

Sessiz İstifa Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Adaptation of the Quiet Quitting Scale into Turkish: The Study of Validity and Reliability

Abidin DAĞLI¹

Nigah BAYSAL²

Nurhan TEKLER ERTAŞ³

Öz

Sessiz istifa düşük iş katılımı, iş tatminsizliği ve tatmin edici olmayan işgören-işveren ilişkileri nedeniyle asgari iş gereksinimlerini aşma konusundaki isteksizliği yansıtır. İşgören, zorunlu görevlerini yerine getirirken örgütsel vatandaşlık davranışlarından olan mesaiye kalma, işe erkenden başlama veya zorunlu olmayan toplantılara katılma davranışlarını sergilemekten kaçınır. Bu araştırmanın amacı, Karrani, Bani-Melhem ve Mohd-Shamsudin (2023) tarafından geliştirilen “*Sessiz İstifa Ölçeği*”nin (SİÖ) Türkiye bağlamında geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yapmaktır. Orijinal ölçek İngilizce olup tek boyutlu 10 maddeden oluşmaktadır. Öncelikle orijinal ölçeğin Türkçeye çevirisi yapılmış, iki ölçekten alınan puanlar arasındaki tutarlılığı test etmek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı hesaplanmış ve 0,97 ($p = 0,000$) olarak belirlenmiştir. Dil eşdeğerliği sağlanan ölçek, örneklem alınarak Diyarbakır İl merkezindeki resmi Anadolu liselerinde görevli öğretmenlere uygulanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayısı 0,87 ve test-tekrar test güvenirliği ise 0,95 ($p = 0,000$) olarak hesaplanmıştır. Yapılan faktör analizi sonuçları, SİÖ'nin tek boyutlu ve 8 maddeden oluştuğunu ortaya koymuştur. Öte yandan geçerlik ve güvenirlik analizleri sonucunda, ölçeğin Türkiye'de başta eğitim örgütleri dediğimiz okullar ve okullar dışındaki örgütlerde çalışan işgörenlerin sessiz istifa algılarının ortaya çıkartılmasında kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir araç olduğu belirlenmiştir. Uyarlanan bu ölçek ile örgütler işgören davranışının göz ardı edilen yönünü aydınlatarak sessiz istifanın olumsuz etkilerini ele alma ve azaltma konusunda fikir edinebilir, daha şeffaf ve daha olumlu bir çalışma ortamı yaratabilir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Büyük İstifa, Sessiz İstifa, İşyeri, Başa Çıkma Stratejileri.

Abstract

Quiet quitting reflects a reluctance to exceed minimum job requirements due to low job engagement, job dissatisfaction, and unsatisfactory employee-employer relationships. The employee refrains from performing organizational citizenship behaviors such as working overtime, starting work early, or attending non-essential meetings while performing his/her obligatory duties. The aim of this study is to conduct a validity and reliability study of the “Quiet Quitting Scale” (QQS) developed by Karrani, Bani-Melhem, and Mohd-Shamsudin (2023) in Turkey. The original scale is in English and consists of a single dimension and 10 items. Firstly, the original scale was translated into Turkish, and the Pearson Product Moment Correlation Coefficient was calculated to test the consistency between the scores obtained from the two scales, and it was determined as 0.97 ($p = 0.000$). The scale, which provided language equivalence, was applied to teachers working in official Anatolian high schools in the city center of Diyarbakır by taking a sample. The Cronbach Alpha internal consistency coefficient of the scale was 0.87, and test-retest reliability was calculated as 0.95 ($p = 0.000$). The results of the factor analysis revealed that the QQS was unidimensional and consisted of 8 items. As a result of the validity and reliability analyses, it was determined that the scale is a valid and reliable tool that can be used to reveal the perceptions of quiet quitting of employees working in schools and non-school organizations in Turkey. With this adapted scale, organizations can gain insight into addressing and reducing the negative effects of silent resignation by illuminating the overlooked aspect of employee behavior and creating a more transparent and more positive working environment.

Keywords: Teacher, Great Resignation, Quiet Quitting, Workplace, Coping Strategies.

¹ Prof. Dr., Dicle Üniversitesi. dagli@dicle.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3072-8997>, <https://ror.org/0257dtg16>

² Doktora Öğrencisi (Öğr. Gör.) Dicle Üniversitesi. nigah@dicle.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-1432-7210>, <https://ror.org/0257dtg16>

³ Doktora Öğrencisi, Dicle Üniversitesi, ertasnurhan@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0009-0005-0610-8826>, <https://ror.org/0257dtg16>

Makale Türü/Article Type: Araştırma Makalesi/Research Article

Geliş Tarihi/Received Date: 03.10.2024 – Kabul Tarihi/Accepted Date: 09.02.2025

Atıf İçin/For Cite: DAĞLI A., BAYSAL N. ve TEKLER ERTAŞ N., “Sessiz İstifa Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması:

Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2025;24(2):703-723

<https://doi.org/10.17755/esosder.1560398>

License: [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Giriş

Covid-19 pandemisi hayatın her alanını etkilediği gibi çalışma hayatını da etkiledi. Pandemi sürecinde uzun süre ofiste kalınarak işlerin yürütüldüğü klasik çalışma modeli, yerini büyük ölçüde uzaktan çalışma modeline bıraktı. Covid-19 pandemisi ile birlikte, salgının yayılmasını ve yıkıcı etkisini azaltmak için evde çalışma modeli zorunlu bir uygulama olarak görüldü (Atalay ve Dağıstan, 2024). Bu değişen uygulamalar arasında işgörenlerde işe odaklanamama, çalışmış oldukları kuruma aidiyet hissiyatında azalma gibi durumlar meydana geldi. Bu durum ilk olarak Amerika Birleşik Devletleri ve pek çok ülkede kendisini “büyük istifa” olarak gösterdi. Büyük istifada, işgörenlerin işlerinden toplu halde istifa etme eyleminde bulunmaları söz konusudur. Bunun olabilmesi için, işgörenlerin kendilerine başka bir iş bulmaları gerekmektedir (Karaşin ve Öztürk, 2023). "Büyük İstifa", önemli sayıda çalışanın genellikle daha iyi çalışma koşulları veya daha iyi bir iş-yaşam dengesi arayarak işlerinden gönüllü olarak ayrıldığı daha geniş bir toplumsal eğilimi ifade eder (Ng ve Stanton, 2023). İş dünyasında pandemi sonrası ilk büyük şok işgörenlerin işlerine geri dönmeleri sırasında yaşandı. Özellikle Amerika'da 47 milyon işgören işlerine geri dönmedi (Fuller ve Kerr, 2022). “Büyük İstifa” ve “sessiz istifa”, çağdaş istihdam manzarasını yeniden şekillendiren farklı, ancak birbiriyle bağlantılı olgulardır (Ng ve Stanton, 2023). Büyük istifadan kısa bir süre sonra, “sessiz istifa” kavramı gündeme geldi.

Sessiz istifa kavramı, ilk önce 2009 yılında Mark Boldger tarafından işgörenlerin işlerine olan asgari bağlılığını ifade etmek için uzun zamandır var olan bir davranış için yeni bir kavram olarak ortaya atılmıştır (Mahand ve Caldwell, 2023). Sessiz istifa kavramı yeni olsa da ardındaki fikirler yeni olmayıp onlarca yıl öncesine dayanır (Serenko, 2024). Atalay ve Dağıstan (2024) bu görüşleri destekleyerek "sessiz istifa" olgusunun yeni bir olgu olmadığını, uzun yıllardır devam etmekte olduğunu ve bağlılık, motivasyon, katılım, sosyal değişim teorisi gibi çeşitli teorilerle iç içe geçmiş olduğunu ifade etmektedir. Lord (2022) ileri sürülen tüm bu görüşlerin aksine “bazıları bunun eski bir fenomen olduğunu iddia etse de yakın zamana kadar sorunun boyutu, buna neden olan faktörler ve etkisi hakkında hiçbir literatür yoktur” görüşünü ileri sürmektedir. Sessiz istifa kavramı, 2022 yılında ana akım medya ve sosyal medyada ortaya çıktı ve “birçok sektördeki işgörenlerin düzenli olarak aşmaları istenen hedeflerin sürdürülebilir olmadığını veya buna değmediğini ve ek üretkenlik veya verimlilik çabalarının kendileri için ödüllendirici olmadığını fark etmelerinden kaynaklanan bir fenomen” olarak tanımlandı (Atalay ve Dağıstan, 2024). Bu fenomen video oluşturma ve paylaşım platformu TikTok'ta sunuldu (Scheyett, 2022). "Sessiz istifa" olgusu, çeşitli platformlar aracılığıyla küresel olarak önemli bir ilgi gördü, işyeri stresinin bireylerin kişisel yaşamları üzerindeki etkisine ilişkin endişeleri artırdı ve sosyal hareketleri ve araştırmaları tetikledi (Taufik, Rosyadi ve Aliyuddin, 2024). Sessiz istifa, Amerikan işgücünün üç engeline (ekonomik türbülans, ezici çalışma standartları ve azalan zihinsel sağlık) direnmek için popüler bir çağdaş yöntem haline geldi: Ücretler de yaşam maliyetinin gerisinde kaldığından, işyerinde bir ilgisizlik dalgası ortaya çıktı. "Sessiz istifa" gibi eğilimlerin gelişmesi, iş-yaşam dengesine artan odaklanmanın doğrudan bir sonucu olmuştur (Cashion, 2024).

“Sessiz bırakma”, “sessiz vazgeçme”, “sessiz çıkma” anlamlarına da gelen “Quiet Quitting” kavramı, literatürde daha çok “sessiz istifa” olarak ifade edilmektedir (Çimen ve Yılmaz, 2023). Sessiz istifa, işgörenlerin iş yerinde asgari düzeyde çaba harcaması şeklindeki yükselen bir trendi ifade etmekte ve işin bireyin hayatında her şey olmadığı düşüncesine dayanmaktadır (Madell ve Ortiz, 2022). İşgören, zaruri görevlerini yerine getirirken örgütsel vatandaşlık davranışlarından olan mesaiye kalma, işe erkenden başlama veya zorunlu olmayan toplantılara katılma davranışlarını sergilemekten kaçınır (Klotz ve Bolino, 2022; Ak. Anand, Doll ve Ray, 2024). Sessiz istifa, işgörenlerin iş faaliyetlerini kasıtlı olarak iş tanımlarıyla sınırladıkları, önceden belirlenmiş beklentileri karşıladıkları ancak aşmadıkları, asla ek görevler

için gönüllü olmadıkları ve tüm bunları yalnızca mevcut istihdam durumlarını korumak için yaptıkları ve kurumsal hedeflerden çok kendi refahlarını önceliklendirdikleri bir düşüncedir (Serenko, 2024).

Sessiz istifada işgörenler aslında iş pozisyonlarını terk etmiyorlar, yalnızca işte gereken asgari işi yapıyorlar, zorunlu iş görevlerinin ötesine geçip ek görevler üstlenmeye çalışmıyorlar. İşin ana yaşam odağı olmaması gerektiği felsefesini benimsiyorlar ve zorunlu iş tanımlarının ötesinde faaliyetlerde bulunmayı reddediyorlar (Zenger ve Folkman, 2022). Öte yandan sessiz istifa, çalışanların resmen istifa etmeden işlerinden kademeli olarak uzaklaştıkları bir olgudur. Üretkenlikte azalma, toplantılara katılım eksikliği, üstler ve meslektaşlarla iletişimden kaçınma ile karakterize edilebilir (Buchanan, 2022; Kiewitz, 2022; Akt. Amelia, 2024). Sessiz istifayı seçerek, işgören tamamen gerekli görevleri yerine getirerek, yeni görüş bildirmeyerek veya önerilerde bulunmayarak ve erken gelmekten veya fazla mesai yapmaktan kaçınarak performansını önemli ölçüde azaltır (Pearce, 2022; Zuzelo, 2023). Sessiz istifa, işgörenlerin iş bağlılığını ifade eder. "Sessiz istifada" işgörenler, bir isyan duygusuyla işlerinde gereken en az çabayı kasıtlı olarak gösterirler (Galanis, vd., 2023a). Ayrıca bu olgu, özellikle Covid-19 sonrası dönemde yaşanan değişimlerin ardından işgörenlerin iş ortamında ortaya çıkan sorunlara karşı bir isyanı olarak da yorumlanabilir. Çünkü mevcut koşullara ve memnuniyetsizliğe katlanmaktansa 'sessiz istifa etmek' onlar için daha iyidir (Zahn, 2023). Sessiz istifada bulunanlar, her türlü fazla mesai ve özellikle ücretsiz çalışmayı reddederler (Cohen, 2022). Sessiz istifa eden işgörenler, iş tanımlarının ötesine geçme beklentilerine karşı gelir, ücretsiz görevleri reddeder (Anand, Doll ve Ray, 2024). Sessiz istifa ekip moralini, kurumsal kültürü ve nihayetinde kurumun genel performansını olumsuz etkileyebilir (Amelia, 2024). Sessiz istifa kavramı, işgörenlerin işte hayatta kalmasını sağlayacak kadar çalışması, ancak aşırı adanmışlık kavramına bağlı kalmaktan kaçınması fikrini içerir. Sessiz istifanın tanımlarından biri, işgörenlerin görevlerinin en azını yerine getirmesi, bunun ötesinde veya üstünde hiçbir şey yapmamasıdır (Formica ve Sfodera, 2022). Özellikle yüksek baskı altındaki çalışma ortamlarında, iş performansından çok iş-yaşam dengesi ve refaha öncelik verirler (Mahand ve Caldwell, 2023). Bazı araştırmacılar (Formica ve Sfodera, 2022; Hamouche, Koritos ve Papastathopoulos, 2023) sessiz istifa etmenin iş üretkenliğini olumsuz etkileyebileceğini ve toksik bir işyeri kültürüne yol açabileceğini öne sürüyorlar. Diğerleri ise sessiz istifa etmenin hem avantajlarını hem de dezavantajlarını vurgulayarak, asgari düzeyde çalışmanın işgören tükenmişliğini azaltabileceğini, ancak aynı zamanda üretkenliği ve işten kişisel tatmin bulmayı da azaltabileceğini belirtiyorlar (Alliger ve McEachern, 2023). Sessiz istifa tipik işten ayrılmaya benzer, ancak gizli bir yapıya sahiptir ve örgütsel sağlık üzerinde uzun süreli olumsuz bir etki yaratabilir. Daha az çaba, daha düşük bağlılık, sosyal bağlantılardan kopma ve yükümlülükleri göz ardı etme gibi çeşitli şekillerde yorumlanabilir (Formica ve Sfodera, 2022). İşyerinde ve sosyal medyada sessiz söyleminin son zamanlarda yaygınlaşması nedeniyle, sessiz istifa birden fazla anlam kazanmıştır. Sessiz istifa'nın çeşitli yorumları olmasına rağmen kelimenin tam anlamıyla işi bırakmak anlamına gelmez (Nseir ve Logue, 2023). "Sessiz istifa" kavramı, işgörenin endişelerini açıkça dile getiremediği, iş tatminsizliği hakkındaki tartışmalara veya durumunu iyileştirme çabalarına aktif olarak katılmadığı davranışların pasif doğasını vurgular. Gerçek niyetlerini işverenlerinden veya meslektaşlarından gizlerken ilgisizlik, geri çekilme ve düşük üretkenlik belirtileri gösterebilirler (Aboramadan, Türkmenoğlu, Dahleer ve Çiçek, 2020).

Sessiz istifa'ya katılan işgörenler işten erken ayrılabilir veya işe geç gelebilir, meslektaşlarına yardım etme konusunda isteksizlik gösterebilir. Rollerini daha az oynayabilir ve asgari iş görevlerinin ötesine geçmeye karşı direnç gösterebilir (Christian, 2022). Sessiz istifa, işgörenlerin işlerinin asgari gereksinimlerini yerine getirmeleri, kesinlikle gerekli olanın ötesinde asgari çaba, zaman veya coşku göstermemeleriyle karakterize edilir. Bu fenomen

çeşitli platformlarda dikkat çekmiş ve toplumsal hareketlerin ve araştırmaların konusu haline gelmiştir. Sessiz istifa, düşük iş katılımı, iş tatminsizliği ve tatmin edici olmayan işgören-işveren ilişkileri nedeniyle asgari iş gereksinimlerini aşma konusundaki isteksizliği yansıtır (Bhatt, Tevatia ve Joshi, 2024). Sessiz istifa etmeyi tercih eden işgörenler işlerinden veya mesleklerinden istifa etmiyorlar, ancak performanslarını düşürüyorlar. Özellikle, işten kovulmayacak kadar işlerinin asgari gereksinimlerini yerine getiriyorlar. Yeni fikirler ifade etmiyorlar, fazla mesai yapmıyorlar ve belirlenen varış saatinden daha erken işe gelmiyorlar (Scheyett, 2022; Zuzelo, 2023). Sessiz istifa edenler işyerine katkıda bulunanlar olarak görülmezler (Kachhap ve Singh, 2024). Sessiz istifa, bir işgörenin işte hayatta kalmasını sağlayacak kadar çalışması, ancak aşırı adanmışlık kavramına bağlı kalmaktan kaçınması fikrini içerir. İşgörenin görevlerinin en azını yerine getirmesi, bunun ötesinde veya üstünde hiçbir şey yapmamasıdır (Formica ve Sfodera, 2022). Sessiz istifa davranışında bulunan birey, örgütün hedeflerine ve amaçlarına yönelik herhangi bir eğilimden yoksundur. Birey, profesyonel ortamda baskın olarak pasif bir tavır sergiler (Schmitz, Gayler ve Jehle, 2002). Lawless (2023) sessiz istifada işgörenin örgütten ayrılma niyetinin olmadığını belirtmenin önemli olduğunu, işgörenin dikkat çekmeden veya işi kesintiye uğratmadan katkısını azalttığını ileri sürmektedir.

Sessiz istifa ilk bakışta olumsuz bir çağrışım yapmakla birlikte içerisinde olumlu anlamlar barındırdığı da ifade edilmektedir. Lord (2022) sessiz istifanın olumlu yönlerini; tükenmişliğin bertaraf edilmesi, iş ve özel hayat arasında belirgin sınırlar koyabilme, kontrol duygusu geliştirme, gerçekten önemli olan şeylere önem verme olarak sıralarken, Ahmed (2022) sessiz istifanın işgören ve işveren açısından korkulması gereken bir durum olmadığını, iş-yaşam dengesini sağlayarak ruh sağlığına etki ettiğini, başarısızlık ve terfi edememe kaygısını azalttığını belirtmektedir. Diğer taraftan Tapper (2022) sessiz istifanın “işgörenleri iş tükenmişliğinden ve ilgili süreçlerden koruduğunu öne sürmekte ve işgörenler, işlerinin gerektirdiği asgari üretkenliği koruyarak ve ek çaba harcamayarak refahlarını önceliklendiriyor ve daha iyi bir iş-yaşam dengesi kuruyorlar” görüşünü ileri sürmektedir. Sessiz istifa davranışı gösteren işgörenler, çabalarını ve katılımlarını sınırlandırdıkları için düşük performans göstermeleri nedeniyle örgütsel etkililiğe zarar verebilir ve fiziksel olarak çalışmayı bırakmaya yol açabileceğine dair ampirik kanıtlar henüz ortaya çıkmamış olsa da işgörenlerin işlerini tamamen bırakma olasılıkları yüksektir (Karrani, Bani-Melhem ve Mohd-Shamsudin, 2023).

İşgörenlerin sessiz bir şekilde işten istifa eğiliminin artmasına çok sayıda temel bazı faktörler neden olmaktadır. Bu faktörler; düşük ücret ve takdir görmeme hissi, toksik çalışma kültürü, fırsat eksikliği, örgütün normlarıyla çatışma ve örgütün hedeflerinden kopmadır. Ayrıca, birçok örgüt yeterli tazminat sağlamadan performans için yüksek standartlar belirleyerek sessiz bir şekilde işten ayrılma niyetlerine yol açmaktadır. Uzaktan işgörenler söz konusu olduğunda, güven eksikliği, kısıtlı iletişim, mikro yönetim ve adaletsizlik kopukluğa yol açabilir ve sessiz bir şekilde işten ayrılma davranışını teşvik edebilir (Formica ve Sfodera, 2022). Bu nedenle, uzaktan çalışan işgörenlerin sessiz istifaya katılma olasılıkları daha yüksek olabilir. Çünkü ofisteki meslektaşlarına göre örgütten kopuk/yabancılaşma olarak kendilerini hissetme olasılıkları daha fazla olabilir (Baltan, 2022). Sessiz istifanın önemli bir olgu olan ilgisizlikle ilişkili olduğu söz konusudur (Johnson, 2023). Mahand ve Caldwell'e (2023) göre, sessiz istifa etmenin nedenleri; "bir örgütün kariyer gelişimine bağlılık eksikliği, işgörelere değer vermeme, işgörenlerin artan kopukluğu, işgören özerkliğinin önemi ve kurumsal güvendedeki genel düşüş" olabilir. Sessiz istifa genellikle Y kuşağı ve Z kuşağıyla ilişkilendirilirken, üst yönetimden memnun olmayan ve ilişkilerinde güven eksikliği hisseden önceki nesil işgörenleri de cezbetmiştir (Damron, 2018). Sessiz istifada nesiller arası farklılıklar söz konusudur. Z kuşağı sessiz istifaya daha yatkın. Bu nesiller arası farklılıkları anlamak, stratejilerini ve müdahalelerini farklı yaş gruplarının belirli ihtiyaç ve beklentilerine göre

uyarlamak isteyen örgütler için çok önemlidir (Jelača ve Golubović, 2024). İşgörenler zayıf dışsal motivasyon, tükenmişlik ve yöneticilerine veya örgütlerine karşı kin nedeniyle sessiz istifa ederler. Sessiz istifa etme, iki ucu keskin bir kılıçtır. İşgörenlerin tükenmişlikten kaçınmasına yardımcı olurken, bu davranışa girmek profesyonel kariyerlerini tehlikeye atabilir (Serenko, 2024). Çoğu işgörenin, tükenmişlik seviyesini veya tazminat ve beklentilerle orantılı olmayan iş yükü nedeniyle stresi azaltmak için iş-yaşam dengesi çabaları gibi çeşitli nedenlerle sessiz istifa ettiği saptanmıştır. Bu da işten tatmin seviyesinin düşmesine neden olmaktadır (Hapsari ve Dwianto, 2024). İşgörenler, fedakârlık yaptıklarında maddi ve manevi ödüller görmediklerinde sessiz istifa sürecine girerler. İşgörenler, değer verilmediğini ve takdir edilmediğini hissettikleri zaman, çalıştıkları örgüte olan bağlılıkları azalır, iş tanımlarındaki görevleri asgari düzeyde yapar, sorumluluk almaktan kaçınır ve bir anlamda yalnızca fiziksel olarak işte olur ve yaptıkları işten zihinsel olarak koparlar (Atalay ve Dağıstan, 2024). Benzer şekilde, işgörenler işlerinin bir değeri veya anlamı olduğuna inanmazlarsa örgütlerine olan ilgilerini ve bağlılıklarını kaybedebilirler (Masterson, 2022). Bazı işgörenler, örgütsel destek düşükse sessiz istifa davranışı gösterebilirler. Çünkü kendilerini tükenmiş hissederek ve yeterince tazmin ve takdir edilmediklerine inanırlar. Ayrıca son pandemi, devam eden savaşlar, artan yaşam maliyetleri, gelecekteki istihdam ve işveren karlarının belirsizliği gibi durumlar da işgörenleri sessiz istifaya itebilir (Jones, 1997). Sessiz istifa, işgörenler mesleki olarak ilerlemek veya görevlerini verimli bir şekilde yapmak için gerekli kaynaklara (örneğin zihinsel ve fiziksel) sahip olmadıklarına inandıklarında da ortaya çıkabilir. İş talepleri yüksek ve kaynaklar düşük olduğunda işgörenlerin tükenmişliği ve kopukluğu daha olasıdır (Bakker ve de Vries, 2021). Sessiz istifa, düşük iş katılımı ve işyeri sorunlarından rahatsızlık (stres, kaygı, iş yükü, destek eksikliği, öfke vb.) ile karakterize edilir. Bu da refahı azaltır, iş-aile çatışmasına ve tükenmişliğe neden olur ve işsizlikle ilişkili sosyal, ekonomik ve psikolojik sorunlara yol açar (Yıkılmaz, 2022). Sessiz istifa, sağlıklı bir çalışma ortamına karşı kasıtlı bir tepkidir ve genellikle düşük tazminat ve sınırlı gelişim fırsatları gibi faktörlerden kaynaklanır. Ani bir karar değil, daha ziyade kademeli bir memnuniyetsizlik birikimidir (Bhatt, Tevatia ve Joshi, 2024). Sessiz istifa olgusu, Amerika Birleşik Devletleri ve Birleşik Krallık da dahil olmak üzere çeşitli küresel iş güçlerini etkiledi (Schweyer, 2022). Bu olgu, Japonya, Güney Kore, Singapur, Çin ve Hindistan gibi kurumsal sektörlerde yaygınlığı kabul edilerek Asya iş manzaralarında da tanınmaktadır (Bhatt, Tevatia ve Joshi, 2024). Amerika Birleşik Devletleri'nde, işletme işgörenlerinin %50'sinin sessiz istifa etmeyi seçtiği tahmin edilmektedir (Harter, 2023). Sessiz istifa işgörenlerin katılımını, iş birliğini ve işe bağlılığını azaltarak performansını olumsuz yönde etkiler. Sessiz istifa davranışında bulunan işgörenlerin performanslarında %15'lik bir düşüş yaşandığı, diğer taraftan işlerinden memnun olan işgörenlerin performanslarında ise %20'lik bir artış yaşandığı saptanmıştır (Amelia, 2024).

Sessiz istifa düzeyini azaltmak için tükenmişliği azaltmak ve memnuniyeti artırmak esastır. Çalışmalar tükenmişliğin sessiz istifanın bir göstergesi olduğunu ortaya koymuştur (Galanis, vd., 2023b). İşverenler, işgörenlerle bire bir görüşmeler yaparak, taleplerini ele alarak ve daha fazla etkileşime girme ihtiyacı hissettikleri bir çalışma ortamı sağlayarak bu tür protestoları ele alabilirler (Lord, 2022). Sessiz istifa davranışını gösteren işgörenler, daha verimli olmalı, tükenmişlikten kaçınmalı, işten çıkarılmaya veya istifa etmeye hazırlanmalı ve gelecekteki kariyer zorluklarını yönetmelidir. Diğer taraftan sessiz istifaya yanıt olarak, insan sermayesi yöneticileri bilgi paylaşımına yatırım yapmalı, potansiyel sessiz ayrılanların bilgisini ele geçirmeli, onları işten çıkarmadan önce çok düşünmeli, bilgi denetimi yapmalı, yüksek performans gösterenlere odaklanmalı, tükenmişlik yönetimi programları sunmalı, yöneticiler ve astlar arasında etkileşimsel adaleti teşvik etmelidir. Politika yapıcılar ulusal insan sermayesi tükenmesini önlemeli, iş-yaşam dengesini ulusal bir temel değer olarak teşvik etmeli, işgörenlerin ruh sağlığı desteğini finanse etmeli ve işgören verimliliği inovasyonuna yatırım yapılmalıdır (Serenko, 2024). İşgören davranışının göz ardı edilen yönünü aydınlatarak, örgütler

sessiz istifanın olumsuz etkilerini ele alma ve azaltma konusunda fikir edinebilir ve daha şeffaf ve dayanıklı bir çalışma ortamı yaratabilir (Bhatt, Tevatia ve Joshi, 2024). İşverenler/yöneticiler sessiz istifanın önüne geçebilmek için şu faaliyetlerde bulunabilirler (Bhatt, Tevatia ve Joshi, 2024): (1) İş-yaşam dengesine saygı göstermelidir. (2) Çalışmayı daha eğlenceli hale getirmelidir. (3) İşgörenlerin refah ve iyi olma programlarını uygulamalıdır. (4) İşgörenleri yeniden motive etmelidir. (5) Örgüt kültürünü yeniden inşa etmelidir.

Liderler, sessiz istifaya yol açan sorunları ortaya çıkartarak acil önlemler almalıdır. Sessiz istifa sorunu, kötü bir işgören sorunu olmaktan ziyade kötü bir yönetim sorunudur (Nordgren ve Björs, 2023). Sessiz istifanın örgütsel bağlılık, iş tatmini, tükenmişlik, örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik gibi bir dizi davranışla ilişkisi vardır. Sessiz istifa davranışının olumsuz sonuçları olarak hem işgörenler hem de yöneticiler için azalan performans ve bağlılık, ekonomik kayıplar ve işyeri çatışması gibi durumlar ortaya çıkabilir. Bu nedenle, bu olgunun kapsamlı bir şekilde araştırılması ve değerlendirilmesi gerekir (Formica ve Sfedora, 2022; Scheyett, 2022). Klotz ve Bolino (2022) araştırmalarında, sessiz istifanın önüne geçmek için şu hususlara dikkat edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir (Akt. Boz, Duran, Karayaman ve Deniz, 2023): (1) İşgörenlerin iş dışında çalışma hayatından uzak kalmalarına izin verilmelidir. (2) Ücretli tatil ve izin hakkının kullanılması teşvik edilmelidir. (3) Maaş veya yan özlük haklarında değişiklik olacağı bildirilmelidir. (4) İşgörenlerle açık iletişim kurulmalı ve konu hakkında onlarla konuşulmalıdır, (5) Çalışma yöntemleri yeniden düzenlenmelidir. (6) İşgörenlerin görevleri açıkça tanımlanmalıdır. (7) İşgörenleri ilgilendiren kararlarda, işgörenler karar alma süreçlerine dahil edilmelidir. (8) İşgörenlerin yaratıcılıklarının gösterilebilmesinde fırsatlar yaratılmalıdır. İş koşullarının iyileştirilmesi, işgörenlerin katılımının teşvik edilmesi, takdirin artırılması ve iş-yaşam dengesine önem verilmesi gibi adımlar, kurumsal bağlılığı artırabilir ve sessiz istifa eylemlerinin önüne geçebilir. Bu yönde yapılan iyileştirmeler hem işgörenlerin hem de işverenlerin uzun vadeli başarısını destekleyebilir. İşverenler, işgörenlerin motivasyonunu yüksek tutmak için aktif bir rol üstlenmelidir (Kobak, 2023). Harter (2023)'in dediği gibi, sessiz istifa kötü yönetimin bir belirtisidir. Bunun için de yöneticiler işine bağlı olmalı, üst düzeyde liderlik davranışını gösterebilmeleri için eğitilmeli ve hesap verebilir durumda olmalıdır. Yöneticiler örgütlerinde çalışan işgörenlerle sağlıklı bir iletişim kurarak, onlara sürekli güven vererek, iş ortamında adaleti sağlayarak, yapıcı eleştirilerde bulunarak, özlük haklarında iyileştirmelere giderek ve üstün performanslarını takdir ederek örgüt içindeki sessiz istifanın önüne geçebilirler.

Öte yandan Oluyemisi (2024) eğitim örgütleri dediğimiz okullarda “öğretmenlerin öğrencilerin gelişiminde önemli bir rol oynadığını, sessiz istifanın özellikle eğitim sektörü için zararlı olduğunu, öğrencilerin akademik ve sosyal refahını etkilediğini ileri sürmektedir”. Bununla birlikte araştırmacılar, öğretmenlerin okul ortamında sevgi, yakınlık, okşama, güvenilirlik, onaylama, açıklık, öğrencilere karşı kişilerarası dostluk, neşe ve iltifat gibi örnek olumlu iletişim davranışları göstermesi gerektiğini (Frisby, 2019), eğitim sürecinin bir parçası olarak, öğrenci ve öğretmenlerin sürecin başarısını tanımlamada eşit bir role sahip olduğunu (Delos Reyes ve Torio, 2020), öğretmenlerin kişilerarası davranışlarının öğrenci motivasyonunu, eğitimsel başarı ve mutluluğunu da etkilediğini (Hill ve Epps, 2010), öğretmenlerin öğrencilere karşı davranış şeklinin öğrencilerin birbirlerine olan davranış şeklini etkilediğini (Dietrich ve Cohen, 2019) ileri sürmektedir. Bu nedenle bu vb. rolleri üstlenen öğretmenler ve bu öğretmenlerin görev yaptığı okullar sessiz istifayla kısa vadede, toplum ise orta ve uzun vadede beklenenlerin çok ötesinde geri döndürülemez zararlı deneyimler yaşayabilir. Bu bağlamda hem uygulayıcılar hem de akademisyenler, sessiz istifa kavramının çalışanların tutum ve davranışlarını analiz etmek için yararlı bir ölçme aracının olması konusunda hemfikirdir (Anand, Doll ve Ray, 2024), ancak bu yapıyı değerlendirmek için acilen iyi psikometrik özelliklere sahip ölçeklere ihtiyaç duyulmaktadır. Sessiz istifanın daha iyi

anlaşılması ve ölçümünün iyileştirilmesi işgörenlere, örgütlere ve toplumlara fayda sağlayabilir (Talukder ve Prieto, 2024). Bu araştırma böyle bir sürecin parçası olarak düşünülebilir.

Diğer taraftan sessiz istifa örgütsel etkililiğe ve işleyişe zarar vereceğinden, örgütlerde çalışan işgörenlerin sessiz istifa davranışlarının ortaya çıkartılması ve bunlarla etkili mücadele edilmesi önemlidir. Bu nedenle, *sessiz istifa ölçeği*, örgütlerde çalışan işgörenlerin sessiz istifa düzeylerinin belirlenmesinde, elverişli bir çalışma ortamının teşvik edilmesinde ve geliştirilmesinde, yöneticilerin etkili müdahale stratejilerini geliştirmesinde, sessiz istifaya katkıda bulunan faktörlerin anlaşılmasında ve sorunun etkili bir şekilde ele alınabilmesinde oldukça önemlidir (Karrani, Bani-Melhem ve Mohd-Shamsudin, 2023). Bu bağlamda, sessiz istifa ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanıp örgütlerde sessiz istifanın ortaya çıkartılması hem örgütlere hem de örgütlerde istihdam edilen işgörenlere katkı sağlayacağından önem arz etmektedir.

1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Karrani, Bani-Melhem ve Mohd-Shamsudin (2023) tarafından geliştirilen "*Sessiz İstifa Ölçeği*"nin (SİÖ) Türkiye bağlamında geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yapmaktır.

2. Yöntem

Bu araştırma bir ölçek uyarlama çalışması olup, hali hazırdaki durumu ortaya çıkartmaya çalıştığından betimsel bir araştırmadır. Karrani, Bani-Melhem ve Mohd-Shamsudin (2023) tarafından geliştirilen "*Sessiz İstifa Ölçeği*"nin (SİÖ) Türkçe'ye uyarlanması sürecini içermektedir.

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2023-2024 eğitim-öğretim yılının bahar döneminde Diyarbakır İl merkezindeki 27 resmi Anadolu lisesinden random yöntemi ile seçilen öğretmenler oluşturmuştur. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri iki farklı örneklem grubundan ($n_1= 243$, $n_2= 243$) edinilen veriler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin kişisel durumları ile ilgili bilgiler aşağıda Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Kişisel Durumları İle İlgili Bilgiler

Değişken	n	%
Öğrenim Durumu	Lisans	67,9
	Lisansüstü	32,1
	Toplam	100
Cinsiyet	Kadın	54,3
	Erkek	45,7
	Toplam	100
Medeni Durum	Evli	73,3
	Bekâr	26,7
	Toplam	100
Kıdem	1-5 yıl	11,1
	6-10 yıl	16,5
	11-15 yıl	26,3
	16 - 20 yıl	13,6
	21yıl ve üzeri	32,5
	Toplam	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi, sırasıyla öğrenim durumuna göre öğretmenlerin % 67,9’u lisans, %32.1’i lisansüstü mezundur. Cinsiyete göre %54,3’ü kadın, %45.7’si erkektir. Medeni duruma göre % 73,3’ü evli, % 26.7’si bekârdır. Mesleki kıdeme göre % 32,5’i 21 yıl ve üzeri kıdeme, %26,3’ü 11-15 yıl kıdeme, %16.5’i 6-10 yıl kıdeme ve %11.1’i ise 1-5 yıl kıdeme sahiptir.

2.2. Veri Toplama Aracı

Karrani, Bani-Melhem ve Mohd-Shamsudin (2023) *sessiz istifayı* incelemek amacıyla geçerli ve güvenilir bir *Sessiz İstifa Ölçeği (SİÖ)* geliştirmiştir. Ölçeğin orijinal formu tek boyut toplam 10 maddeden (örneğin, “Sadece benden bekleneni yaparım, fazlasını yapmam” ve “İş arkadaşlarımla veya yöneticilerimle işle ilgili konuşmalarına aktif olarak katılmam”) ve Likert tipi 5’li derecelendirmeden oluşmaktadır. Ölçekteki ifadelerin puanlanması; “Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5)” şeklindedir. Ölçekten alınan toplam puan ne kadar yüksekse örgütte o derece sessiz istifanın olduğu söylenebilir. Ölçekte tersten puanlanan madde bulunmamaktadır.

Bu çalışmada kullanılan ölçme aracı iki bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde katılımcıların kişisel bilgileri, ikinci bölümde ise “*Sessiz İstifa Ölçeği*” ile ilgili sorular yer almaktadır. İşte bu çalışmada, Karrani, Bani-Melhem ve Mohd-Shamsudin (2023) tarafından geliştirilen tek boyut ve 10 maddeden oluşan SİÖ’nin Türkiye bağlamında geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek uygulanmadan önce, Dicle Üniversitesi Etik Kurulu’ndan (Evrak Tarih ve Sayı: 15/03/2024-676222) ve Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden (Evrak Tarih ve Sayı: 05/04/2024-100259912) gerekli izinler alınmıştır.

2.3. Verilerin Analizi

Verilerin analizi için SPSS 21.0 ve Lisrel 8.51 paket programları kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal dilden Türkçeye çevrilmesi için geri çevirme yöntemi kullanılmıştır. Çevirisi yapılan Türkçe form ve orijinal formun aynı anlama gelip gelmediğini görmek için her iki ölçek arasındaki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Yapı geçerliğini için faktör analizi yapılmış olup, güvenilirlik için de Cronbach Alpha ve test-tekrar test yöntemlerine başvurulmuştur.

3. Bulgular

Çalışmada SİÖ’nin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Geçerlik ve güvenilirliği incelemek amacıyla ilkönce elde edilen verilerin dil geçerliği ortaya çıkartılmış, ardından faktör analizi ile test-tekrar test ve Cronbach Alpha güvenilirlik hesaplamaları yapılmıştır.

3.1. Geçerlik

Burada ilkönce dil geçerliği, daha sonra da yapı geçerliği üzerinde durulmuştur.

3.1.1. Dil Geçerliği

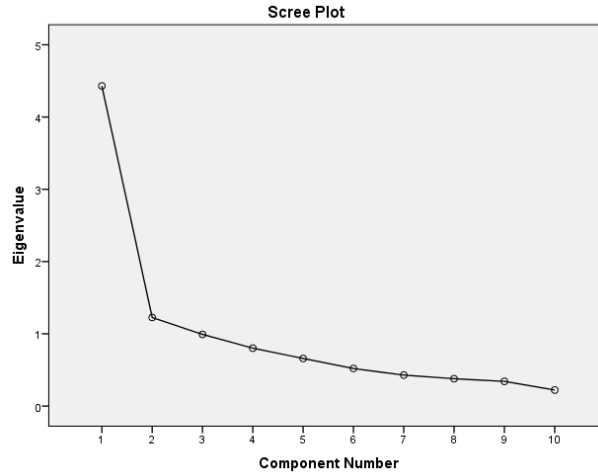
Sessiz İstifa Ölçeği’nin uyarlama çalışmasını yapmak için önce ölçeği geliştiren yazarlardan Shaker Bani-Melhem’den izin alınmıştır. Orijinal formu İngilizce olan Sessiz İstifa Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması için ilk önce İngilizceden Türkçeye çevirisi, uzmanlık alanları İngiliz Dili Eğitimi olan üç öğretim üyesi ve iki öğretim görevlisi tarafından ayrı ayrı yapılmıştır. Bu işlemde sonra dil, içerik, ölçme ve değerlendirme gibi alanlarda farklı uzmanların görüşlerine sunulmuştur. Daha sonra uzman ve araştırmacıların görüşleri doğrultusunda ölçek üzerinde küçük bazı değişikliklere gidildikten sonra Türkçe metin oluşturulmaya çalışılmıştır. Türkçeye çevrilen metin Geri-Çeviri Yöntemiyle tekrar İngilizceye dört farklı İngiliz Dili uzmanı (Uzmanlardan biri anadili İngilizce olan ve Türkçeye ileri

düzeyde hakim olan bir öğretim üyesi) tarafından çevrilerek çeviriden kaynaklanabilecek anlam kaymalarının ortadan kaldırılması amaçlanmıştır. Tekrar İngilizceye çevrilen form ile orijinal form karşılaştırılmış ve birkaç kelime seçimi tercihlerinden başka anlamsal bir fark oluşmamıştır. Daha sonra dil eşdeğerlik çalışması yapılmıştır (Hambleton ve Bollwark, 1991). Dil eşdeğerliği çalışması kapsamında 24 İngilizce öğretmenine 14 gün arayla ilk önce ölçeğin İngilizce özgün formu, daha sonra ise Türkçe form uygulanmış ve her iki ölçek arasındaki puanların tutarlığı tespit edilmiştir. Katılımcıların her iki dildeki ölçeklerden elde ettikleri puanlar arasındaki tutarlılığı test etmek için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon katsayısı saptanmıştır. Çalışmada her iki ölçek arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır ($r=0,97$; $p=0,000$).

3.1.2. Yapı Geçerliği

Yapı geçerliği için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Analizlere geçmeden önce uç değerler incelenmiştir. Açımlayıcı faktör analizi öncesi Z puanı 3 ve üzeri olan üç katılımcının anket formları analizden çıkarılmıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010: 211). Verilerin normal dağılıp dağılmadığının tespiti için basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmış ve sırası ile 0,311 ve 0,156 arasında değerler almıştır. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1,5 ile +1,5 arasında olması verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 1996).

Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri için iki farklı çalışma grubu ($n_1=243$, $n_2=243$) belirlenmiştir. Bu sayıların faktör analizleri için uygun olduğuna karar verilmiştir (Kline, 1979; Akt. MacCallum, Widaman, Zhang ve Hong, 1999). Çalışmada açımlayıcı faktör analizinin yansira doğrulayıcı faktör analizi de yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu için KMO 0,60'dan yüksek ve Barlett testinin $p<0,001$ önem düzeyinde anlamlı çıkması gerekir (Tabachnick ve Fidell, 1996). Yapılan ilk analizde KMO değeri 0,847 olarak hesaplanmıştır. Bartlett testi χ^2 değeri ise 952,474 ($p<0,001$, $Sd=45$) olarak hesaplanmıştır. Bu analizde orijinal ölçeğin aksine ölçek iki boyutlu olarak ortaya çıkmıştır. Ancak öz değerlere, açıklanan varyansa bakıldığında ölçeğin tek boyutlu olarak kabul edilmesine ve analizin tek boyut üzerinden tekrar edilmesine karar verilmiştir. Bunun nedeni ise; ilk olarak analize dahil edilen maddelerle ilgili toplam varyansın 2/3'ü kadar miktarının ilk olarak kapsandığı faktör sayısı, önemli faktör sayısı olarak değerlendirilir (Büyüköztürk, 2002). Bu çalışmada ilk faktörün açıkladığı varyans %44,304, iki faktörün birlikte açıkladığı varyans ise toplam %56,564 olarak belirlenmiştir. Bu durumda ilk faktör toplam varyansın 2/3'ünü kapsamaktadır (%44,304 > %37,709). İkinci olarak ilk faktöre ilişkin öz değerin ikinci faktörün öz değerinden 3 kat fazla olması ölçeğin tek boyutlu olarak değerlendirilebilmesine imkân tanımaktadır (Büyüköztürk, 2002: 137; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010: 227). Yapılan analizde ilk faktörün öz değerinin 4,430 ikinci faktörün öz değerinin 1,226 olduğu belirlenmiştir. Yani ilk faktörün öz değeri ikinci faktörün öz değerinden 3,6 kat daha fazladır ($4,430/1,226=3,613$). Son olarak da yamaç birikinti grafiğindeki düşüşe bakılmıştır (Şekil 1). Yamaç birikinti grafiğinde ise sert düşüş bir boyutta olduğu için ve ilgili literatür de göz önünde bulundurularak (Büyüköztürk, 2002; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010: 227) ölçeğin tek boyutlu olduğu varsayılmıştır. Analiz tek boyut üzerinden tekrar edilmiştir. Aşağıda şekil 1'de sessiz istifa ölçeğinin faktör yapısına ait yamaç birikinti grafiği verilmiştir.



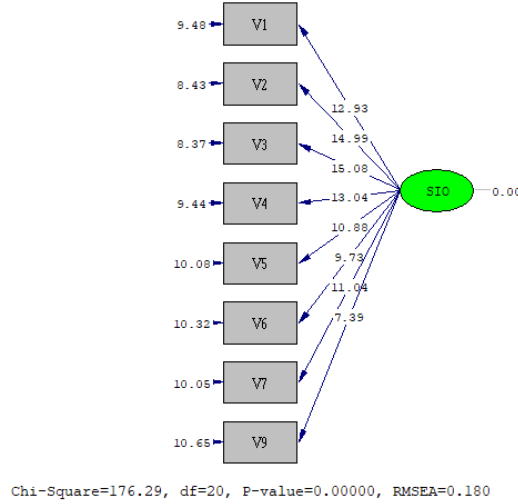
Şekil 1: Sessiz İstifa Ölçeğinin Faktör Yapısına Ait Yamaç Birikinti Grafiği

Tek boyut üzerinden yapılan ikinci analizde ortak faktör varyansı (communalities) değeri 0,176 olarak belirlenen 10. madde (Aktif olarak geri bildirim beklemem veya becerilerimi geliştirmeye çalışmam) analizden çıkartılmıştır. Bunun nedeni, ortak faktör varyansı (communalities) değeri 0,30'dan küçük olan maddelerin ölçekteki diğer maddelerle iyi uyum göstermediği (Pallant, 2001: 198) görüşü dikkate alınmıştır ve analiz tekrar edilmiştir. Üçüncü analizde de 8. maddenin (Kurumumda /İşyerinde sadece gerektiğinde iletişim kurarım) ortak faktör varyansı (communalities) 0,294 olarak tespit edilmiş ve analizden çıkartılmıştır. Ölçek 8 madde olarak tekrar analiz edilmiştir. Üçüncü analiz sonucunda maddelerin ortak faktör varyansları (communalities) 0,330 ile 0,665 arasında değişmektedir. Tek faktörün açıkladığı toplam varyans %50,614 olarak belirlenmiştir. Analize ait faktör yükleri aşağıda Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Sessiz İstifa Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

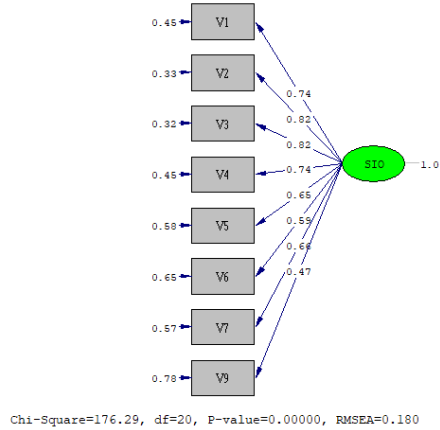
Madde	Faktör Yükleri
1. Sadece benden bekleneni yaparım, fazlasını yapmam.	0,633
2. İşimi/Görevimi tamamlarım ancak ekstra çaba veya zaman harcamam.	0,796
3. Ek sorumluluklar için gönüllü olmam.	0,741
4. İş/Görev tanımımın dışında ek proje veya görevlerde yer almam.	0,731
5. Süreçleri veya prosedürleri geliştirmek için yeni fikirler veya öneriler sunmam.	0,703
6. Kurumumda/İşyerinde inisiyatif almaktan veya liderlik rolleri üstlenmekten kaçınırım	0,665
7. Mevcut görevlerim dışında herhangi bir gönüllü faaliyete veya projeye katılmam.	0,815
8. İş arkadaşlarımla veya yöneticilerimle işle ilgili konuşmalarına aktif olarak katılmam.	0,574
Toplam Varyans	% 50,614
KMO	0,847
Bartlett	Ki-Kare 812,786
	p 0,000

Ölçeğin önceden saptanmış olan bir faktörlü yapısını sınamak için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Bu analiz 243 öğretmenden oluşan ikinci farklı örneklem grubundan elde edilen veriler ile gerçekleştirilmiştir. Bu analiz açıklayıcı faktör analizinde ölçekten çıkartılan iki maddeden (8. ve 10. maddeler) ötürü 8 madde ile gerçekleştirilmiştir. Aşağıda şekil 2'de gizil değişkenin gözlenen değişkenleri açıklama durumlarına ilişkin t değerleri oklar üzerinde gösterilmiştir. t-değerleri incelendiğinde tüm maddelerin manidar düzeyde t değeri sunduğu görülmektedir. Aşağıda şekil 2'de t- değerleri diyagramı verilmiştir.



Şekil 2. T-Değerleri Diyagramı

Aşağıda şekil 3'de hata varyanslarına ilişkin diyagram verilmiştir.



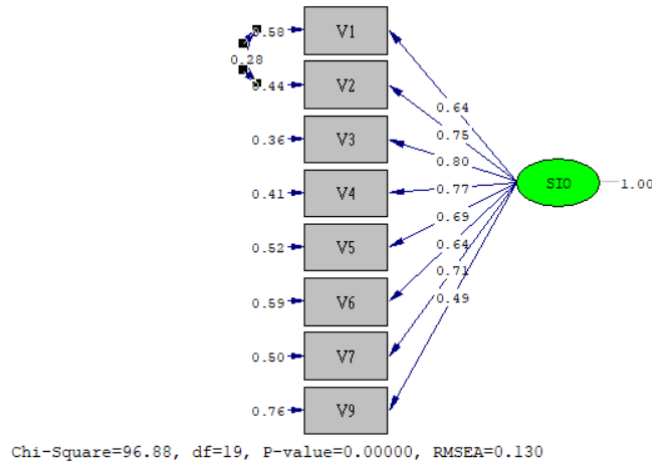
Şekil 3. Hata Varyansı Diyagramı

Hata varyanslarıyla ilgili neticelerin düşük çıkması beklenmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010: 305). Şekil 3'e bakıldığında hata varyanslarına ilişkin sonuçlar 0,32 ile 0,78 arasında değişmektedir. Ortaya çıkan bu değerler arzu edilen seviyededir.

DFA'da sınanan modelin uyum yeterliliğini tespit etmek için çok sayıda uyum indeksi kullanılmaktadır. Bunlardan en çok kullanılanlar χ^2 , GFI, AGFI, CFI, NFI, NNFI, SRMR ve RMSEA'dır (Dağlı ve Baysal, 2016:1257,1258). Bunlardan χ^2/sd 'nin değeri 8,81, RMSEA ise

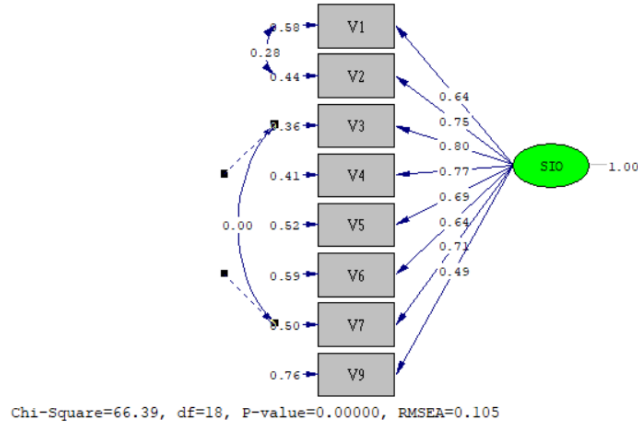
0,180 olarak saptanmıştır. χ^2/sd oranının 3'ün altında olması iyi uyuma, 5'in altında olması ise yeterli uyuma karşılık gelmektedir (Kline, 2005; Sümer, 2000; Akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyükoztürk, 2010: 307). RMSEA değerinin ne düzeyde olması gerektiği ile ilgili literatürde şu bilgiler yer almaktadır; RMSEA için ise 1990'ların başlarında 0,05-0,10 arasında değerler ortalama bir uygunluğu ifade ederken 0,10 üzeri değerler modelin kötü biçimde uyarlandığı şeklinde yorumlanmıştır. Daha sonraları 0,08 ile 0,10 arası orta ve 0,08 altı değerler iyi olarak adlandırılmaya başlanmıştır (Yaşlıoğlu, 2017: 81). RMSEA 0,05'e eşit veya daha küçükse çok iyi, 0,05 ile 0,08 arasında iyi, 0,08 ile 0,10 arasında orta ve 0,10'dan yüksek ise kabul edilemez olarak değerlendirilir (Portela, 2012; Akt. Costa ve Sarmento, 2019). RMSEA değerinin 0,05'ten küçük olması iyi uyuma, 0,1'den küçük olması ise kabul edilebilir bir uyuma işaret eder (Yılmaz ve Çelik, 2009). Değerler 0,08-0,10 arasında ise orta dereceli uyum sergilemekte iken 0,10'un altında yer alan değerler ise kabul edilebilir değer olarak görülmemektedir (Kline, 2005; Akt. Evci ve Aylar, 2017: 400). Bu sonuçlar istenen düzeyde olmadığı için LISREL programının modifikasyon önerileri dikkate alınmış ve düzeltmeler yapılmıştır.

İlk düzeltmede χ^2 'de en yüksek düşüşü sağlayacak modifikasyonun V1 (madde 1) ve V2 (madde 2) arasında olduğu görülmüştür. İki madde arasında modifikasyon yapılmıştır. Aşağıda şekil 4'de ilk modifikasyon diyagramı verilmiştir.



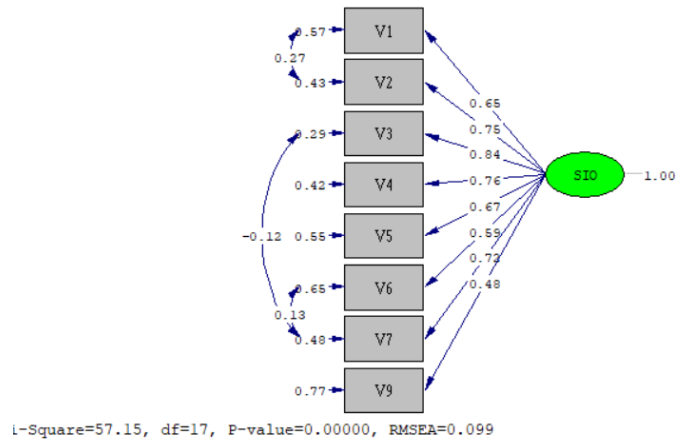
Şekil 4. İlk Modifikasyon Diyagramı

Şekil 4'de de görüldüğü gibi, yapılan modifikasyon sonucunda belirli düzeyde bir düşüş sağlanmıştır ancak istenen düzeyde değildir. Bu nedenle ikinci bir modifikasyon yapılmıştır. Aşağıda şekil 5'de ikinci modifikasyon diyagramı verilmiştir.



Şekil 5. İkinci Modifikasyon Diyagramı

İkinci modifikasyon önerisinde χ^2 'de en yüksek düşüşü sağlayacak modifikasyonun V7 ve V3 arasında olduğu görülmüştür ve bu şekilde modifikasyon yapılmıştır. Modifikasyon sonucunda RMSEA 0,10'un altına inmemiştir. Bu nedenle üçüncü ve son defa olmak üzere tekrar modifikasyon yapılmıştır. Aşağıda şekil 6'da üçüncü modifikasyon diyagramı verilmiştir.



Şekil 6. Üçüncü Modifikasyon Diyagramı

Son modifikasyon ise V7 ve V6 maddeleri arasında yapılmış ve bunun sonucunda χ^2/sd oranı 3,36 olarak belirlenmiştir. RMSEA düzeyi ise 0,10'un altına inmiştir. Diğer taraftan uyum indekslerinden olan GFI değeri 0,94; AGFI değeri 0,88; CFI değeri 0,98; NFI değeri 0,97; NNFI değeri 0,96; SRMR değeri 0,050 olarak saptanmıştır. Bu da, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin bir faktör yapısının iyi uyum gösterdiğini ifade etmektedir (Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003).

3.2. Güvenirlik

Bu araştırmada, “Sessiz İstifa Ölçeği”nin güvenirliliği, iç tutarlık katsayısı ve test-tekrar test yöntemi ile hesaplanmıştır. Ölçeği meydana getiren maddelerin iç tutarlığını veren

Cronbach Alpha Katsayısı 0,87 olarak tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu değer, mükemmel olarak yorumlanabilir (Pallant, 2001; Field, 2005). Diğer taraftan ölçeğin test-tekrar test korelasyonuna bakılmıştır. Bu nedenle ölçek, 41 öğretmene 14 gün ara ile iki kez uygulanmış ve ölçümler arasındaki ilişki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile tespit edilmiştir. İki uygulama arasındaki korelasyon katsayısı $r=0,95$ ($p=0,000$) olarak hesaplanmıştır. Korelasyon katsayısı 0,00-0,30 arası düşük; 0,30-0,70 arası orta; 0,70-1,00 arası yüksek düzeyde olacak şekilde yorumlanmıştır (Büyüköztürk, 2013: 32). Bir ölçek için bu değer en az 0,70 olması gerekmektedir (Tavşancıl, 2014:25). Bu durumda bu değer yüksek olduğu söylenebilir.

4. Tartışma

Bu çalışmada, Karrani, Bani-Melhem ve Mohd-Shamsudin (2023) tarafından geliştirilen “Sessiz İstifa Ölçeği”nin (SİÖ) Anadolu Liselerinde görevli öğretmenlerden oluşan 243 katılımcı üzerinde geçerlik ve güvenilirliği incelenmiştir. Ölçek, Anadolu Liselerinde görevli öğretmenlerin sessiz istifalarına ilişkin algılarını ölçmeyi amaçlamıştır. Çeviri yapılan Türkçe form ile özgün ölçek uygulamalarından elde edilen puanlar arasındaki korelasyon katsayısı yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır ($r= 0,97$; $p= 0,000$). Bu bağlamda ölçeğin Türkçe formunun özgün ölçek ile dilsel eşdeğerliğini sağlandığı varsayılmıştır.

SİÖ’nin güvenilirliği, Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı ve test-tekrar test tekniği ile ortaya çıkartılmıştır. Tüm ölçek için tutarlık katsayısı 0,87 olarak ortaya çıkmıştır. Bu değer de ölçeğin yüksek düzeyde iç tutarlığa sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin test-tekrar test güvenilirliğini sınamak için Türkçe formlar 14 gün ara ile 41 öğretmene uygulanmış ve iki uygulama arasındaki korelasyon katsayısı $r=0,95$ ($p=0,000$) olarak ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan güvenilirlik katsayısının yüksek olduğu ifade edilebilir.

Ölçeğin yapı geçerliğini incelemek için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Araştırma neticesinde, okullar ve okullar dışındaki örgütlerde sessiz istifayı ortaya çıkartmak için kullanılabilecek tek boyutlu toplam 8 maddeden ve Likert tipi 5’li derecelendirmeden meydana gelen geçerli ve güvenilir bir ölçek elde edilmiştir.

Covid-19 pandemisi öncesinde emek sistemini etkileyen birçok ilke ve paradigma değişti. Covid-19 pandemisi sonrasında vurgulanan örgütsel olgulardan biri de “sessiz istifa”, yani çalışanların işten çıkarılmamak için meslekleri için gerekli olan asgari görevleri yapma eğilimidir. Bu olgu hem örgütleri hem de çalışanları önemli ölçüde etkileyebilir (Talukder ve Prieto, 2024). Sessiz istifa, bir işgörenin işini bıraktığı anlamına gelmez, daha fazla çalışmaktan kaçınmak için görevlerini kesinlikle iş tanımı içindekilerle sınırladığı anlamına gelir. Sessiz istifada bulunanlar, iş tanımlarında yazılanlara bağlı kalıp eve gittiklerinde işi geride bırakıp iş dışı görevlere ve faaliyetlere odaklanırlar. Sessiz istifa, bir işgörenin pozisyonundan mutlu olmadığını veya tükenmişlik yaşadığının bir işareti olabilir. Ayrıca pozisyon değiştirmeye hazır oldukları veya şu anda başka bir iş arıyor olabilecekleri anlamına da gelebilir. İşverenler/yöneticiler, işgörenlerle bire bir görüşmeler yaparak, taleplerini ele alarak ve daha fazla etkileşime girme ihtiyacı hissettikleri bir çalışma ortamı sağlayarak bu olumsuz durumların önüne geçebilirler (Lord, 2022). Liderler, sessiz istifaya yol açan durumları ortaya çıkartarak bu konuda önlem almalıdır. Sessiz istifa sorunu kötü bir işgören sorunu olmaktan ziyade kötü bir yönetim sorunudur (Nordgren ve Björs, 2023). Bunun için de çalışanların iş memnuniyetini artıran girişimlere öncelik verilmelidir. Örgütlerdeki yöneticiler işgörenlerinin performansını iyileştirerek, işgören sadakatini arttırarak stratejik hedeflerine ulaşabilirler (Amelia, 2024). Bunlara ek olarak yöneticiler kendi işgörenlerini dinlemeli, onlarla ilgili konularda onları karara katmalı, onları motive etme ve beklentilerini karşılama yoluna

gitmelidir. “Karşılanmayan beklentiler olumsuz bir iş tutumuna, olumsuz duyguların sergilenmesine, işten uzaklaşmaya ve sonunda ayrılma planlarına yol açar” (Taris, van Beek ve Schaufeli, 2020).

Diğer taraftan eğitim örgütleri dediğimiz okullar, insan kaynaklarının kalitesini artırmada önemli rol oynar. Öğretmen performansı, okullardaki öğretim ve öğrenme sürecinin etkililiğini belirleyen temel bir faktördür. Dijital çağda sessiz istifa olgusunun ortaya çıkması öğretmen performansını olumsuz etkileyebilir (Amelia, 2024). Günümüzde, eğitim sistemleri yeniden yapılanma çağına girerken, öğretmenler rekabetçi ve karmaşık bir ortamda çalışmak zorunda kalırken (Miller, 2002), okulların başarısı temelde okul hedeflerine ve değerlerine bağlı (Somech ve Ron, 2007) ve başarılı değişime katkıda bulunmak için görev çağrısının ötesine geçmeye istekli olan öğretmenlere bağlıdır. Yani örgütsel davranış göstermeleri çok önemlidir. Çünkü okullar hedeflere ulaşmak için gereken tüm davranışları resmi olarak belirlenmiş rol içi iş tanımları aracılığıyla öngöremezler (George ve Brief, 1992) Öğretmenlerin okulda aynı zamanda görevleri meslektaşlarına, yöneticilerine ve öğrencilerine yönelik yardım davranışlarıyla (farklı seviyelerdeki öğrenciler için özel hazırlıklar dahil) ve okulun geneline katkıda bulunmayla (örneğin, değişiklikler ve iyileştirmeler önermek ve okulu savunmak) ilgili geniş bir yelpazedeki faaliyetleri içerir (Somech ve Drach-Zahavy, 2000). Bu davranışların çoğu günlük olarak gerçekleşir ve okulun işleyişi için hayati önem taşır. Oluyemisi (2024) “öğretmenlerin öğrencilerin gelişiminde önemli bir rol oynadığını, sessiz istifanın özellikle eğitim sektörü için zararlı olduğunu, öğrencilerin akademik ve sosyal refahını etkilediğini ileri sürmektedir”.

İşgören, yönetici öncelikleri ve deneyimleri pandemi sonrası dünyada gelişmeye devam edeceğinden, sessiz istifayı izleyip, değerlendirmek faydalı olacaktır. Bu uyarlanan ölçek ile çağdaş işyerlerinde sessiz istifanın yaygınlığı ve altında yatan nedenler araştırılabilir. Bhatt, Tevatia ve Joshi (2024)'nin de diği gibi, “örgütler, işgören davranışının genellikle göz ardı edilen yönünü aydınlatarak, sessiz istifanın olumsuz etkilerini ele alma ve azaltma konusunda fikir edinebilir, daha şeffaf ve daha olumlu bir çalışma ortamı yaratabilir”. Sessiz istifa konusunda literatür incelendiğinde, yurt içinde okullarda sessiz istifayı tespit etmek için uyarlanmış 5'li Likert tipi türünden sınırlı sayıda ölçeğe rastlanmıştır. Bu bağlamda, Türkçeye uyarlanan bu ölçeğin alanda önemli bir boşluğu dolduracağı beklenmektedir. Tek boyut, 8 maddeden oluşan ve Ek 1'de verilmiş olan “Sessiz İstifa Ölçeği”nin Türkiye’de başta eğitim örgütleri dediğimiz okullar ve okullar dışındaki örgütlerde çalışan işgörenlerin sessiz istifaya ilişkin algılarının ortaya çıkartılmasında kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir araç olduğu saptanmıştır.

Çıkar Çatışması/ Conflict of Interest:

“Sessiz İstifa Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” isimli makalemiz ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur ve yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

"Adaptation of the Silent Resignation Scale into Turkish: Validity and Reliability Study", there is no financial conflict of interest with any institution, organisation, person and there is no conflict of interest between the authors.

Yazar Katkı Oranları/ Author Contribution Rates:

1.yazar %40, 2.yazar %30, 3.yazar %30
1st author 40%, 2nd author 30%, 3rd author 30%

Etik Kurul İzin Belgesi/ Ethics Committee Permission:

Dicle Üniversitesi Etik Kurulu 15/03/2024 tarihi ve 676222 sayı numarası ile etik açıdan uygun görülmüştür.
Dicle University Ethics Committee approved as ethically appropriate with the date of 15/03/2024 and number 676222.

Kaynakça

- Aboramadan, M., Türkmenoğlu, M. A., Dahleez, K. A., ve Çiçek, B. (2020). Narcissistic leadership and behavioral cynicism in the hotel industry: The role of employee silence and negative workplace gossiping. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 428–447.
- Ahmed, N. (2022). “Quiet Quitting: Why Doing Less at Work Could Be Good for You and Your Employer, The Conversation”. (<https://www.fastcompany.com/90780011/quiet-quitting-why-doing-less-at-work-could-be-good-for-you-and-your-employer>). Erişim Tarihi: 10. 04. 2024.
- Alliger, G. M. ve McEachern, P. J. (2023). Anti-work offers many opportunities for I/O psychologists. *Industrial and Organizational Psychology*, 17 (1),1–30.
- Amelia, R. (2024). Analyzing the influences of cyber-loafing, quiet quitting, and job satisfaction on teacher performance in non-formal educational institutions. *IJAM*, 3 (1), 74-82.
- Anand, A., Doll, J. L ve Ray, P. (2024). Drowning in silence: A scale development and validation of quiet quitting and quiet firing. *The International Journal of Organizational Analysis*, 32 (4),721-743.
- Atalay, M. ve Dağıstan, U. (2024). Quiet quitting: A new wine in an old bottle? *Personnel Review*, 53 (4), 1059-1074.
- Bakker, A. B. ve de Vries, J. D. (2021). Job demands–resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 34 (1), 1–21.
- Baltan, G.A. (2022), “What is quiet quitting and what it isn’t?”. (https://villagepipol.com/what-is-quiet-quitting-and-what-it-isnt/#google_vignette). Erişim Tarihi. 14. 04. 2024
- Bhatt, M., Tevatia, R. ve Joshi, C. (2024). The whispered farewell: Understanding The Phenomenon of quiet quitting and its organizational implication. *International Journal of Innovation Studies*, 8, 239-249.
- Boz, D., Duran, C., Karayaman, S. ve Deniz, A. (2023). *Sessiz İstifa*. C. Duran (Editör). Konya:EğitimYayınları.(<https://books.google.com.tr/books?id=QzbyEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=tr#v=onepage&q&f=false>). Erişim Tarihi. 20. 05. 2024
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cashion, H. (2024). *The Struggle for Work-Life Balance: Quiet Quitting as a Hyper-Individualized Tool of Neoliberal Resistance* (Master’s thesis). University of Arkansas, Fayetteville. (<https://scholarworks.uark.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=6879&context=etd>). Erişim Tarihi: 30.09. 2024.
- Christian, A. (2022), “Why quitting is nothing new”. (<https://www.bbc.com/worklife/article/20220825-why-quiet-quitting-is-nothing-new>). Erişim Tarihi. 25. 05. 2024

- Cohen, P. (2022). Quiet quitting: Our favorite reads. *Harvard Business Review*. (<https://hbr.org/2022/09/quiet-quitting-our-favorite-reads>). Erişim Tarihi. 17. 06. 2024
- Costa, V. ve Sarmento, R. (2019). “Confirmatory Factor Analysis - a Case Study”. (<https://arxiv.org/pdf/1905.05598>). Erişim Tarihi. 20. 08. 2024.
- Çimen, A. İ. ve Yılmaz, T. (2023). Sessiz istifa ne kadar sessiz. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 5 (1), 27-33.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (59), 1250-1262.
- Damron, S. (2018). “Workplace trust - 58% of people would rather trust strangers more than their own boss”. OneModel. (<https://www.onemodel.co/blog/workplace-trust>). Erişim Tarihi: 11. 07. 2024.
- Delos Reyes, R. D. G. ve Torio, V. A. G. (2020). The relationship of expert teacher–learner rapport and learner autonomy in the CVIF-dynamic learning program. *Asia Pac. Educ. Res.* 30 (5), 471–481. doi: 10.1007/ s40299-020-00532-y
- Dietrich, L. ve Cohen, J. (2019). Understanding classroom bullying climates: The role of student body composition, relationships, and teaching quality. *International Journal of Bullying Prevention*, 3, 34–47.
- Evci, N ve Aylar, F. (2017). Derleme: Ölçek geliştirme çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 389-412
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS for Windows*. London. Sage Publications.
- Formica, S. ve 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.
- Frisby, B. N. (2019). The influence of emotional contagion on student perceptions of instructor rapport, emotional support, emotion work, valence, and cognitive learning. *Communication Studies*, 70 (4), 492–506
- Fuller, J. ve Kerr, W. (2022). The great resignation didn't start with the pandemic. *Harvard Business Review*. (<https://hbr.org/2022/03/the-great-resignation-didnt-start-with-the-pandemic>). Erişim Tarihi: 09.04. 2024.
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., Gallos, P. ve Kaitelidou, D. (2023a). The Quiet Quitting Scale: Development and initial validation. *AIMS Public Health*, 10(4), 828-848
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Katsoulas, T., Moisoglou, I., Gallos, P. ve Kaitelidou, D. (2023b). “The Influence of Job Burnout on Quiet Quitting among Nurses: The Mediating Effect of Job Satisfaction”. (<https://assets-eu.researchsquare.com/files/rs-3128881/v1/560808cb-e8ea-4c27-ae17-13d845eae6e8.pdf?c=1688397212>). Erişim Tarihi: 26. 07. 2024.
- George, J. M. ve Brief, A. P. (1992). Feeling good doing good: A conceptual analysis of the mood at work organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112 (2), 310-329.

- Hambleton, R.K. ve Bollwark, J. (1991). Adapting tests for use in different cultures: Technical issues and methods. *Bulletin of the International Testing Commission*, 18, 1-43
- 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*, 35 (12), 4297-4312
- Hapsari, R. N. ve Dwianto, A. S. (2024). Quiet quitting phenomenon at smp the indonesia natural school teachers as a formal educational institution that carries an Merdeka Belajar System. *Journal Bina Bangsa Ekonomika*, 17 (1), 171-183.
- Harter, J. (2023). "Is Quiet Quitting Real". (<https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>). Erişim Tarihi: 03. 08. 2024.
- Hetler, A. (2024, 1 Eylül). "Quiet quitting explained: Everything you need to know". (<https://www.techtarget.com/whatis/feature/Quiet-quitting-explained-Everything-you-need-to-know>). Erişim Tarihi: 14.08.2024.
- Hill, M. ve Epps, K. (2010). The impact of physical classroom environment on student satisfaction and student evaluation of teaching in the university environment. *Academy of Educational Leadership Journal*, 14 (4), 65–79.
- Jelača, S. ve Golubović, M. (2024). The impact of the quiet quitting phenomenon on employees in Serbia. *EJAE*, 21(1): 60 – 80. DOI: 10.5937/EJAE21-47933
- Johnson, J. R. (2023). What's new about quiet quitting (and what's not). *The Transdisciplinary Journal of Management*. (<https://tjm.scholasticahq.com/article/72079-what-s-new-about-quiet-quitting-and-what-s-not>). Erişim Tarihi: 16. 07. 2024
- Jones, R.E. (1997). Teacher participation in decision making its relationship to staff morale and students achievement. *Education*, 118 (1), 76-83.
- Kachhap, V. ve Singh, T. (2024), Quiet quitting: a comprehensive exploration of hidden problems, *Development and Learning in Organizations*, 38 (5), 23-26.
- Karaşın, Y. ve Öztürk, M. (2023). Sessiz istifa tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (4), 1443-1460.
- Karrani, M. A., Bani-Melhem, S. ve Mohd-Shamsudin, F. (2023): Employee quiet quitting behaviours: conceptualization, measure development and validation, *The Service Industries Journal*, DOI: 10.1080/02642069.2023.2286604
- Kobak, Ö. (2023). *Sessiz İstifa Kavramına İlişkin Bir Model Önerisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lawless, B. (2023). Performative enactments of resistance to academic neoliberalization: quiet quitting as educational transgression and sustainability. *Communication Education*, 72, (3), 316–319.
- Lord, J. (2022). "Quiet Quitting is A New Name For An old Method of Industrial Action, The Conversation". (<https://salford-repository.worktribe.com/output/1562610>). Erişim Tarihi: 15. 05. 2024.
- MacCallum, R.C., Widaman, K. F., Zhang, S. ve Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis, *Psychological Methods*, 4(1), 84-99.

- Madell, R. ve Ortiz, J. (2022). Can quiet quitting hurt your career? U.S. News ve World Report.(https://www.realeclearmarkets.com/2022/09/23/can_quiet_quitting_hurt_your_career_it_can_855148.html#google_vignette). Erişim Tarihi: 05. 05. 2024.
- Mahand, T. ve Caldwell, C. (2023). Quiet quitting causes and opportunities. *Business and Management Researches*, 12 (1), 9-18.
- Masterson, V. (2022), “What is quiet quitting?” (<https://www.weforum.org/agenda/2022/09/tiktok-quiet-quitting-explained/>). Erişim Tarihi: 20. 05. 2024.
- Miller, N. (2002). Insider Change Leadership in Schools. *International Journal of Leadership in Education*, 5(4), 343-360.
- Ng, E. ve Stanton, P. (2023). Editorial: The great resignation: Managing people in a post Covid-19 pandemic world. *Personnel Review*, 52 (2), 401–407.
- Nordgren, H. ve Bjors, A. (2023). *Quiet Quitting, Loud Consequences - The Role of Management in Employee Engagement* (Master's thesis). Foretagsekonomiska institutionen, Uppsala University. (<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1744351/FULLTEXT01.pdf>). Erişim Tarihi: 09. 07. 2024.
- Nseir, S. ve Logue, M. (2023). Post-pandemic disengagement: What is quiet quitting? *Arizona Nurse*, 76 (1), 8-9.
- Oluyemisi, E. (2024). *Please, Don't Quiet Quit: A Quantitative Study Examining Educators' Intent to Leave* (Doctoral thesis). University of the Cumberland. United States (<https://www.proquest.com/docview/3095324578?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true&sourcetype=Dissertations%20&%20Theses>). Erişim Tarihi: 29. 09. 2024.
- Pallant, J. (2001). *SPSS Survival Manuel*. Maidenhead, Open University Press.
- Pearce, K. (2022). “What Is Quiet Quitting”? (<https://hub.jhu.edu/2022/09/12/what-is-quiet-quitting/>). Erişim Tarihi: 06. 05. 2024.
- Schermelleh-Engel, K. ve Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2), 23-74.
- Scheyett, A. (2022). Quiet quitting. *Soc. Work*. 68 (1), 5–7.
- Schmitz, E., Gayler, B. ve Jehle, P. (2002). Gütekriterien und strukturanalyse zur inneren kündigung. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 16 (1). (<https://doi.org/10.1177/239700220201600102>). Erişim Tarihi: 10.08. 2024
- Schweyer, A. (2022). “The Role of Incentives, Rewards and Recognition in Addressing Quiet Quitting. Academic Research in Action”. (https://theirf.org/research_post/academic-research-in-action-the-role-of-incentives-rewards-and-recognition-in-addressing-quiet-quitting/). Erişim Tarihi: 06. 06. 2024.
- 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.

- Somech, A. ve Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: the relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16 (5-6), 649–659.
- Somech, A. ve Ron, I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: The impact of individual and organizational characteristics. *Educational Administration Quarterly*, 43 (1), 38-66.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (1996). *Using Multivariate Statistics*. New York: Harper Collins College.
- Talukder, M. F. ve Prieto, L.(2024). A “quiet quitting” scale: *Development and validation. International Journal of Organizational Analysis*. DOI 10.1108/IJOA-01-2024-4182
- Tapper, J. (2022), “Quiet Quitting: Why Doing The Bare Minimum At Work Has Gone Global”. (<https://www.inkl.com/news/quiet-quitting-why-doing-the-bare-minimum-at-work-has-gone-global>). Erişim Tarihi: 15.08. 2024
- Taris, T. W., van Beek, I., ve Schaufeli, W. B. (2020). The motivational make-up of workaholism and work engagement: A longitudinal study on need satisfaction, motivation, and heavy work investment. *Frontiers in Psychology*, 11, 1419. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01419>
- Taufik, N., Rosyadi, A. ve Aliyuddin, M. (2024). Why millennials and gen Z are silently leaving their jobs? Unraveling the ‘quiet quitting’ trend. *Asian Management and Business Review*, 4 (2), 276-292
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve Spss İle Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yaşlıoğlu, M. Murat. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46 (Özel Sayı), 74-85.
- Yıkılmaz, İ. (2022, October, 15-16). Quiet quitting: A conceptual investigation [Conference presentation]. *Anadolu 10th International Conference on Social Science*, Diyarbakır, Türkiye.
- Yılmaz, V. ve Çelik, H. E. (2009), *Lisrel İle Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Zahn, M. (2023). 'Bare minimum monday' marks the latest quiet quitting trend”. *ABC NEWS*. (<https://abcnews.go.com/Business/bare-minimum-monday-marks-latest-quiet-quitting-trend/story?id=97493760>). Erişim Tarihi: 15. 08. 2024.
- Zenger, J. ve Folkman, J. (2022). Quiet quitting is about bad bosses, not bad employees. *Harvard Business Review*. (<https://hbr.org/2022/08/quiet-quitting-is-about-bad-bosses-not-bad-employees>). Erişim Tarihi: 15. 07. 2024.
- Zuzelo, P.R. (2023). Discouraging quiet quitting: Potential strategies for nurses. *Holist Nurs Pract*, 37(3),174–175

Ek 1: Sessiz İstifa Ölçeği

Madde No	Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1	Sadece benden bekleneni yaparım, fazlasını yapmam	1	2	3	4	5
2	İşimi/Görevimi tamamlarım ancak ekstra çaba veya zaman harcamam.	1	2	3	4	5
3	Ek sorumluluklar için gönüllü olmam.	1	2	3	4	5
4	İş/Görev tanımımın dışında ek proje veya görevlerde yer almam.	1	2	3	4	5
5	Süreçleri veya prosedürleri geliştirmek için yeni fikirler veya öneriler sunmam.	1	2	3	4	5
6	Kurumumda/İşyerinde inisiyatif almaktan veya liderlik rolleri üstlenmekten kaçınırım.	1	2	3	4	5
7	Mevcut görevlerim dışında herhangi bir gönüllü faaliyete veya projeye katılmam.	1	2	3	4	5
8	İş arkadaşlarımla veya yöneticilerimin işle ilgili konuşmalarına aktif olarak katılmam.	1	2	3	4	5