

# Sessiz İstifa Ölçeğinin Türkçe Formunun Psikometrik Özelliklerinin Sınanması

## Testing the Psychometric Properties of the Turkish Form of the Quiet Quitting Scale

Gökhan Kerse<sup>1</sup>, Vural Deniz<sup>2</sup>, Ahmet Burhan Çakıcı<sup>3</sup>

### Öz

Sessiz istifa, pandemi sonrasında iş hayatında popüler olan güncel bir olgu ve durumdur. Bu durumun dünya çapında hızlı bir şekilde yaygınlaşması nedeniyle hem işletmeleri hem de çalışanları olumsuz yönde etkilemesi olasıdır. Bu nedenle nispeten yeni bir kavram olan sessiz istifa davranışını anlamak hayati önem taşımaktadır. Bu kapsamda bu araştırmada sessiz istifa kavramı ele alınmış ve bu kavrama yönelik Anand ve arkadaşları (2023) tarafından geliştirilen sessiz istifa ölçeğinin Türkçe uyarlaması yapılmıştır. Çalışmada uyarlama için iki farklı örneklem kullanılmıştır. Birinci örnekleme 102 hizmet sektörü çalışanından veriler elde edilmiş ve ölçeğin ön kabul geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. İkinci örnekleme farklı sektörlerden 154 çalışandan veriler elde edilmiş ve ölçek uyarlamaya ilişkin analizler gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizleri SPSS ve AMOS paket programlarıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular 7 maddelik Sessiz İstifa Ölçeğinin Türk kültürü açısından uygun olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla psikometrik ölçütlerin sağlandığı sessiz istifa ölçeğinin Türkiye'deki çalışmalarda kullanılabileceği ve bu ölçek ile güvenilir ve geçerli bulgular elde edilebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sessiz İstifa, Algılanan Örgütsel Destek, Duygusal Tükenme, Duygusal Bağlılık, Ölçek Uyarlama.

### Abstract

Quiet quitting is a current phenomenon and situation that has become popular in business life after the pandemic. Due to the rapid spread of this situation worldwide, it is likely to negatively affect both employees and organizations. Therefore, it is important to understand quiet quitting behavior, which is a relatively new concept. In this context, the concept of quiet quitting was discussed in this study and the quiet quitting scale developed by Anand et al. (2023) was adapted to Turkish. In the study, two different samples were used for adaptation. In the first sample, data were obtained from 102 service sector employees and preliminary acceptance validity and reliability analyses of the scale were performed. In the second sample, data were obtained from 154 employees from different sectors and analyses related to scale adaptation were performed. Data analyses were performed with SPSS and AMOS package programs. The findings showed that the 7-item Quiet Quitting Scale is appropriate for Turkish culture. Therefore, it was concluded that the quiet quitting scale, which meets the psychometric criteria, can be used in studies in Turkey and reliable and valid findings can be obtained with this scale.

**Keywords:** Quiet Quitting, Perceived Organisational Support, Emotional Exhaustion, Emotional Commitment, Scale Adaptation.

### Araştırma Makalesi [Research Paper]

**Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı:** Çalışmanın araştırma kısmı Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 23.01.2024 tarih ve 2024 / 02 sayılı Kararı ile alınan izin doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

Submitted: 30 / 01 / 2024

Accepted: 26 / 07 / 2024

<sup>1</sup> Doç. Dr., Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü Öğretim Üyesi, Kars, Türkiye, gokhankerse@hotmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1565-9110>.

<sup>2</sup> Öğr. Gör. Dr., Selçuk Üniversitesi, Hadim Meslek Yüksek Okulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Konya, Türkiye, vuraldeniz70@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8190-3065>.

<sup>3</sup> Prof. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü Öğretim Üyesi, Karaman, Türkiye, ahmetburhan@kmu.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4848-3278>.

## Giriş

Pandemi sürecinde yaşananlar, bireylerin kariyer seçimlerini sorgulamaya ve yeniden şekillendirme yönünde düşünmeye sevk etmiştir (Akkermans vd., 2020). Daha fazla iş-yaşam dengesi arayışına giren çalışanların zihinlerinde artık işlerinin hayatlarının merkezinde olmadığı, özel yaşamın öncelikli olduğu bir yaşam düşüncesi belirginleşmeye başlamıştır. Bu paradigma değişimi sonucunda yaşanan ilk kırılma 2021 yılında ABD’ de 47 milyondan fazla çalışanın işten ayrılmasıyla dikkat çeken ve Büyük İstifa olarak adlandırılan eylemlerdir (Formica ve Sfodera, 2022). Büyük istifa kapsamında, işlerinden memnun olmayan ve daha iyi imkanlara sahip olan çalışanlar ya emekli olmuş ya da gönüllü olarak işlerini değiştirmiştir. Ancak alternatif iş imkanına sahip olmayan çalışanlar mevcut işlerinde devam etmek zorunda kalmıştır (Güler, 2023).

Mutsuz olmalarına rağmen işten ayrılmaktan korkan bu çalışanların bulduğu çözüm yolu ise “sessiz istifa” dır. 2022 yılında sosyal medya platformunda başlayan ve birçok insan tarafından benimsenerek kısa bir sürede milyonlarca kişiye ulaşan sessiz istifa olgusu adeta bir salgın gibi iş dünyasında dalga dalga yayılmıştır. Sessiz istifa, çalışanların mevcut pozisyonunu koruyarak işini sadece görev tanımları ile sınırladığı ve rolünün ötesindeki görevlere karşı isteksiz olduğu pasif direniş halidir (Scheyett, 2022). Sessiz istifa, hayatın merkezinde işin olmaması gerektiğini düşünen özellikle 35 yaş altı çalışanların yoğun tempolu çalışma kültürüne verdikleri bir tepkidir (Karayaman, 2023). İşten kaçmak gibi görünse de sessiz istifa asıl amaç, iş dışındaki anlamlı hayatı kaçırmamaktır (Ahmed, 2022). Kişinin tükenmişlikten korunmak, ailesine ve diğer özel yaşamına daha fazla zaman ayırabilmek için işine sınır koyma çabasıdır. İşte bırakmak anlayışıyla hareket eden bu kişilerin iş yerinde daha az sorumluluk alması ve işte asgari düzeyde performans göstermesi muhtemeldir. Birincil sorumluluklarını yerine getirmeye devam etmesine rağmen vatandaşlık davranışları olarak bilinen faaliyetlere katılma konusunda daha az istekli olan çalışanların bu eylemi ilk bakışta sorunlu görünmeyebilir. Ancak günümüzde birçok yönetici kritik bir rekabet avantajı olan çalışanlarından görev gereğinin ötesine geçmesini beklemektedir (Klotz ve Bolino, 2022). Böyle bir ortamda, çalışanlar arasında giderek yaygınlaşan bu motivasyon eksikliği durumunun, çalışanların işten kopmasına ve daha az üretken işgücüne dönüşmelerine neden olması ihtimali nedeniyle işyerlerinin geleceği açısından önemli bir risk olabilir (Anand, Doll ve Ray, 2023).

Sessiz istifa, yeni bir kavram olmasına rağmen akademide ve iş hayatında yoğun bir ilgiyle karşılanmıştır. Ayrıca yapılan araştırmalar çalışanlar arasında giderek yaygınlaştığını göstermektedir. Türkiye’de yürütülen bir anket çalışmasının sonuçları ise ankete katılanların %46’sının sessiz istifa sürecine yatkın olduğunu, %24’ünün ise zaten sessiz istifa sürecinde yer aldığını göstermektedir (Youthall, 2022). Ekonomik daralmalar ve işsizlik oranlarındaki artış göz önüne alındığında pek çok çalışan açısından işini tamamen bırakmaktansa böylesi bir eyleme yönelmenin mantıklı bir çözüm olduğu söylenebilir. Ayrıca önümüzdeki yıllarda Z kuşağı üyelerinin iş gücü oranındaki artışı göz önüne alındığında etkinin yayılarak artması muhtemeldir.

Giderek artan sayıda çalışanın işe karşı tutumunu etkileme potansiyeline sahip sessiz istifa olgusunu iyi anlamak ve çözüm önerileri üretebilmek için çalışanları sessiz istifaya yönelten faktörlerin keşfedilmesi hem akademisyenler hem de uygulayıcılar açısından kritik öneme sahiptir. Sessiz istifa çok fazla gündemde olması ve iş hayatında görülmesine rağmen nispeten yeni bir kavram olması nedeniyle hakkında çok az şey bilinmektedir. Bu nedenle bu çalışma, işyeriyle ilgili popüler konulardan biri haline gelen sessiz istifa kavramının daha derin bir anlayışını sağlamayı amaçlamaktadır. Çalışma ikili amaca hizmet etmektedir. Çalışmamız ilk olarak sessiz istifa kavramını açıklamayı ve bu durumu ölçmek için bir ölçek uyarlama çalışması yapmayı amaçlamaktadır. Zira konuyla ilgili Türkiye’de kavramsal olarak yapılan sınırlı sayıda da olsa çalışma bulunsa da (Gözlü, 2023; Güler, 2023) kültüre uygun kullanılabilecek bir ölçeğin yetersiz olduğu görülmektedir. Bu boşluğu gidermek için Anand ve arkadaşları (2023) tarafından geliştirilen 7 maddelik Sessiz İstifa Ölçeğinin Türkçeye uyarlaması yapılmıştır.

İkinci olarak çalışmamız sessiz istifanın geçerli ve güvenilir araçlarla değerlendirilmesi, olguyla ilgili öncüllerin, sonuçların, mekanizmaların ve sınır koşullarının açıklanmasında teorik gelişime ivme kazandıracaktır. Ayrıca politika yapıcıların bu olguyu anlamalarına ve çalışanlar üzerindeki etkisini azaltacak önlemler geliştirilip uygulamalarına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Literatürde sessiz istifayı ölçmeye yönelik farklı ölçekler geliştirilmiştir. Galanis ve arkadaşlarının (2023a) geliştirdiği ölçek yapıyı üç boyuttan (uzaklaşma, inisiyatif eksikliği ve motivasyon eksikliği) oluşan dokuz madde ile ölçmektedir. Karrani, Bani-Melhem ve Mohd-Shamsudin’ in (2024) geliştirdikleri on maddelik ölçek sessiz istifa yapısının sadece davranışsal yönüne odaklanmaktadır. Ulusal yazında Savaş ve Turan (2023) üniversite öğrencilerinin, Yücedağlar ve diğerleri (2023) ise öğretmenlerin sessiz istifa düzeylerini ölçmek için ölçekler geliştirmişlerdir. Daha kapsayıcı bir ölçek geliştirmeyi amaçlayan Boz ve arkadaşları (2023) ise 25 madde ve 5 boyuttan oluşan bir ölçek geliştirmişlerdir. Bulut ve arkadaşlarının (2024) geliştirdiği ölçek ise olguyu 48 madde ve 5 faktörden oluşan bir ölçüm aracı ile ölçmektedir. Bu ölçekler arasında Anand ve arkadaşlarının (2023) geliştirdiği ölçek yapının biliş, duygu ve davranış yönlerini birlikte yakalamakta ve tek boyutta toplanan az sayıda madde (7 madde) ile ölçmektedir. İlk psikometrik ölçümleri yapılan yüksek geçerlilik ve güvenilirliğe sahip bu kısa ölçeğin ulusal yazına kazandırılmasıyla şimdiye kadarki kavramsal araştırma bulgularını destekleyecek kanıtların toplanmasına yardımcı

olacak ampirik çalışma sayısının artması beklenmektedir. Böylece kurumsal bağlamda ortaya çıkan gözlemlenebilir eylemler ve tepkiler hakkında değerli bilgiler elde edilebilecektir. Dolayısıyla bu çalışma ile çalışanların sessizce istifa yönelimlerini değerlendirmek için ihtiyaç duyulan, kısa, kullanışlı, geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı ulusal yazına kazandırılmış olacaktır.

## 1. Sessiz İstifa Kavramı

Sessiz istifa, çalışanın sadece iş tanımlarında bulunan görevleri yerine getirecek kadar asgari düzeyde çaba gösterdiği ve karşılığını almayacağını düşündüğü görevlere karşı isteksiz olduğu pasif bir direniş halidir (Güler, 2023; Klotz ve Bolino, 2022). Sessiz istifa kavramı içerisinde "istifa" kelimesini barındırsa da çalışanın işten fiili olarak ayrılması anlamına gelmez. Bu kelimeyle kastedilen duygusal ve zihinsel bir kopuştur. Bunun yanında kavramda sessizlik eylemine ilişkin kavram bulunsa da (sessiz) bu hiç kimsenin anlamayacağı, gizli den gizliye yürütülen eylemler de değildir. Aslında işverene karşı çalışanın bir sesini duyurma girişimidir. Sessiz istifaya yönelen çalışanlar işlerinde rol tanımlarındaki görevleri yapmaya devam etmekte ancak ekstra sorumluluk almaktan kaçınmaktadır (Savaş ve Turan, 2023: 442). Dolayısıyla çalışanın işini ve pozisyonunu koruyarak işte sadece gerekeni yapmayı, işten sonraki anlamlı hayat için işi işte bırakmayı, daha fazla refah ve iş-yaşam dengesine sahip olma arzusuyla hareket etmeyi ifade etmektedir.

Sessiz istifa kavramı 2022 yılında paylaşılan bir Tiktok videosu ile sosyal medyada gündeme gelmiş olsa da ilk olarak 2009 yılında Ekonomist Mark Boldger tarafından işlerine düşük bağlılık gösteren çalışanları tanımlamak için kullanıldığı iddia edilmektedir (Formica ve Sfora, 2022: 900; Savaş ve Turan, 2023: 442). Amerikalı mühendis Zaid Khan 17 saniyelik videosunda sessiz istifayı "işinizi doğrudan bırakmıyorsunuz, ancak daha da ileri gitme fikrinden vazgeçiyorsunuz. ... Hala görevlerinizi yerine getiriyorsunuz ancak artık işinizin hayatınız olması gerektiğini söyleyen koşuşturma kültürü zihniyetine abone olmuyorsunuz" şeklinde açıklamıştır (Lawless, 2023). "İşiniz hayatınız değil!" ve "Değeriniz ürettiklerinizle tanımlanamaz!" sloganları özellikle 35 yaş altı genç nesil tarafından çok beğenilmiş ve kavramla ilgili içerikler sosyal medya platformlarında milyonlarca kez paylaşılmıştır (Çalışkan, 2023: 193).

Sessiz istifa, aşırı çalışma kültürüne karşı 2021 yılında Çinli gençlerin gündeme getirdiği bir başka eğilime benzemektedir (Zhang, 2022). Türkçeye "düz yatma" olarak çevrilen ve Çincesi "tang ping" olarak adlandırılan işyeri olgusu, fazla çalışmalarının karşılığını yeterince alamadıklarını düşünen ve yoğun çalışma kültüründen bitkin düşen gençlerin, rekabetçilik ve sürekli kendini geliştirme yönündeki bitmek bilmeyen taleplere karşı isyanını vurgulamaktadır (Lin ve Gullotta, 2021: 25). Düz yatmak, geçinmek için asgari düzeyde çaba göstermek anlamına gelmektedir. Altında yatan temel düşünce küçük başarılarla yetinmek, kendin için zaman yaratmak ve aşırı çalışmamaktır (Güler, 2023: 249).

Sessiz istifa literatürde yeni yer almış olsa da aslında iş dünyasında yaygın bir eylemdir (Hamouche, Koritos ve Papastathopoulos, 2023). Görevlerini ekstra çaba harcamadan yerine getirme davranışlarının uzun bir geçmişi olduğu söylenebilir. Yıllardır aşırı iş yükü, yönetici tutumları, kariyer yollarının kapalı olması, ücret politikaları ve örgütsel adalet ile ilgili sorunlar nedeniyle yeteri kadar motive olamayan pek çok çalışan daha önce farklı isimlerle kavramsallaştırılmaya çalışılan benzer eylemlere yönelmiştir (Güler, 2023; Hetler, 2022). Örneğin, aralıklı iş bırakmaları, fazla mesai yapmayı reddetme ve çalışanların iş kurallarının asgari gerekliliklerine göre çalışarak verimliliği azalttıkları "kurallara göre çalışma" gibi iş eylemleri, yıllardır dünya çapındaki birçok çalışan tarafından daha iyi çalışma koşulları için bir tepki olarak kullanılmıştır (Anand vd., 2023). İşten ayrılma, psikolojik uzaklaşma, ihmal ve geri çekilme davranışları tipik olarak çalışanın iş yaşam dengesine ve refahına öncelik verme arzusu nedeniyle yöneldiği diğer benzer davranışlardır. Ancak bu eski davranışların yeni adı olan sessiz bırakma olgusu işyerinde çalışanların yaşadıkları hayal kırıklıklarını dile getirme tarzı itibariyle benzersizdir (Valura, 2022: 3).

Yukarıdaki açıklamalardan yola çıkılarak örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetiminde sessiz istifa ile ortak yönleri sahip kavramların bulunduğu ifade edilebilir. Çalışanın iş-yaşam dengesini korumak için çalışma ortamı ile arasına mesafe koyma girişimi olan *geri çekilme davranışı* ve çalışanın örgüt içindeki faaliyetlere ve yönetsel süreçlere katılmak istemediği, örgütle ilgili sorunları, bilgi ve görüşleri kasıtlı olarak açıklamaktan kaçındığı ve pasif bir çalışana dönüştüğü *örgütsel sessizlik* ilk akla gelen bu kavramlardandır (Hamouche vd., 2023). Çalışanın fiziksel olarak işin başında olsa da zihinsel olarak işten kopuk olduğu durumu açıklamak için kullanılan presenteizm kavramı (işte sözde var olma) (Martinez ve Ferreira, 2012), işten kopmuş bir şekilde görevlerini yerine getirmesi açısından benzerlik gösteren tükenmişlik ve sinizm kavramları sessiz istifa ile ortak yönleri bulunan diğer benzer kavramlardır. Ancak en fazla ilişkili ve benzer olan iki kavramın işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) olduğu söylenebilir.

Sessiz istifa olgusu büyük istifa olarak adlandırılan ve çok sayıda çalışanın kitleler halinde işten ayrıldığı bir dönemin devamında ortaya çıktığı için işten ayrılma ve işten ayrılma niyetiyle benzer sebeplerden kaynaklandığı düşünülmektedir (Anand vd., 2023). Nitekim yakın zamanda yapılan bir araştırma sessiz istifa ile işten ayrılma niyetinin ilişkili olduğunu

göstermiştir (Galanis vd., 2023b). Ancak benzer yönleri olsa da sessiz istifa çalışanın fiili olarak işten ayrılmasından farklı olduğu gibi işten ayrılma niyetinden de farklıdır. Sessiz istifa düşük motivasyon, iş tatmini ve bağlılıkla karakterize edilse de çalışanların işlerinden ayrılma niyetinde oldukları anlamına gelmemektedir. İşten ayrılma niyeti çalışanın işyerinde kalmak istemediğinin ve yakın gelecekte işten ayrılma olasılığının bir göstergesi (Holtom vd. 2008) olduğundan sessiz istifadan ayrılmaktadır (Anand vd., 2023). Dolayısıyla sessiz istifa da örgütü bırakma ve işten ayrılma niyeti olmadan verilen işleri asgari düzeyde yapma ve örgüt üyeliğini sürdürme durumu söz konusudur.

Örgütsel vatandaşlık davranışları resmi ödül sisteminde açıkça belirtilmeyen, ancak örgütün verimliliğini ve etkinliğini artıran isteğe bağlı davranışlardır (Organ vd., 2005). Rol ötesi performans olarak da anılan eylemler, çalışanların resmi iş tanımlarında belirtilmeyen ve gönüllü olarak üstlenilen ek görevleri içerir (Organ, 1988). Sessiz istifa davranışı sergileyenler iş yerinde gerekli olanın ötesine geçmemeye karar veren ve işlerini yalnızca resmi iş tanımlarında belirtilen gereksinimlere göre yapan kişiler olduğundan isteğe bağlı davranışlardan ve ekstra çabadan kaçınmaktadır. Sadece mevcut pozisyonunu koruyacak kadar performans gösterenleri tanımlamak için kullanılan sessiz istifa kavramının ÖVD' inin düşük tarafında olduğu öne sürülebilir ancak sergileniş amacı açısından ve ÖVD'nin tüm boyutlarını karşılamadığından ÖVD' den ayrılmaktadır (Hamouche vd., 2023).

Sessiz istifa bireylerin daha tatmin edici bir iş-yaşam dengesi kurmalarına ve zihinsel sağlıklarını korumalarına yardımcı olan masum bir kaçış yolu gibi görünse de hem bireyler hem de örgütler açısından olumsuz sonuçlar doğurma potansiyeline sahiptir (Gözlü, 2023; Tong, 2022). Bireyler açısından olası olumsuz sonuçlarından birisi çalışanların profesyonel kariyerlerini tehlikeye atmasıdır (Serenko, 2023). İş tanımlarının dışında görev alma konusunda isteksiz olan çalışanların terfi alma olasılıkları diğer çalışanlara oranla daha düşük olacağı gibi işten çıkarılma durumunda ilk önce tercih edilecek kişiler olma olasılıkları yüksektir (Arar, Çetiner ve Yurdakul, 2023). Bu nedenle sessiz istifa eden çalışanların örgütte ilerleme imkanları daha zordur.

Sessiz istifanın örgütsel açıdan olası sorunları da göz ardı edilemeyecek düzeydedir. Günümüz çalışma koşullarında çalışanlar, örgütlerin önemli bir kaynağı ve rekabet avantajı sağlayan unsuru olarak görülmektedir. Bunun bilincinde olan örgütler çalışanları işyerinde tutmanın, faaliyetlere tam anlamıyla katılmaya teşvik etmenin ve daha yüksek performans elde etmenin yollarını aramaktadır (Lu vd., 2023). Çalışanın örgüte katkısının böylesi önemli olduğu bir dönemde isteksiz, özveriden yoksun ve düşük performans sergileyen pasif çalışanlar örgütsel etkinliğe ve verimliliğe ciddi zararlar verebilir. Ayrıca böylesi davranışların örgütte huzursuzluklar çıkarmasına, çatışmalara ve ekip ruhunun bozulmasına neden olma ihtimali yüksektir. Çalışanlar arkadaşlarının sessiz istifa eylemlerinden rahatsızlık duyabilir ve arkadaşının sessiz istifasının kendisinin iş yükünü artırdığını düşünebilir (Güler, 2023). Bundan rahatsızlık duyan çalışanlar arasında huzursuzluklar yaşanabileceği gibi böylesi davranışların örgüt içerisinde yaygınlaşması ve zamanla tüm iş ortamına hakim olma riski de bulunmaktadır (Çalışkan, 2023: 196). Bu nedenle bazı liderler sessiz istifa edenlerle dolu bir örgütün sorunlarıyla uğraşmanın, fiili istifalarla uğraşmaktan daha zor olacağını öne sürmektedir (Richmond, 2022).

Yukarıda ifade edilen istenmeyen sonuçlarla karşılaşmamak için sessiz istifanın altında yatan nedenlerin ortaya çıkarılması gerekmektedir. Çalışanları sessiz istifaya neyin motive ettiği konusunda iki tema ön plana çıkmaktadır. Sessiz istifa, çalışanlar için tükenmişlikten kurtuluş yolu veya iş-yaşam dengesi kurma yolunda bir mücadeledir. Aslında pandemi, tükenmişlik artışı ve iş-yaşam dengesi arayışı birbiriyle ilişkili süreçlerdir. Modern çalışma hayatının getirdiği zorluklara bir de pandemi sürecinde yaşananlar eklendiğinde işyeri stres seviyeleri önemli ölçüde artmıştır (Threlkeld, 2021). Amerikan Psikoloji Derneği (APA) Ocak 2022 itibarıyla, stresin ve tükenmişliğin tüm mesleklerde tüm zamanların en yüksek seviyelerinde olduğunu bildirmektedir (Abramson, 2022). Gün geçtikçe yıpranan çalışanların yaşadıkları stresle baş etme yöntemi olarak ya da tükenmişliğe en azından geçici bir çözüm bulmak için sessiz istifaya yöneldiği düşünülebilir (Savaş ve Turan, 2023: 442). Pandemi sadece tükenmişliği artırmakla kalmamış aynı zamanda bireylerin yaşam tercihlerini de değiştirmiştir. Salgın sürecinde eve kapanan ve uzaktan çalışma uygulamaları ile iş ve aile yaşamları arasındaki sınırları belirsizleşen çalışanlar hayatı yeniden sorgulamaya başlamıştır (Hetler, 2022). Bu doğrultuda işlerinin yaşamlarının merkezinde olmasını istemeyen çalışanların, daha iyi bir iş-yaşam dengesi elde etme arzusuyla sessiz istifaya yöneldiği de iddia edilmektedir.

Sessiz istifa olgusu özellikle kişisel yaşamlarına daha fazla önem veren Z kuşağı ve 35 yaş altı Y kuşağından oluşan genç çalışanlar arasında daha fazla yankı bulmuştur (Hamouche vd., 2023). Axios araştırma şirketinin raporuna göre, Z kuşağı çalışanların yaklaşık %85'inin sessiz istifayı çekici bulduğunu ve %15'inin bunu zaten yaptığını göstermektedir (Pandey, 2022). Ayrıca araştırmaya katılan gençlerin, aile ve arkadaşlarıyla vakit geçirme, sağlığıyla ve hobileriyle ilgilenme gibi konulara daha fazla önem verdikleri, kariyer hedeflerinin yerinin daha gerilerde olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle sessiz istifanın, zamanları birçok şeyden değerli olan bu nesil arasında yaygın olması şaşırtıcı bir durum değildir (Güler, 2023).

Son yıllarda iş hayatında tükenmişlik artışı ile birlikte dikkat çeken bir başka değişiklik ise çalışan bağlılığındaki düşüştür. Gallup araştırmaları (2022) Amerika'da çalışan bağlılığının son on yıl içerisinde 2021'den bu yana daha fazla düşüş

olduğunu göstermektedir. 2020 yılında %36 olan bağlılık oranı 2022 yılında %32' ye gerilemiştir. Çalışanların çabalarını iş tanımlarıyla sınırlaması, ek görevler için gönüllü olamaması düşük bağlılığın bir sonucu olabilir. İşten giderek daha fazla kopan ve işi ile arasındaki ilişkiyi aldıkları ücrete, ekonomik bir alışverişe indirgeyen çalışanların sessiz istifaya yönelmesi muhtemeldir. Aslında sessiz istifa çalışanın mevcut konumundan memnun olmadığına bir işarettir (Hetler, 2022). Bu memnuniyetsizliğin sebebi çalışanların işi ve örgütü ile olan uyumsuzluğu ya da yaşadığı zorluklara karşı örgütünden beklediği desteği görememesinden de kaynaklanıyor olabilir. Harvard Business Review işyerinde değer verilmediğini ve takdir edilmediğini hissedenlerin tepki olarak sessiz istifaya yöneldiğini iddia etmektedir (Zenger ve Folkman, 2022).

Çalışanın örgütten beklentisinin karşılanmaması sonucu ortaya çıkan memnuniyetsizliğin bir sonucu olan sessiz istifa öncülleri bunlarla sınırlı değildir. Yeteri kadar saha araştırması olmasa da son yıllarda yayımlanan raporlarda bazı faktörler ön plana çıkmaktadır. Amerika'da yayımlanan rapora göre katılımcıları sessiz istifaya yönelten temel nedenler; düşük ücret, zihinsel sağlığı koruma çabası, düşük iş yaşam dengesi ve kişi-iş uyumsuzluğudur (Resume Builder, 2022). Youthall'ın (2022) raporuna göre Türkiye'deki çalışanları sessiz istifaya yönelten faktörlerin kariyer imkanlarının sınırlı olması, iş yaşam dengesizliği, düşük ücret, iş tanımlarının net olmaması ve yüksek performans beklentileridir.

## 2. Yöntem

### 2.1. Araştırmanın Amaçları

Bu araştırmanın amacı, sessiz istifa ölçeğinin Türkçe uyarlamasını yapmaktır. Bunun için iki farklı örneklemden veri toplanmış ve psikometrik işlemler gerçekleştirilmiştir. Sessiz istifa ölçeğinin birleşim ve ayrışım geçerliliğini test etmek için işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçekleri kullanılmıştır. Sessiz istifa fiilen işten ayrılma anlamına gelmesi de işle ilgili endişe ve düşünceler nedeniyle işten duygusal olarak bir kopuşu temsil eder ve muhtemel bir ayrılışın da habercisi olabilir. Bu nedenle sessiz istifa ile işten ayrılma niyeti arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Öte yandan sessiz istifa eden bireyler görev tanımlarında bulunan işleri yapmaya devam ederken rol ötesi davranışları yapmaktan kaçınmaktadır. Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ters yönlü bir ilişki bulunması muhtemeldir. Bunun yanında sessiz istifa ölçeğinin birleşim ve ayrışım geçerliliği için literatürde yaygın olarak araştırılan duygusal tükenme, algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık değişkenleri de çalışmaya dahil edilmiştir. Bu doğrultuda birinci örneklem psikometrik süreçlerin ilk adımı olan analizlerde, ikinci örneklem ise psikometrik süreçlerin devamı niteliğindeki analizlerde kullanılmıştır.

### 2.2. Birinci Örneklem

Araştırmada sessiz istifa ölçeğinin uyarlamasını gerçekleştirmenin ilk aşaması için Konya ilindeki hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmeler araştırma evreni olarak seçilmiştir. Bu doğrultuda bu işletmelerden kolayda örnekleme yöntemi ile 102 kullanılabilir veri elde edilmiştir. Elde edilen verilerden katılımcılara ait demografik bilgilerin şu şekilde olduğu belirlenmiştir: Kadın çalışanların sayısı 47'ken erkek çalışanların sayısı 55; evli çalışanların sayısı 38'ken bekar çalışanların sayısı 64'tür. Yaş açısından 25 yaş altı 45, 26-35 yaş 39, 36 ve üzeri 18 katılımcı bulunmaktadır. Eğitim açısından 17 katılımcı lise, 45 katılımcı önlisans, 30 katılımcı lisans ve 10 katılımcı lisansüstü eğitime sahiptir. Çalışma süresine göre; 27 katılımcı 1 yıldan az süredir, 36 katılımcı 1-5 yıldır, 14 katılımcı 6-10 yıldır ve 25 katılımcı 10 yıldan fazla süredir çalışmaktadır.

#### 2.2.1. Sessiz İstifa Ölçeğinin Çevirisi

Araştırmada kullanılan Anand, Doll ve Ray (2023) tarafından geliştirilen Sessiz İstifa Ölçeği'nin orijinal dilinin İngilizce olması nedeniyle Brislin ve arkadaşlarının (1973) ölçek uyarlama adımları takip edilmiştir. Bu doğrultuda, 8 maddelik Sessiz İstifa Ölçeği her iki dile de hâkim uzmanlar tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Sonrasında farklı uzmanlar tarafından Türkçeden İngilizceye geri çeviri yapılmış ve anlam kaymalarıyla ilgili tespitler değerlendirilmiştir. Son olarak ilgili alanda uzman akademisyenler tarafından ölçek maddeleri kontrol edilmiş ve hem kültürel uygunluk hem de anlaşılma uygunluğu açısından gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Bu aşamada Anand vd. (2023)'nin çalışmasında da psikometrik ölçütleri sağlamayan ve bu nedenle analizlerden çıkarılan "İşime çoğu kez geç gelirim ve erken çıkarım" maddesi, uzman görüşleri de dikkate alınarak ülkemizdeki çalışma kültürüne uygun olmadığı için çıkarılmıştır. Dolayısıyla da 7 maddeye son şekli verilmiş ve sürece bu maddeler ile devam edilmiştir.

## 2.2.2. Birinci Örneklem Bulguları

### Keşfedici Faktör (Yapı Geçerliliği) Analizi Bulguları

Araştırmada bir ölçek uyarlama çalışması yapılması nedeniyle farklı bir dilden çevirisi yapılan ölçek maddeleri için öncelikle faktör yapısı keşfedilmeye çalışılmış, bu doğrultuda 7 maddelik ölçeğe yapılan keşfedici faktör analizinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir. Bulgular için madde faktör yükleri için 0,40 referans alınmıştır (Hair vd., 2017). 7 maddeye ilişkin bulgularda öncelikle Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik testi değerleri incelenmiştir. Daha sonrasında faktör yükleri ve açıklanan varyans oranına bakılmıştır.

**Tablo 1. Sessiz İstifa Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Bulguları**

Maddeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Varyans (%)
S11. Ek ücret verilmezse çalışma saatleri dışında çalışmaktan genellikle kaçınıyorum.	0,619			
S12. İşten atılmayacak şekilde asgari düzeyde çalışırım.	0,657			
S13. Çalıştığım kurumda öğrenme ve büyüme fırsatlarının eksik olduğunu hissediyorum/düşünüyorum.	0,748			
S14. İşimde anlam eksikliği (yani benim için önemsiz ve değersiz) olduğunu hissediyorum/düşünüyorum.	0,845	3,944	56,337	56,337
S15. Toplantılara katılma konusunda ilgisiz olduğumu hissediyorum.	0,759			
S16. Benden beklenenin (görev tanımımın) ötesinde çalışmak için içimde tutku ve heves eksikliği olduğunu hissediyorum/düşünüyorum.	0,803			
S17. Örgütümün beni önemsemediğine dair bir duygu eksikliği olduğunu hissediyorum/düşünüyorum.	0,796			
<b>KMO=0,841</b>				
<b>Küresellik Derecesi (Bartlett's)= 327,244 (p=0.000)</b>				

Tablo 1'deki bulgular ölçeğe ait KMO ve Bartlett's değerlerinin örneklem yeterliliğini sağladığını ve anlamlı faktör yapısı elde edileceğini göstermektedir. Zira KMO değeri 0,60 değerinden yüksek (0,841) ve Bartlett's p değerinin anlamlılığı (p=0.000) bulunmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bunun yanında madde faktör yüklerinin tümü 0,40 referans değerinin üzerinde değerler almıştır. Son olarak özdeğer 1'den büyük bir değer almış (3,944) ve tek faktörlü yapının açıklanan varyansının %56,337 olduğu görülmüştür.

### Güvenirlilik Analizi Bulguları

Araştırmada 7 maddelik sessiz istifa ölçeğinin güvenilirliğini belirlemede iç tutarlılık güvenilirliği referans alınmış ve bu doğrultuda analiz yapılmıştır. 7 maddelik ölçeğe ait bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2. Sessiz İstifa Ölçeği Güvenirlilik Analizi Bulguları**

	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alpa Katsayısı	Genel Cronbach Alpha
S11	16,539	31,399	,507	,866	
S12	16,843	31,738	,554	,859	
S13	16,177	29,691	,640	,848	
S14	16,628	29,741	,764	,833	
S15	16,608	29,864	,644	,847	0,867

Si6	16,539	29,677	,699	,840
Si7	16,431	29,376	,691	,841

Tablo 2 'deki bulgular ölçekteki maddeler özelinde; düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonu değerlerinin referans alınan 0,30 değerinden (Gürbüz ve Şahin, 2018) yüksek olduğunu göstermektedir. Bunun yanında madde silinmesi durumunda Cronbach Alpha değerinde ortaya çıkacak değişimin çok yüksek olmayacağı, dolayısıyla herhangi bir madde çıkarımına gidilmemesi gerektiği belirlenmiştir. 7 maddelik ölçek için Cronbach Alpha değerinin 0,867 olduğu, bu değer 0,70 değerinden yüksek olması nedeniyle güvenilirliğin sağlandığı tespit edilmiştir.

#### Maddeler Arası Korelasyon Bulguları

Araştırmada güvenilirlik ve geçerliliğe ilişkin yukarıdaki ön kabul bulgularının yanında maddeler arası korelasyona da bakılmıştır. Bunun için öncelikle sessiz istifa ölçeğindeki maddelerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Çarpıklık için maddelerin değerleri -0,166 ile 0,402 arasında; basıklık için -1,216 ile -0,625 arasında değerler almıştır. Bu değerlerin -2 ile + 2 arasında olması nedeniyle (George ve Mallery, 2016) normallik varsayımı sağlanmış, bu nedenle de korelasyon için Pearson Korelasyon Analizi tercih edilmiştir. Bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3. Ölçek Maddeler Arası İlişkiler**

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
Si1	1						
Si2	,531**	1					
Si3	,366**	,470**	1				
Si4	,510**	,507**	,607**	1			
Si5	,269**	,313**	,513**	,523**	1		
Si6	,357**	,434**	,434**	,645**	,616**	1	
Si7	,349**	,300**	,522**	,590**	,679**	,656**	1

Tablodaki ilişki değerleri incelendiğinde, tüm maddeler arasında anlamlı düzeyde ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Maddeler arasındaki ilişki düzeylerinin 0,269 ile 0,679 arasında değiştiği görülmüştür. Bu durum maddelerin kendi içerisinde ölçeği temsil etme durumlarının bulunduğunu göstermektedir. Dolayısıyla şu ana kadar elde edilen bulgular Sessiz İstifa Ölçeği'nin güvenilir ve geçerli olduğunu gösterir niteliktedir.

### 2.3. İkinci Örneklem

Araştırmanın ikinci aşaması için bir ilimizdeki farklı sektör çalışanları araştırma evreni olarak belirlenmiş ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak veriler elde edilmiştir. Bu doğrultuda online ve çıktı halinde anket formu oluşturulmuş ve çalışanlarına iletilmiştir. Veri kayıplarının yaşanmadığı 154 kullanılabilir anket verisi değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan bu verilerin %45,5'inin kadın, %54,5'inin erkek; %43,5'inin bekar, %56,5'inin evli; %53,3'ünün 35 yaş altı, %42,7'sinin 35 yaş ve üstü; %39,6'sının lise veya altı, %38,3'ünün önlisans, %17,5'inin lisans ve %4,5'inin lisansüstü eğitime sahip olduğu tespit edilmiştir.

#### 2.3.1. Kullanılan Ölçekler

Araştırmada *sessiz istifa* için Anand ve arkadaşları (2023) tarafından geliştirilen 7 madde tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. *Algılanan örgütsel destek* için Eisenberger ve arkadaşlarının (1986) geliştirdiği 36 maddelik ölçeğin 8 maddelik tek boyutlu kısa formu tercih edilmiştir. *Duygusal tükenme* düzeyini belirlemek için Maslach ve Jackson (1986) tarafından geliştirilen, Ergin (1992) tarafından uyarlaması yapılan ölçeğin duygusal tükenme boyutundaki 9 madde kullanılmıştır. Bir diğer değişken olan *duygusal bağlılık* Meyer ve Allen'in (1991) geliştirdiği, uyarlamasını Dağlı ve arkadaşlarının (2018) yaptığı örgütsel bağlılık ölçeğindeki 6 maddelik duygusal bağlılık boyutu maddeleriyle ölçülmüştür. Son olarak *işten ayrılma niyetini* belirlemede Mobley ve arkadaşlarının (1978) geliştirdiği, Örucü ve Özafşarlıoğlu'nun (2013) uyarladığı 3 maddelik ölçek; *örgütsel vatandaşlık davranışını* belirlemek için Lee ve Allen (2002) tarafından geliştirilen ve farklı araştırmacılar tarafından kullanılan (Kerse ve Seçkin, 2017) örgüte yönelik vatandaşlık davranışı boyutundaki 8 maddelik ölçek kullanılmıştır. Tüm ölçekler için 5'li Likert tipi "1-kesinlikle katılmıyorum" ve "5-kesinlikle katılıyorum" cevap istenilmiştir.

#### 2.3.2. İkinci Örneklem Ait Bulgular

Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Araştırmada ikinci örneklemden elde edilen veriler öncelikle doğrulayıcı faktör analizi için kullanılmıştır. Bu kapsamda birinci örneklemdeki tek faktörlü yapının doğruluğu AMOS 22 paket programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analizde madde faktör yükleri için 0,40 referans alınmış ve model uyumu için CMIN/DF, RMR, CFI, IFI, TLI ve RMSEA indeksleri incelenmiştir. Analiz sonucunda elde edilen faktör yükleri ve modelin uyumuna ilişkin bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4. Doğrulayıcı Faktör Analizi (Faktör Yükleri)**

Maddeler	Faktör Yükleri	AVE	CR	Cronbach Alpha
S11. Ek ücret verilmezse çalışma saatleri dışında çalışmaktan genellikle kaçınıyorum.	,632	,445	,847	,845
S12. İşten atılmayacak şekilde asgari düzeyde çalışırım.	,606			
S13. Çalıştığım kurumda öğrenme ve büyüme fırsatlarının eksik olduğunu hissediyorum/düşünüyorum.	,581			
S14. İşimde anlam eksikliği (yani benim için önemsiz ve değersiz) olduğunu hissediyorum/düşünüyorum.	,736			
S15. Toplantılara katılma konusunda ilgisiz olduğumu hissediyorum.	,590			
S16. Benden beklenenin (görev tanımımın) ötesinde çalışmak için içimde tutku ve heves eksikliği olduğunu hissediyorum/düşünüyorum.	,800			
S17. Örgütümün beni önemseydiğine dair bir duygu eksikliği olduğunu hissediyorum/düşünüyorum.	,692			

Tablo 5'te sessiz istifa ölçeğindeki 7 maddelik ölçeğe ait model uyum indeksi değerleri gösterilmiştir. Bu değerler incelendiğinde referans değerlerin sağlandığı, dolayısıyla 7 madde ve tek boyutlu ölçek modelinin doğrulandığı görülmüştür.

**Tablo 5. Model Uyum İndeksi Değerleri**

Modeller	CMIN/DF	RMR	CFI	IFI	TLI	RMSEA
	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	$\leq,10$	$\geq,90$	$\geq,905$	$\geq,90$	$<,05-\leq,08$
Sessiz İstifa	1,676	,041	,983	,983	,964	,066
Algılanan Örgütsel Destek	1,968	,059	,970	,971	,941	,080
Duygusal Tükenme	1,590	,044	,989	,989	,972	,062
Duygusal Bağlılık	1,537	,040	,990	,990	,983	,059
İşten Ayrılma Niyeti	,607	,046	1,000	1,000	1,000	,000
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1,512	,034	,979	,980	,965	,058

Çalışmada sessiz istifa ölçeğinin yapı geçerliliğine ilişkin faktör analizi yapıldıktan sonra güvenilirlik analiziyle ölçek güvenilirliği incelenmiştir. Bunun için iç tutarlılık güvenilirliğini gösteren Cronbach Alpha incelenmiş ve değerin 0,845 olduğu görülmüştür. Bu değerin 0,70'den yüksek olması nedeniyle güvenilirliğin sağlandığı belirlenmiştir.

Yukarıdaki güvenilirlik ve geçerlilik bulgularının yanında sessiz istifa ölçeğine ait 7 madde için bileşik güvenilirlik (Composite Reliability-CR) değeri ve ortalama açıklanan varyans (Average Variance Extracted-AVE) değeri hesaplamaları da yapılmıştır. Bu doğrultuda CR değerinin 0,847; AVE değerinin 0,445 olduğu tespit edilmiştir. Literatürde CR değeri için 0,70 üzeri olması (Hair vd., 2010); AVE değeri için 0,40 üzeri olması (Tavares vd., 2019) önerildiği için, ilgili değerlerde de referanslar sağlanmıştır. Dolayısıyla da 7 maddelik sessiz istifa ölçeğinin tek faktörlü yapısı güvenilir ve geçerli bulunmuştur.

Birleşim ve Ayrışım Geçerliliğine İlişkin Bulgular



Araştırmada yapı geçerliliğine ve güvenilirliğe ilişkin yukarıdaki bulguların yanında birleşim (benzeşim) ve ayrışım geçerliliği için gerekli analizler de yapılmıştır. Birleşim geçerliliği için kendisine yakın bir değişken olan işten ayrılma niyeti, ayrışma geçerliliğine ilişkin ise kavramın kendisine zıt olduğu düşünülen örgütsel vatandaşlık davranışı ölçekleri kullanılmıştır. Bunun yanında ilgili alanda literatürde farklı birçok çalışmada ele çok fazla araştırma konusu yapılan algılanan örgütsel destek, duygusal tükenme ve duygusal bağlılık ölçekleriyle ilişkiler de incelenmiştir. Yapılan normallik testinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile + 2 sınırları içerisinde kalması nedeniyle söz konusu tespitler için Pearson Korelasyon Analizi tercih edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6. Değişkenlere Yönelik Korelasyon Analizi Bulguları**

		1	2	3	4	5	6
<b>(1) Sessiz İstifa</b>	r	1					
	Sig. (2-tailed)						
	N	154					
<b>(2) İşten Ayrılma Niyeti</b>	r	,661**	1				
	Sig. (2-tailed)	,000					
	N	154	154				
<b>(3) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı</b>	r	-,271**	-,312**	1			
	Sig. (2-tailed)	,001	,000				
	N	154	154	154			
<b>(4) Algılanan Örgütsel Destek</b>	r	-,499**	-,424**	,261**	1		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001			
	N	154	154	154	154		
<b>(5) Duygusal Tükenme</b>	r	,415**	,468**	-,075	-,440**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,356	,000		
	N	154	154	154	154	154	
<b>(6) Duygusal Bağlılık</b>	r	-,297**	-,476**	,444**	,556**	-,307**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	154	154	154	154	154	154

Tablo 6'daki bulgular sessiz istifa ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ( $r=0,661$ ) bir ilişki olduğunu, bu ilişkinin düşük düzeyin üzerinde ve yüksek düzeye yakın olması nedeniyle de birleşim geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir. Ayrışım geçerliliğine ilişkin sessiz istifa ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ise negatif yönlü ve düşük düzeyde ( $r=-0,271$ ) bir ilişki mevcuttur. Bu ilişkinin düzeyinin düşük olması ayrışım geçerliliğine ilişkin kabullerin sağlandığı anlamına gelmektedir. Bunun yanında sessiz istifanın diğer değişkenler olan örgütsel destek ile negatif yönlü ve orta düzeyde ( $r=-0,499$ ), duygusal tükenme ile pozitif yönlü ve orta düzeyde ( $r=0,415$ ) ve duygusal bağlılık ile negatif yönlü ve düşük düzeyde ( $r=-0,297$ ) anlamlı ilişkilerinin olması bu geçerliliklere ilişkin kabulleri güçlendirmektedir.

### Sonuç ve Değerlendirme

Sessiz istifa, sosyal medyada popüler hale gelse de çalışma hayatında da giderek yaygınlaştığı ve çalışan davranışlarını etkilediği görülmektedir. Sessiz istifa davranışlarının yaygınlığı ve olumsuz etkiye sahip olması daha fazla araştırma yapılmasını gerektirmektedir. Ancak konuyla ilgili literatürdeki çalışmalar hala yetersizdir. Kavramı tanımlamaya yönelik derleme niteliğinde çalışmalar bulunsa da bu çalışmalarda öne sürülen iddiaları destekleyecek yeterli ampirik çalışma bulunmamaktadır. Kavrama yönelik ampirik araştırmaların sayısının artması için öncelikle çalışmalarda sağlıklı sonuçlara ulaşmayı sağlayacak geçerli ve güvenilir bir ölçeğin alanyazına kazandırılması gerekmektedir. Çünkü sessiz istifa/bırakma olgusunun daha iyi anlaşılması ve ortaya çıkaran faktörlerin ve sessiz istifanın neden olduğu sonuçların belirlenmesi için geçerli ve güvenilir araçlarla değerlendirilmesi önemlidir.

Bu kapsamda mevcut araştırmada sessiz istifa kavramı incelenmiş ve Anand ve arkadaşları (2023) tarafından geliştirilen sessiz istifa ölçeğinin Türk kültürüne uyarlaması yapılmıştır. Bu doğrultuda farklı iki örneklemden veriler toplanmış ve gerekli analizler yapılarak belirlenen amaçlara ulaşmaya çalışılmıştır. Araştırmada öncelikle sessiz istifa ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğini ortaya koymak için hizmet sektörü çalışanlarından elde edilen veriler kullanılmıştır. Toplanan veriler kullanılarak sessiz istifa ölçeğinin güvenilirliğini ve yapı geçerliliğini belirlemeye yönelik gerekli ön kabul analizleri

yapılmış ve ilk psikometrik analiz sonuçları 7 maddelik sessiz istifa ölçeğinin iyi düzeyde geçerliliğe ve güvenilirliğe sahip olduğunu göstermiştir.

Araştırmada ayrıca sessiz istifa ölçeğinin önceki çalışmada keşfedilen yapısının geçerliliğini doğrulamak, yapı geçerliliğinin yanında ayrışım ve benzeşim geçerliliğini test etmek ve çalışanları sessiz istifaya yönlendiren öncülleri belirlemek için bir ilimizde farklı sektörlerde görev yapan çalışanlardan veriler toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısının geçerliliği ve güvenilirliği doğrulanmış, ayrıca benzeşim ve ayrışım geçerliliğinin sağladığı görülmüştür. Ulusal yazında her ne kadar Savaş ve Turan (2023), Yücedağlar ve arkadaşları (2023) ve Boz ve arkadaşları (2023) gibi farklı araştırmacılar sessiz istifaya ilişkin ölçekler geliştirmiş olsa da ölçek maddelerinin çok uzun ve ölçeklerin boyutlu bir yapıyı içermesi kısa, öz ve güvenilir bulgular elde etmeyi sağlayacak nitelikte bir ölçek ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bunun yanında bu çalışmaların özellikle öğrenciler ve öğretmenler gibi örneklemelerde yapılması, dolayısıyla da eğitim alanına ilişkin olması, ancak sessiz istifa iş hayatının her alanında görülmesi bu ölçek ihtiyacını güçlendirmiştir. Dolayısıyla da çalışmamız bu ihtiyaca cevap vermiş, kullanılan 7 maddelik sessiz istifa ölçeğinin Türkiye’de çalışanların sessiz istifa yönelimlerinin belirlenmesinde kullanılabilecek kısa, geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu tespit edilmiştir.

Bu çalışma elde ettiği bulgularla konuyla ilgili alanyazına önemli katkıların yanında günümüz çalışma hayatında hızla yaygınlaşan ve ilerleyen yıllarda etkisinin daha fazla artması öngörülen bir işyeri sorunu olan sessiz istifa kavramının daha iyi anlaşılması sağlamıştır. Ayrıca etkin mücadele edebilmek için yöneticilere ve insan kaynakları uygulayıcılarını önemli ipuçları sunmaktadır. İlk olarak uyarlaması yapılan sessiz istifa ölçeğinin Türkiye’deki araştırmalar için makul psikometrik özelliklere sahip olduğunu ve araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından kullanılabileceğini göstermektedir. Bunun yanında örgütsel ve bireysel faktörlerle sessiz istifa arasında ilişkilerin olabileceği tespit etmiştir. Örneğin tükenmişlik ile sessiz istifa arasında pozitif yönde bir ilişki olabileceği belirlenmiştir. Bu bulgu ABD’ de sessiz istifa eden her on çalışandan sekizinin tükenmişlik yaşadığına ilişkin bulgularla (Resume Builder, 2022) tutarlı olduğu için gelecekte yapılacak çalışmalarda öncüller bağlamında incelemelerin yapılmasına zemin hazırlanmıştır. Zira sessizce istifaya katkıda bulunan faktörlerin anlaşılması, yöneticilerin sorunun doğru bir şekilde ele alınabilmesi ve etkili müdahale stratejileri geliştirmelerini kolaylaştıracaktır.

Literatüre yapılan bu önemli katkıların yanında çalışmanın sonuçlarını nispeten sınırlandıran bazı kısıtları da bulunmaktadır. İlk olarak, örneklem büyüklüğü geçerlilik ve güvenilirlik analizi için gerekli kriterleri karşılama da nispeten düşüktür. Ölçeğin daha geniş örneklemle yeniden değerlendirilmesi ölçeğin Türkçe araştırmalar için kullanılabilirliğini daha anlamlı hale getirebilir. Çalışmanın ikinci kısıtı araştırmacının çalışanların anlık duygu ve düşüncelerini yansıtan kesitsel bir yapıda olmasıdır. Dolayısıyla yapıldığı zamandaki koşulları yansıtmaktadır ve çalışanların yanıtları sosyal beğenirlik faktörlerinden etkilenebileceği için bilgi yanlılığı ortaya çıkabilir. Kesitsel çalışma olmasının yanında kolayda örnekleme yönteminin tercih edilmesi sonuçlarımızın genellenebilirliğini zayıflatmaktadır. Daha genellenebilir sonuçlara ulaşabilmek için boylamsal araştırmalarla bu çalışmayı desteklemeleri önerilebilir. Bir diğer kısıtımız örneklemin farklı sektör çalışanlarından oluşmasıdır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda sektör bazlı örneklemelerin seçilmesiyle elde edilecek verilerle yapılan çalışmalar daha spesifik çalışma popülasyonlarında sessiz istifa etkilerini anlamamızı sağlayabilir. Ayrıca gelecekteki çalışmalarda sessiz istifaya neden olabilecek farklı öncüller seçilebilir ve bu öncüllerin sessiz istifa davranışını neden ve nasıl etkilediğini belirleyebilmek için aracı ve düzenleyici değişkenler içeren modeller geliştirilerek test edilebilir.

## Kaynakça

- Abramson A. (2022). APA 2022 trend report: Burnout and stress are everywhere. <https://www.apa.org/monitor/2022/01/special-burnout-stress> (Erişim Tarihi: 10.12.2023).
- Ahmed, N. (2022). Quiet quitting: why doing less at work could be good for you—and your employer. <https://theconversation.com/quiet-quitting-why-doing-less-at-work-could-be-good-for-you-and-your-employer-188617> (Erişim Tarihi: 10.12.2023).
- Akkermans, J., Richardson, J. ve Kraimer, M. L. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103434.
- Anand, A., Doll, J. ve Ray, P. (2023). Drowning in silence: a scale development and validation of quiet quitting and quiet firing. *International Journal of Organizational Analysis*. DOI: 10.1108/IJOA-01-2023-3600
- Arar, T., Çetiner, N. ve Yurdakul, G. (2023). Quiet Quitting: Building a Comprehensive Theoretical Framework. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 15(28), 122-138.

- Boz, D., Duran, C., Karayaman, S. ve Deniz, A. (2023). Sessiz istifa ölçeği. C. Duran(Ed.), *Sessiz İstifa* (1. Baskı) içinde (s. 9-41). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Brislin, R. W., Lonner, W. J. ve Thorndike, R. M. (1973). *Cross cultural research methods*. New York: John Willey & Sons Pub.
- Bulut, M. B., Tanrıverdi, O., Tekeli, M. R., Yıldızeli, N., Ünal, N. N. ve Çolak, C. (2024). Unveiling the hushed rebellion exploring the concept of quiet quitting in the modern workplace: development and validation of quiet quitting scale. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 16(30), 230-255.
- Çalışkan, K.(2023) Sessiz istifa: Sonun başlangıcı mı yeniden diriliş mi?. *Journal of Organizational Behavior Review*, 5(2), 190-204.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68), 1765-177.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- 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.
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I. ... ve Kaitelidou, D. (2023a). The quiet quitting scale: Development and initial validation. *AIMS Public Health*, 10(4), 828-848.
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O. ve Kaitelidou, D. (2023b). Quiet quitting among nurses increases their turnover intention: Evidence from Greece in the post-COVID-19 era. *Research Square*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3279686/v1>
- Gallup (2022), Disengagement Persists Among U.S. Employees. <https://www.gallup.com/workplace/391922/employee-engagement-slump-continues.aspx> (Erişim Tarihi:10.12.2023).
- George D. ve Mallery P. (2016). *IBM SPSS statistics 23 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
- Gözlü, K. (2023). Tükenmişlik Bağlamında Yeni Bir Kavram Olarak Sessiz İstifa Ve Sağlık Sektöründeki Etkileri. *Meyad Akademi*, 4(2), 213-241.
- Güler, M. (2023). Çalışma kültüründe yeni bir kavram: sessiz istifa. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32(1), 247-261.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis Seventh Edition* Prentice Hall.
- Hair J.F., Hult G.T.M., Ringle C.M. ve Sarstedt M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. USA: Sage publications.
- 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.
- Hetler, A. (2022,). Quiet quitting explained: Everything you need to know. TechTarget. <https://www.techtarget.com/whatis/feature/Quiet-quitting-explained-Everything-you-need-to-know> (Erişim Tarihi: 21.10.2022).
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W. ve Eberly, M. B. (2008). 5 turnover and retention research: a glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 231-274.
- Karayaman, S. (2023). Sessiz İstifanın Kişi-Örgüt Uyumundaki Etkisi: İmalat İşletmesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Ulakbilge*, 85, 515-526.
- Karrani, M. A., Bani-Melhem, S. ve Mohd-Shamsudin, F. (2024). Employee quiet quitting behaviours: conceptualization, measure development, and validation. *The Service Industries Journal*, 44(3-4), 218-236.

- Kerse, G. ve Seçkin, Z. (2017). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(3), 839-853.
- Klotz, A. C. ve Bolino, M. C. (2022). When quiet quitting is worse than the real thing. Harvard Business Publishing. <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing> (Erişim Tarihi: 18.11.2023).
- Lawless, B. (2023). Performative enactments of resistance to academic neoliberalization: quiet quitting as educational transgression and sustainability. *Communication Education*, 72(3), 316-319.
- Lee, K. ve Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142.
- Lin, L. ve Gullotta, D. (2021). Disarticulating Gignian: Chinese youth beyond 'rising tides' and 'lying flat'. *Made in China Journal*, 6(3), 20-30.
- Lu, M., Al Mamun, A., Chen, X., Yang, Q. ve Masukujaman, M. (2023). Quiet quitting during COVID-19: The role of psychological empowerment. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1-16.
- Martinez, L. F. ve Ferreira, A. I. (2012). Sick at work: presenteeism among nurses in a Portuguese public hospital. *Stress and Health*, 28(4), 297-304.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1986). Maslach burnout inventory (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mobley, W. H., Horner, S. O. ve Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com, Lexington, MA, England.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M. ve MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Pandey, E. (2022). The staying power of quiet quitting. <https://www.axios.com/2022/09/21/quiet-quitting-gen-z-work-jobs-minimum> (Erişim Tarihi: 10.12. 2023).
- Resume Builder (2022,. 1 in 4 of workers are 'quiet quitting,' saying no to hustle culture. <https://www.resumebuilder.com/1-in-4-of-workers-quiet-quitting-saying-no-to-hustle-culture/> (Erişim Tarihi: 21.10.2022).
- Richmond, J. (2022). Four Tips To Prevent Quiet Quitting. <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2022/11/23/four-tips-to-prevent-quiet-quitting/?sh=474ddb967341> (Erişim Tarihi: 10.12.2023).
- Scheyett, A. (2023). Quiet quitting. *Social Work*, 68(1), 5-7. <https://doi.org/10.1093/sw/swac051>
- Savaş, B. Ç. ve Turan, M. (2023). Sessiz istifa ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Online Journal of Recreation and Sports*, 12(3), 442-453.
- Serenko, A. (2023). The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management*. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2022-0792>
- Tavares F.O., Pacheco L.D. ve Almeida L.G. (2019). Preferences in university residences: A confirmatory study. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8(2), 1-10.
- Threlkeld, K. (2021). Employee Burnout Report: COVID-19's Impact and 3 Strategies to Curb It. <https://www.indeed.com/lead/preventing-employee-burnout-report> (Erişim Tarihi. 10.12.2023).

- Tong, G. C. (2022). Is 'quiet quitting' a good idea? Here's what workplace experts say. Make It. <https://www.cnbc.com/2022/08/30/is-quiet-quitting-a-good-idea-heres-what-workplace-expertssay.html> (Erişim Tarihi: 18.10.2023).
- Valura, (2022). Sessiz istifa. [https://www.valura.net/Web/Tr/Makale\\_SessizIstifaKarKaybi.pdf](https://www.valura.net/Web/Tr/Makale_SessizIstifaKarKaybi.pdf) (Erişim Tarihi: 10.12.2023).
- Xueyun, Z., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Rahman, M. K., Gao, J. ve Yang, Q. (2023). Modelling the significance of organizational conditions on quiet quitting intention among Gen Z workforce in an emerging economy. *Scientific Reports*, 13(1), 15438.
- Youthall, (2022). Sessiz İstifa. <https://www.youthall.com/tr/company/ebooks./sessiz-istifa> (Erişim Tarihi: 25 Ocak 2023).
- Yücedağlar, A., Gılıç, F., Uzun, N. B. ve İnandı, Y. (2024). Öğretmenlerde sessiz istifa ölçeği: bir geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (69), 227-251.
- 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: 10.12.2023).
- Zhang, A.(2022). 'Quiet quitting' and 'lying flat': why the US and China cannot ignore these trends. <https://www.scmp.com/comment/opinion/article/3192296/quiet-quitting-and-lying-flat-why-us-and-china-cannot-ignore-these> (Erişim Tarihi: 10.12.2023).

## Extended Abstract

### Aim and Scope

Quiet quitting is a situation where employees maintain their current position and limit their work only to their job descriptions and are reluctant to take on tasks beyond their role. Although it is a current phenomenon popular in business life after the pandemic, it is likely to negatively affect both businesses and employees due to its rapid spread worldwide. Both academics and practitioners must understand the phenomenon of quiet quitting, which has the potential to affect the attitude of an increasing number of employees towards work. However, although quiet quitting is very much on the agenda and seen in business life, little is known about it because it is a relatively new concept. Therefore, this study aims to provide a deeper understanding of the concept of quiet quitting, which has become one of the popular topics related to the workplace. The current research firstly aims to explain the concept of quiet quitting and to conduct a scale adaptation study to measure this situation. In this direction, the 7-item Quiet Quitting Scale developed by Anand et al. (2023) was adapted into Turkish.

### Methods

The quantitative research method was used in this study. Data were collected from two different samples with convenience sampling method and questionnaire technique. In the first sample, data were obtained from 102 service sector employees and validity and reliability analyses were performed for the preliminary acceptance of the scale. In the second sample, data were obtained from 154 employees from different sectors and analyses related to scale adaptation were performed. Cronbach Alpha value was examined to determine the reliability level of the scale and Exploratory and Confirmatory Factor Analyses were conducted for its validity. In addition, convergent and discriminant validities were tested. Data analyses were performed with SPSS and AMOS package programs.

### Findings

With the data obtained from the first sample, the first step of the psychometric processes of the scale was analyzed. Since a scale adaptation study was conducted in the research, the factor structure was firstly tried to be discovered for the scale items translated from a different language. In this direction, the following findings were obtained in the exploratory factor analysis of the 7-item scale: As a result of the analysis, the eigenvalue of the scale was greater than 1 (3,944) and the variance explained by the single factor structure was 56,337%. Cronbach Alpha value was analysed for reliability and it was observed that Cronbach Alpha value was 0,867. Since this value was higher than 0,70, it was determined that reliability was ensured. In addition to these preliminary acceptance findings regarding reliability and validity, the correlation between the items was also examined. It was observed that the correlation levels between the items varied between 0,269 and 0,679. This situation shows that the items represent the scale within themselves. Therefore, the findings obtained so far indicate that the Quiet Quitting Scale is reliable and valid. With the data obtained from the second sample, convergent and discriminant validities were tested.

## Conclusion

In addition to its important contributions to the literature with its findings, this study has provided a better understanding of the concept of quiet quitting, which is a problem that is rapidly becoming widespread in today's working life and whose impact is expected to increase more in the coming years. In addition, it provides important clues to managers and human resources practitioners to struggle effectively. In this context, in the present research, the concept of quiet quitting was examined, and the quiet quitting scale developed by Anand et al. (2023) was adapted to Turkish culture. Preliminary data show that the adapted quiet quitting scale has reasonable psychometric properties for research in Turkey and can be used by researchers and practitioners. The second study was conducted to confirm the validity of the structure of the quiet quitting scale discovered in the first study, to test the discriminant and convergent validity. As a result of the analyses, the validity and reliability of the single-factor structure of the scale were confirmed. In addition, it was seen that convergent and discriminant validity was provided. Therefore, it was determined that the quiet quitting scale is a valid and reliable scale that can be used in determining the quiet quitting orientations of employees in studies conducted in Turkey.