sektörel bakış açısı bulunmadığı ve kamu sektörünün dikkate alınmadığından bu alanda boşluk bulunduğu” iddiasını test etmek amacıyla, literatürün yoğunluk haritası (*density visualization*) incelenmiş ve kamu sektörüne ilişkin anahtar kelimeler sorgulanmıştır.



Şekil 2. Literatürdeki Araştırma Yoğunluğu ve Odak Noktaları

Şekil 2’deki yoğunluk haritası incelendiğinde araştırmaların; Quiet Quitting (Sessiz İstifa), Burnout (Tükenmişlik), Nurses (Hemşireler), Reliability (Güvenilirlik), Social Exchange Theory (Sosyal Mübadele Teorisi) kavramları üzerinde yoğunlaştığını açıkça göstermektedir. Buna karşın, haritanın genelinde “Kamu Sektörü” (Public Sector), “Kamu Yönetimi” (Public Administration) veya “Kamu Hizmeti Motivasyonu” (Public Service Motivation) gibi kamuya özgü kavramlara

rastlanmamaktadır. VOSviewer üzerinde 159 yayının oluşturduğu veri setinde yapılan “public” ve “administration” kelime sorgulamalarında “no items found” sonucu alınmış ve herhangi bir öge bulunamamıştır.

6. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, Web of Science (WoS) Core Collection veri tabanından elde edilen 159 yayın üzerinden “sessiz istifa” (*quiet quitting*) kavramına yönelik akademik literatürün yapısı, gelişim seyri ve disiplinler arası dağılımı bibliyometrik analiz yöntemiyle haritalandırılmaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgular, kavramla ilgili ilk akademik çalışmaların 2022 yılında yayımlandığını, yayınların 2023 ve 2024 yılında istikrarlı bir artış trendine girdiğini ve 2025 yılında en yüksek seviyeye ulaştığını göstermektedir. Bu bulgu daha önce yapılan bibliyometrik analizlerin sonuçlarıyla uyumlu olup konunun akademik sahadaki güncelliğini koruduğunu kanıtlamaktadır.

Araştırmalarının disiplinler arası görünümü incelendiğinde bulgular; sessiz istifa araştırmalarının ağırlıklı olarak “Yönetim/Yönetim Bilimleri” kategorisinde toplandığını, bunu sırasıyla “Hemşirelik” ve “Uygulamalı Psikoloji” ve “İşletme” ve “Konaklama, Rekreasyon, Spor ve Turizm” alanlarının takip ettiğini göstermektedir. Ancak “Kamu Yönetimi (*Public Administration*) Web of Science (WoS) indeksinde müstakil bir kategori olmasına rağmen bu listede yer almaması dikkat çekicidir.

Literatürün tematik yapısını ve kavramsal ilişkileri incelendiğinde literatürün; Mesleki ve Metodolojik Eksen, Tükenmişlik Ekseni, İşe Bağlılık Ekseni, Yayılım ve Tartışma Ekseni, Liderlik ve Motivasyon Ekseni, İş-Yaşam Dengesi Ekseni, Çalışan Psikolojisi ve Güvenlik Ekseni ile Karşılıklılık Ekseni olmak üzere 8 tematik küme etrafında şekillendiği tespit edilmiştir. Çalışmaların temel teorik omurgasını, Kaynakların Korunması Teorisi ile Sosyal Mücadele Teorisi oluşturmaktadır. Daha önce yapılan bibliyometrik analizlerin sonuçlarıyla uyumlu olarak çalışmalarda örneklem grubu olarak en fazla hemşirelerin ve daha sonra ise öğretmenlerin incelendiği görülmektedir. Bu bağlamda literatürün sessiz istifayı; çok katmanlı, neden-sonuç ilişkileriyle örülü karmaşık bir psiko-sosyal bir olgu olarak ele alındığı, bu davranışı tükenmişlikten kaçış stratejisi ve örgütsel adaletsizliğe karşı bir savunma mekanizması olarak tanımladığı anlaşılmaktadır.

Çalışmanın en kritik bulgusu ise literatürdeki sektörel yaklaşım eksikliğidir. Yoğunluk haritası analiz edildiğinde, “Kamu Sektörü” (*Public Sector*), “Kamu Yönetimi” (*Public Administration*) veya “Kamu Hizmeti Motivasyonu” (*Public Service Motivation*) gibi kamuya özgü kavramlara rastlanmamaktadır. VOSviewer üzerinde veri setinde yapılan “public” ve “administration” kelime sorgulamalarında da “no items found” sonucu alınmış ve herhangi bir öge bulunamamıştır.

Yayınların “Yönetim/Yönetim Bilimleri” şeklindeki genel bir başlık altında toplanması ve “Kamu Yönetimi'nin” konu başlığının ise listede yer almaması, literatürün yoğunluk haritasında kamuya özgü kavramlara rastlanamaması ve herhangi bir öge bulunamaması, çalışmalarda kamu-özel yönetim farkını dikkate alan bir bakışın bulunmadığını ve bu farkın göz ardı edildiğini ortaya koymaktadır. Öte yandan kamuda da görev yapan meslek gruplarının ise kamu görevlisi kimliğinden ziyade mesleki rolleriyle ele alındığını göstermektedir. Elde edilen bu bulgular, literatürde sessiz istifa'nın sektörel dinamiklerden bağımsız, genel bir örgütsel davranış olarak varsayıldığını göstermektedir. Mevcut çalışmaların sergilediği yaklaşım, literatürün henüz konuyu sektörel bağlamıyla ayrıştıracak bir derinliğe erişemediğini düşündürmektedir. Oysa Esen (2023)'in de ortaya koyduğu üzere sessiz istifa davranışı sektörel dinamiklere göre şekillenmekte, bulgular kamu yönetiminin yapısal dinamikleriyle şekillenen ve özel sektörden niteliksel olarak ayrılan özgün bir durumun varlığına işaret etmektedir. Bu nedenle özellikle kamu görevlisi kimliğine sahip öznelere üzerinde çalışılırken kamu sektörü merceğinin kullanılmaması ciddi bir paradoks oluşturmakta ve kamu sektöründeki sessiz istifa'nın kök nedenlerinin anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Kamu-özel yönetim arasındaki temel farklılıklar, sessiz istifa kavramının sektörel bağlama göre yeniden tanımlanması gerekliliğini doğurmakta ve kendine özgü özellikleri olan bir sessiz istifa türünün varlığını doğrulamaktadır. Bu kapsamda kamuya özgü dinamiklerle karakterize edilen bu özgün davranış kalıbının, literatürde “Kamusal Sessiz İstifa” adı altında ayrı bir tipoloji olarak konumlandırılması isabetli bir yaklaşım olacaktır.

Bu çalışma Web of Science (WoS) veri tabanı ile sınırlı olduğundan gelecek çalışmalarda farklı veri tabanlarını esas alan karşılaştırmalı analizler yapılması önerilmektedir. Ayrıca sessiz istifa davranışını kamu ve özel sektör çalışanları üzerinden karşılaştırmalı olarak ele alan ampirik çalışmaların yapılması, konunun sektörel boyutlarının daha net anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Arar, T., Çetiner, N., & Yurdakul, G. (2023). Quiet quitting: Building a comprehensive theoretical framework. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 15(28), 122 – 138. doi:<https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.1245216>
- Aydın, A. H. (2013). *Kamu Yönetimine Giriş* (2. b.). Seçkin Yayıncılık.
- Cengiz, H. (2025). Sessiz İstifa Araştırmalarının Bibliyometrik Analizi: Web of Science ve Scopus Veri Tabanları Üzerine Bir İnceleme. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 8(4), 1054-1067. <https://doi.org/10.33712/mana.1818770>
- Dil Şahin, M. (2024). Sessiz İstifa. N. Kurnaz (Ed.), *Güncel İktisadi ve İdari Bilimler Çalışmaları* içinde (s. 37-47). Eğitim Yayınevi.

- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296. doi:https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070
- Eryılmaz, B. (2017). *Kamu Yönetimi* (10. b.). Umuttepe Yayınları.
- Esen, D. (2023). Quiet quitting in public institutions: A descriptive content analysis. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*, XIII(1), 296-326. doi:https://doi.org/10.5281/zenodo.8428256
- 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. doi:https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601
- Güler, M. (2023). Çalışma Kültüründe Yeni Bir Kavram: Sessiz İstifa. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32(1), 247-261. doi:https://doi.org/10.35379/cusosbil.1200345
- Hamouche, S., Koritos, C., & Papastathopoulos, A. (2023). Quiet quitting: Relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(12), 4297-4312. doi:https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2022-1362
- Hughes, O. E. (2014). *Kamu İşletmeciliği ve Yönetimi* (1. b.). (B. Kalkan, B. Akın, ve Ş. Akın, Çev.) Bigbang Yayınları.
- León-Velarde, C. G., Portillo-Calsina, D. J., Zegarra-Ugarte, S. J., Márquez-Camarena, J. F., Rojas-Hinostroza, R. J., Cornelio-Aira, R. C., Garay-Canales, H. B., & Gratelli-Tuesta, R. E. (2025). Quiet quitting in the organizational setting: A bibliometric analysis. *Multidisciplinary Science Journal*, 8(5), 1–12. doi:https://10.31893/multiscience.2026319
- Moç, T. (2024). *Modern İş Dünyasının Sessiz Çılgılığı: Sessiz İstifa* (1. b.). Kriter Yayınevi.
- Nugroho, A., Mujanah, S., & Fianto, A. (2024). Analisis bibliometrik tentang quiet quitting. *Transformasi Manageria Journal of Islamic Education Management*, 4(1), 422 - 438. doi:https://doi.org/10.47467/manageria.v4i1.6849
- Oğan, E., & Çetiner, N. (2024). Sessiz İstifa Kavramına Yönelik Bir Bibliyometrik Analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 25(1), 203-221. doi:https://doi.org/10.24889/ifede.1438769
- Öztürk, E., Arıkan, Ö. U., & Ocak, M. (2023). Understanding quiet quitting: Triggers, antecedents and consequences. *International Journal of Behavior, Sustainability and Management*, 10(18), 57-79. doi:https://doi.org/10.54709/jobesam.1299018

- Pasha, B., & Soetjipto, B. (2026). Predictors of quiet quitting among employees in the post pandemic era: A systematic literature review and bibliometric analysis. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 22, 108-124. doi:<https://doi.org/10.29406/jmm.v22i1.8392>
- Perry, J., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 367-373. doi:<https://doi.org/10.2307/976618>
- Rainey, H. (2009). *Understanding and managing public organization* (4. b.). Jossey-Bass.
- Serenko, A. (2024). The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management*, 28(1), 27-43. doi:<https://doi.org/10.1108/JKM-10-2022-0792>
- Şahin, Y. (2024). Örgütlerde Sessiz İstifanın Bibliyometrik Analizi. *İzmir Yönetim Dergisi*, 5(2), 153-165. doi:<https://doi.org/10.56203/iyd.1586267>
- Tortop, N., İsbir, E. G., Aykaç, B., Yayman, H., & Özer, M. (2012). *Yönetim Bilimi* (9. b.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Yılmaz, K. (2024). Örgütlerde sessiz istifa: Kavramsal Bir Çözümleme ve Türkiye’de yapılan araştırmaların değerlendirilmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(4), 1395-1410. doi:<https://doi.org/10.33206/mjss.1491850>
- Zupic, I., & Cater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429-472. doi:<https://doi.org/10.1177/1094428114562629>

Extended Summary

The COVID-19 pandemic, by creating a global crisis, has increased individuals' desires and quests to establish a work-life balance. This environment has paved the way for the development and proliferation of quiet quitting behavior as a coping mechanism (Dil Şahin, 2024, p. 37). Prioritizing individual well-being over institutional goals, quiet quitting is, in fact, a protective shield. The employee meets the basic expectations to minimize the risk of dismissal; however, they shut the door on all tasks perceived as “extra” (Serenko, 2024, p. 28). This attitude can be defined as a psychologically rooted reflex aimed at protecting mental integrity. The employee limits their performance solely to written rules and demonstrates passive resistance against any expectation exceeding the job description (Hamouche, Koritos, & Papastathopoulos, 2023, p. 4301). Academic interest in this concept, which symbolizes a significant breaking point in employees' perspectives on work, has increased rapidly. However, the “public-private administration distinction,” accepted as one of the fundamental distinctions in management sciences, stands as an overlooked dimension in quiet quitting discussions.

Public and private administration, which constitute the two main sub-branches of the management discipline, diverge from each other in terms of application areas. Since both disciplines are sub-branches of management, they naturally bear similarities. Furthermore, parallel to global developments, it is possible to say that the two sectors have undergone a period of convergence and cooperation with the paradigm shift experienced in public administration. Nevertheless, there are fundamental differences between public administration and private administration arising from structure and functioning in the context of the goals they pursue, the methods they follow, and the legal status to which they are subject (Eryılmaz, 2017, pp. 15-16). Even if the integration of managerial practices developed in the private sector into public administration brings certain managerial advantages, these two sectors are strictly separated in terms of fundamental duties (Hughes, 2014, p. 37).

The structural divergence between public and private administration disciplines inevitably permeates human resources management practices and causes distinctive characteristics to emerge in terms of personnel regimes. Although there are common aspects of quiet quitting behavior seen in the public and private sectors, Esen's (2023) findings reveal that this behavior is shaped according to the sector, diverging in its sources and manifestations. It is understood that job security in the public sector prepares the ground for quiet quitting to be "sustainable," while the standard wage policy and the weak link between performance and reward trigger this behavior. While burnout and the search for work-life balance are counted as the underlying fundamental factors of quiet quitting in the literature, Esen (2023) reveals that the system problem and the associated feeling of helplessness come to the fore in the public sector. This situation is closely related to the hierarchical and bureaucratic structure of the public sector. Therefore, it is understood that quiet quitting behavior in the public sector stems from systemic problems in addition to individual reasons. This increases the probability of it being a chronic situation rather than a periodic and temporary one. Again, although quiet quitting behavior is generally identified with young employees and especially Generation Z in the literature, Esen (2023) reveals that the exact opposite is true in the public sector. This finding demonstrates that quiet quitting, characterized as a "youth movement," is a "senior public servant reaction" in the public sector. In this respect, it indicates that quiet quitting behavior is viewed by public servants as a defense mechanism used against the system rather than a search for well-being.

However, the fact that academic studies directly centering the unique structural characteristics of the public sector remain relatively limited raises the question of the extent to which the manifestation of this behavior in public organizations aligns with the existing theoretical framework. In this context, it has become essential to determine around which disciplines the research on the subject is clustered

and to detect whether the rapidly expanding quiet quitting literature takes sectoral differences into account. Accordingly, the aim of the study is to map the structure, evolutionary path, and focal themes of the academic literature on the concept of quiet quitting using bibliometric analysis, and by capturing a comprehensive snapshot of the current literature, to specifically identify whether there is a research gap in terms of the “public administration” discipline. Research data were obtained from the “Web of Science (WoS) Core Collection” database, and the data collection process was carried out on 05.12.2025. To obtain the dataset, the pattern “quiet quitting” was searched in the “Topic” line. The period from the date the concept of quiet quitting entered the literature until the date of the analysis (the years 2022-2025) was determined as the time interval. “Article” and “Review Article” publications were selected for the analysis, and publications with “Early Access” status among them were also included in the scope. As a result of the filtering, a total of N=159 academic publications were detected. The analysis and visualization of the obtained bibliometric data were performed with VOSviewer software.

The findings obtained from the research indicate that the first academic studies on the concept were published in 2022, the publications entered a steady upward trend in 2023 and 2024, and reached the highest level in 2025. This finding is consistent with the results of previous bibliometric analyses and proves that the subject maintains its topicality in the academic field.

When the interdisciplinary appearance of the research is examined, the findings show that quiet quitting research is predominantly collected in the “Management” category, followed by “Nursing”, “Applied Psychology”, “Business”, and “Hospitality, Leisure, Sport, and Tourism” fields, respectively. However, it is striking that “Public Administration” is not included in this list, despite being a distinct category in the Web of Science (WoS) index.

When the thematic structure and conceptual relationships of the literature are examined, it is determined that the literature is shaped around 8 thematic clusters: The Occupational and Methodological Axis, Burnout Axis, Work Engagement Axis, Diffusion and Discussion Axis, Leadership and Motivation Axis, Work-Life Balance Axis, Employee Psychology and Safety Axis, and Reciprocity Axis. The Conservation of Resources Theory and Social Exchange Theory constitute the fundamental theoretical backbone of the studies. Consistent with the results of previous bibliometric analyses, it is observed that nurses and subsequently teachers are examined the most as sample groups in the studies. In this context, it is understood that the literature addresses quiet quitting as a multi-layered, complex psycho-social phenomenon woven with cause-and-effect relationships and defines this behavior as a strategy to escape burnout and a defense mechanism against organizational injustice.

The most critical finding of the study is the lack of sectoral approach in the literature. When the density map is analyzed, public-specific concepts such as “Public Sector,” “Public Administration,” or “Public Service Motivation” are not encountered. In the word queries for “public” and “administration” made in the dataset on VOSviewer, the result “no items found” was received, and no items could be found.

The concentration of publications under a general title such as “Management” and the absence of the “Public Administration” subject heading in the list, the inability to encounter public-specific concepts in the density map of the literature, and the failure to find any items reveal that there is no perspective in the studies considering the public-private administration distinction and that this difference is ignored. On the other hand, it shows that occupational groups that also serve in the public sector are handled through their professional roles rather than their public servant identities. These findings indicate that quiet quitting is assumed in the literature as a general organizational behavior independent of sectoral dynamics. The approach exhibited by existing studies indicates that the literature has not yet reached a depth to differentiate the subject within its sectoral context. However, as Esen (2023) also revealed, quiet quitting behavior is shaped according to sectoral dynamics, and the findings point to the existence of a unique situation shaped by the structural dynamics of public administration and qualitatively differentiating from the private sector. Therefore, the failure to use the public sector lens, especially when studying subjects with public servant identities, creates a serious paradox and makes it difficult to understand the root causes of quiet quitting in the public sector. The fundamental differences between public and private administration necessitate the redefinition of the quiet quitting concept according to the sectoral context and confirm the existence of a type of quiet quitting with its own unique characteristics. In this context, it would be an accurate approach to position this unique behavioral pattern, characterized by public-specific dynamics, as a separate typology in the literature under the name of “Public Quiet Quitting.”

Since this study is limited to the Web of Science (WoS) database, it is recommended that comparative analyses based on different databases be conducted in future studies. Furthermore, conducting empirical studies that handle quiet quitting behavior comparatively through public and private sector employees will contribute to a clearer understanding of the sectoral dimensions of the subject.