



## ÖĞRETMENLERE İLİŞKİN SESSİZ İSTİFA ÖLÇEĞİ'NİN GELİŞTİRİLMESİ VE ÖĞRETMENLERİN SESSİZ İSTİFAYA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

### DEVELOPMENT OF THE QUIET QUITTING SCALE FOR TEACHERS AND EXAMINATION OF TEACHERS' VIEWS ON QUIET QUITTING IN TERMS OF VARIOUS VARIABLES

Yasemin KARAMAN KEPENEKÇİ<sup>1</sup>, Sevda KATITAŞ<sup>2</sup>, Meltem ÖKDİM<sup>3</sup>

**ÖZ:** Bu araştırma "Öğretmenlere İlişkin Sessiz İstifa Ölçeği" geliştirerek bu konuda geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı ortaya koymak ve bu ölçek ile öğretmenlerin sessiz istifaya ilişkin görüşlerini çeşitli değişkenler açısından incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Betimsel tarama modelinde desenlenen araştırma, kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile belirlenmiş iki farklı çalışma grubu (250 ve 424 öğretmen/katılımcı) ile yürütülmüştür. Yapı geçerliliğini test etmek için Açıklayıcı Faktör Analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi'nden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, Türkiye bağlamında öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarını ölçmede kullanılabilecek 28 maddeden ve "iş koşulları", "iş verimi" ve "işin özel yaşama etkisi" olmak üzere üç alt boyuttan oluşan beşli Likert tipinde, geçerli ve güvenilir sonuçlar üreten bir ölçme aracı ortaya çıkmıştır. Araştırmada, katılımcıların sessiz istifa davranışlarının cinsiyet, okul kademesi ve branş değişkenlerine göre farklılaşmazken; yaş ve mesleki kıdeme göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar sözcükler:** Sessiz İstifa, Öğretmen, Ölçek Geliştirme, Açıklayıcı Faktör Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi

**ABSTRACT:** This study was conducted to develop a valid and reliable measurement tool about teachers' quiet quitting behaviors by developing "the Quiet Quitting Scale for Teachers" and to examine teachers' views on quiet quitting in terms of various variables. The research, which was designed in descriptive survey model, was conducted with two different study groups (250 and 424 teachers/participants) determined by convenience sampling method. Exploratory Factor Analysis and Confirmatory Factor Analysis were utilized to test construct validity. As a result of the research, a five-point Likert-type measurement tool that can be used to measure teachers' quiet quitting behaviors in the Turkish context, which consists of 28 items and three sub-dimensions, namely "work conditions", "work efficiency", and "the impact of work on private life", have emerged, producing valid and reliable results. In the study, it was concluded that the quiet quitting behaviors of the participants did not differ according to gender, school level and branch variables, while they differed according to age and professional seniority.

**Keywords:** Quiet Quitting, Teacher, Scale Development, Exploratory Factor Analysis, Confirmatory Factor Analysis

#### **Bu makaleye atf vermek için:**

Karaman Kepenekçi, Y., Katıtaş, S., & Ökdem, M. (2024). Öğretmenlere İlişkin Sessiz İstifa Ölçeği'nin geliştirilmesi ve öğretmenlerin sessiz istifaya ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, *Trakya Eğitim Dergisi*, 14(2), 1344-1363.

#### **Cite this article as:**

Karaman Kepenekçi, Y., Katıtaş, S., & Ökdem, M. (2024). Development of the Quiet Quitting Scale for Teachers and examination of teachers' views on quiet quitting in terms of various variables. *Trakya Journal of Education*, 14(2), 1344-1363.

### EXTENDED ABSTRACT

<sup>1</sup> Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Ankara/Türkiye, ykepenekci@ankara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8455-5593

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul/Türkiye, sevda.katitas@yildiz.edu.tr, ORCID 0000-0003-3512-6677

<sup>3</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Çankaya Üniversitesi, Ankara/Türkiye, meltem@cankaya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9155-6922

## **Introduction**

Recently, quiet quitting has affected educational organizations as well as working and business life, and has begun to be discussed within the scope of the problems experienced in this regard. For this reason, it can be said that the phenomenon of quiet quitting of teachers has become an issue that needs to be examined in depth in terms of education policies and human resources management. In this context, this study aimed to develop a valid and reliable measurement tool on this subject by developing “the Quiet Quitting Scale for Teachers” and to examine teachers' opinions on quiet quitting in terms of various variables.

## **Method**

This research, which was designed in descriptive survey model, was conducted with two different study groups consisting of 250 and 424 teacher participants determined by convenience sampling method. Study Group-1, consisting of 250 participants, was used for Exploratory Factor Analysis (EFA). Study Group-2, consisting of 424 participants, was used in Confirmatory Factor Analysis (CFA) and in the basic analyses to answer the sub-problems of the study. EFA and CFA were used to test the construct validity of the scale, and Cronbach Alpha and McDonalds  $\omega$  coefficient were used to determine the reliability. Descriptive statistics were used to determine teachers' views on quiet quitting. While examining teachers' quiet quitting mean scores according to demographic characteristics, independent sample t test was used for variables with two categories, and one-way analysis of variance (ANOVA) was used for variables with more than two categories.

## **Findings**

In the study, a valid and reliable scale was developed to measure teachers' quiet quitting behaviors. The scale consists of 28 items of 5-point Likert type. As a result of EFA, it was found that the scale supported a three-dimensional structure with eigenvalues higher than 1. Accordingly, the total variance explained in the scale with 28 items is %54.21. Factor loadings of the items varied between .34 and .90. After EFA, CFA was applied to test whether the construct validity of the scale was confirmed. As a result of the analysis, the ratio of Chi-square (1674,757) to degrees of freedom (344) ( $\chi^2/sd$ ) was 4.86. The fit index values for the Quiet Quitting Scale for Teachers were  $\chi^2/sd= 4.86$ , RMSEA=0.07, CFI= 0.945, NFI=0.955, TLI=0.940 and SRMR=0.05. These fit index values were within the range of acceptable fit criteria and showed that the construct validity of the three-dimensional scale was confirmed. It was concluded that Cronbach Alpha and Omega reliability coefficients for all sub-dimensions of the scale had high reliability. In the study, it was concluded that the quiet quitting behaviors of the participants did not differ according to gender, school level and branch variables, while they differed according to age and professional seniority.

## **Discussion and Conclusion**

In the study, teachers' behaviors regarding quiet quitting were found to be low in all sub-dimensions. When the findings regarding demographic variables were considered, it was revealed that teachers' perceptions of the sub-dimensions of quiet quitting, namely work conditions, work efficiency and the impact of work on private life, did not differ significantly according to gender, school level and branch. In addition, no significant difference was found between age and seniority and the sub-dimensions of work efficiency and the impact of work on private life of teachers' quiet quitting behaviors. On the other hand, a significant difference was found between age and seniority and the other dimension of quiet quitting, which is work conditions. It was observed that the level of quiet quitting behavior decreased as teachers' age and seniority increased. Considering that teachers' job satisfaction is greatly affected by job conditions, there are some studies in the literature that show that there is a positive relationship between teachers' professional seniority and job satisfaction (Drafke, 2009; Nurgaliyeva et al., 2023; Thakur, 2007; Weiss, 2002) and between teachers' age and job satisfaction (Davis, 1998; Lee & Wilbur, 1985; Şahin & Dursun, 2009). These findings suggest that as teachers get older and progress in their professional careers, they become more satisfied with their jobs, which has a positive impact on their overall well-being. As a matter of fact, there are many studies (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Salanova, Bakker, & Llorens, 2006; Simbula, Guglielmi, & Schaufeli, 2011) showing that there is a relationship between teachers' working conditions at school and their well-being. In this context, it is possible to say that the increase in age and professional seniority directly affects teachers' well-being and job satisfaction positively, and the positive change in these variables decreases quiet quitting behavior. In other words, it can be said that older and more experienced teachers are more resilient to challenging work conditions and have more skills in managing these

conditions and adapting to the organization; therefore, they show lower levels of quiet quitting behavior compared to relatively young and inexperienced teachers.

## GİRİŞ

Sessiz istifa, çalışanların iş yerlerinde fiziksel olarak bulunmalarına rağmen, kendilerinden beklenen ek görev ve sorumlulukları üstlenme konularında gösterdikleri isteksizlikle ifade edilen bir kavramdır. Çalışanların mesleki rolleri kapsamında yerine getirmeleri gereken temel yükümlülüklerini sürdürürken, işlerine karşı duydukları psikolojik bağlılığın ve ilginin azalması; dolayısıyla asli görevlerinin gerekli kıldığı çabayı sarf etmekten kaçınma eğilimleriyle açıklanabilir. Sessiz istifa olgusunun, özellikle yönetim ve örgüt biliminde çalışanların motivasyonu, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi farklı faktörlerle ilişkilendirilerek incelendiği bilinmektedir. Bu kapsamda, sessiz istifa günümüzde, çağdaş iş dünyasında örgütlerde karşılaşılan sorunlara/zorluklara uyum sürecinin bir parçası olarak değerlendirilebilir. Öyle ki son yıllarda adından sıkça söz ettiren sessiz istifa fenomeni, geniş ölçekli örgütlerden küçük iş yerlerine kadar küresel çapta pek çok sektörü ve çalışma ortamını etkilemektedir. Sessiz istifa kavramının örgütsel kültür, performans yönetimi ve iş gücü dinamikleri üzerindeki etkileri dikkate alındığında, yönetim ve örgütsel davranış alanlarıyla ilişkili literatürde de önemli bir araştırma alanı haline geldiğini söylemek mümkündür.

Sessiz istifa, küresel çapta toplumlar ve geniş iletişim platformları arasında giderek artan bir endişe konusu haline gelmiş ve gerek akademik çevrelerde gerekse genel kamuoyunda, yaygın sosyal hareketlerin ve derinlemesine incelemelerin odağına yerleşmiş durumdadır. Bu bağlamda, sessiz istifa, çalışanların iş yerindeki memnuniyetsizliklerini açıkça ifade etmek yerine, sessizce geri çekilme eğilimlerini vurgulamaktadır (Hamouche, Koritos ve Papastathopoulos, 2023; Serenko, 2023). Sessiz istifa, bir çalışanın mevcut işini terk etme konusunda güçlü bir arzu veya niyet geliştirdiği; ancak aktif bir şekilde alternatif iş arayışlarına girmek yerine, sessiz kalmayı ve işiyle bağlantısını kesmeyi tercih ettiği durumu ifade etmektedir (Formica ve Sfodera, 2022). İşten ayrılma düşüncesi taşıyan çalışanlar, fiili olarak istifayı gerçekleştirmeden veya kendi önceliklerini tekrar değerlendirmeden mevcut iş pozisyonlarında kalırlar (Ratnunga, 2022). Atalay ve Dağistan (2023, 2) sessiz istifayı, “çalışanların görevlerine sessiz bir şekilde ilgisiz kalması ve zamanla örgütle olan bağlarını azaltarak iş performanslarını bilinçli olarak düşürmeyi hedefledikleri bir süreç” olarak tanımlamaktadır. Sessiz istifa kavramı, davranışın pasif karakterine vurgu yapmaktadır. Farklı bir ifadeyle, çalışan örgütte işinden duyduğu memnuniyetsizlik hakkında tartışmalara katılmayabilir, endişelerini dile getirmeyebilir ya da durumunu iyileştirmek adına çaba göstermeyebilir. Bunların yerine gerçek niyetini işverenden veya meslektaşlarından gizleyerek, motivasyon düşüklüğü, ilgisizlik, çekilme ve azalmış üretkenlik davranışları gösterebilir (Aboramadan, Turkmenoglu, Dahleez ve Cicek, 2020; Formica ve Sfodera, 2022). Sessiz istifa bu yönüyle normal iş yaşamına ilişkin bir tür direniş olarak yorumlanabilir.

Sessiz istifa, sosyal değişim teorisi kapsamında incelendiğinde, çalışanların verdikleri emek ile aldıkları ödüller arasında bir dengesizlik hissettiklerinde, işlerine olan ilgi ve bağlılıklarının azalmasıyla açıklanmaktadır. Buna göre, örgütlerde maaş, iş yükü ya da takdir edilme gibi konularda adaletsizlik yaşanması, bu dengesizlik hissiyle ilişkilendirilmektedir. Çalışanlar, adil bir muamele görmediklerini düşündüklerinde, güven ve sadakatleri azalmaktadır (Arar, Çetiner ve Yurdakul, 2023). Buna göre, sessiz istifa, bireylerin memnuniyetsizliklerini açıkça ifade etmek yerine; içe dönük bir tepki geliştirme eğiliminde oldukları davranış biçimi olarak değerlendirilebilir. Bu davranışın özellikle iş yaşamında, örgüt ve çalışan arasındaki alışverişlerde algılanan adaletsizlik ve dengesizliklere karşı gelişen bir tepki olarak ortaya çıktığı söylenebilir.

Sessiz istifanın altında yatan nedenlerin çok yönlü olduğu söylenebilir. Çalışan performansının göz ardı edilmesi, saygısızlık algısı, toksik iş ortamları, iş doyumu eksikliği ve işin anlamlılığının sorgulanması, bu nedenlerden en belirgin olanlarıdır (De Smet, Dowling, Hancock ve Schaninger, 2022; Parker ve Mehashe-Horowitz, 2022). Ayrıca, çalışanların kendi özgün beceri ve yeteneklerinin mevcut iş tanımları ile uyumsuz olduğunu düşünmeleri de bu süreci tetiklemektedir. Demokratik ve kapsayıcı çalışma ortamının eksikliği, çalışanların, kişisel ve mesleki gelişim sürecinde örgütlerinden yeterli desteği ve takdiri alamadıklarını hissetmeleri, yaratıcılıklarını serbestçe kullanamama duyguları, bireylerin potansiyellerini keşfetmelerini ve bunları iş ortamında sergileme fırsatlarını kısıtlamaktadır. Örgütsel kültürün zayıflığı, değişen iş düzenlemelerine ve çalışma koşullarına uyum sağlayamama ve işlerin dönüşen çalışma koşullarına göre yeniden tasarlanmaması gibi faktörler de sessiz istifaya neden olmaktadır (Kobal ve Batı, 2022).

Son zamanlarda sessiz istifa, çalışma ve iş yaşamını olduğu gibi eğitim örgütlerini de etkisi altına almış ve bu konuda yaşanan sorunlar kapsamında tartışılmaya başlanmıştır. Bu bağlamda, öğretmenlerin sessiz istifasını, eğitim sisteminin karşı karşıya olduğu ciddi sorunlardan biri olarak değerlendirmek mümkündür. Bu süreç, her ne kadar öğretmenlerin mesleki ve kişisel anlamda kendilerini ifade etme biçimi olarak ortaya çıksa da okullar ve öğrenciler üzerinde önemli olumsuz etkilere sahiptir. Öğretmenler, öğrenmeyi kolaylaştırma, öğrencileri motive etme, öğrencilerin entelektüel ve kişisel gelişimlerine destek olma konularında kritik rollere sahiptir. Ancak ne var ki modern eğitim yaklaşımının talepleri ve baskıları, öğretmenler üzerinde zamanla önemli bir yük oluşturmakta, öğretmenlerin duygusal tükenmişliklerini artırmakta, motivasyon ve iş doyumlarında düşüşe yol açmaktadır (Ingersoll ve Strong, 2020). Bu nedenle bazı öğretmenler mesleği açıkça terk etmeyi tercih ederken, bazıları ise sessiz bir çekilme yaşayarak öğretmenlik görevlerini yerine getirmeye devam etmektedir. Bu durum, mesleki ortamlarında hayal kırıklığına uğramış veya desteklenmemiş hisseden öğretmenlerin sessiz bir protestosu şeklinde yorumlanabilir.

Sessiz istifanın öğretmenlerin motivasyonlarının kademeli olarak aşınması, heyecanlarının azalması ve mesleklerine olan ilgi ve bağlılıklarının düşmesiyle ilişkili olduğu söylenebilir. Sessiz istifa yaşayan öğretmenler, öğrencilerle aktif olarak etkileşimde bulunmadan veya örgütsel amaçlara ulaşmayı hedeflemeden öğretim süreçlerini yürütebilirler. Bu durum hem öğrenme çıktılarını hem de okul etkililiğini olumsuz yönde etkilemektedir. Oysaki öğretmenler, bilgi aktarımının yanı sıra öğrencilerin sosyal ve psikolojik gelişimlerini desteklemede de önemli roller üstlenmektedirler. Bu bağlamda, sessiz istifa yaşayan öğretmenler, öğrencilerin akademik başarılarının ötesinde sosyal becerileri ve duygusal sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler bırakabilirler. Öğretmenin sessiz istifası, öğrenci-öğretmen ilişkileri bağlamında ciddi sorunlar oluşturmakta ve bu durum öğrenme ortamının etkileşimci ve destekleyici yapısının azalmasına neden olabilmektedir. Makro düzeyde değerlendirildiğinde ise eğitim-öğretim süreçlerinin yürütülmesinde, toplum için nitelikli ve yararlı bireylerin yetiştirilmesinde aktif rol üstlenen öğretmenlerin sessiz istifasının, mevcut eğitim sisteminin kalitesini ciddi şekilde sekteye uğratacağını söylemek mümkündür. Buna göre, öğretmenlerin sessiz istifası olgusunun, eğitim politikaları ve insan kaynakları yönetimi açısından derinlemesine incelenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, ilgili alan yazında farklı sektörlerden çalışanların ve üniversite öğrencilerinin (Avcı, 2023; Boz, Duran, Karayaman ve Deniz, 2023; Karaşin ve Öztürk, 2023; Savaş ve Turan, 2023) sessiz istifa davranışlarını belirlemeye ilişkin geliştirilen ölçeklerin bulunduğu görülmüştür. Ancak özellikle öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarını belirlemede kullanılacak ölçme araçlarının sınırlı sayıda (Yücedağlar, Gılıç, Uzun ve İnandı, 2024) olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle bu çalışmada, “Öğretmenlere İlişkin Sessiz İstifa Ölçeği”ni geliştirerek bu konuda geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı ortaya koymak ve öğretmenlerin sessiz istifaya ilişkin görüşlerini çeşitli değişkenler açısından inceleyerek literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın alt problemleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

1. Öğretmenlerin görüşlerine göre sessiz istifayı değerlendirmek üzere nasıl bir ölçek geliştirilebilir?
2. Öğretmenlerin sessiz istifalarına neden olan iş koşullarına, iş verimine ve işin özel yaşama etkisine ilişkin görüşleri ne düzeydedir?
3. Öğretmenlerin sessiz istifaya ilişkin görüşleri a) cinsiyetlerine, b) yaşlarına, c) kıdemlerine, d) branşlarına ve e) çalıştıkları okul kademesine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Bu çalışma betimsel tarama modelinde desenlenmiştir. Betimsel tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Büyüköztürk, Akgün, Karadeniz, Demirel ve Kılıç, 2013; Karasar, 2012). Bu çalışma ile hem öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi hem de bazı demografik özelliklere göre var olan durumlarının incelenmesi amaçlanmıştır.

### Çalışma Grupları

Öğretmenlere İlişkin Sessiz İstifa Ölçeği'nin geliştirilmesi aşamasında yapı geçerliliğini sağlamada Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) için Çalışma Grubu-1 ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile araştırma sorularının yanıtlanması için Çalışma Grubu-2 kullanılmıştır. Çalışma grupları Ankara'da kamu

okullarında görev yapan öğretmenler arasından kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Çalışma gruplarının demografik değişkenlere göre dağılımına Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1.

*Çalışma gruplarının demografik değişkenlere göre dağılımı*

| Değişken                      | Çalışma Grubu-1 |            | Çalışma Grubu-2 |            |
|-------------------------------|-----------------|------------|-----------------|------------|
|                               | f               | %          | f               | %          |
| Cinsiyet                      |                 |            |                 |            |
| Erkek                         | 55              | 22         | 103             | 24,3       |
| Kadın                         | 195             | 78         | 321             | 75,7       |
| Çalışılan Okul Kademesi       |                 |            |                 |            |
| İlkokul, okulöncesi ve BİLSEM | 84              | 33,6       | 107             | 25,2       |
| Ortaokul                      | 66              | 26,4       | 105             | 24,8       |
| Lise                          | 79              | 31,6       | 194             | 45,8       |
| Diğer                         | 21              | 8,4        | 18              | 4,2        |
| Yaş                           |                 |            |                 |            |
| 34 yaş ve altı                | 21              | 8,4        | 42              | 9,9        |
| 35-39                         | 37              | 14,8       | 60              | 14,2       |
| 40-44                         | 49              | 19,6       | 84              | 19,8       |
| 45-49                         | 51              | 20,4       | 85              | 20,0       |
| 50-54                         | 55              | 22,0       | 100             | 23,6       |
| 55 yaş ve üstü                | 37              | 14,8       | 53              | 12,5       |
| Kıdem                         |                 |            |                 |            |
| 10 yıl ve daha az             | 25              | 10,0       | 54              | 12,7       |
| 11-15                         | 37              | 14,8       | 60              | 14,2       |
| 16-20                         | 43              | 17,2       | 67              | 15,8       |
| 21-25                         | 54              | 21,6       | 91              | 21,5       |
| 26-30                         | 55              | 22,0       | 96              | 22,6       |
| 31 yıl ve daha fazla          | 36              | 14,4       | 56              | 13,2       |
| Branş                         |                 |            |                 |            |
| Sözel Alanlar                 | 173             | 69,2       | 272             | 64,2       |
| Sayısal Alanlar               | 33              | 13,2       | 63              | 14,9       |
| Diğer                         | 44              | 17,6       | 89              | 21,0       |
| <b>Toplam</b>                 | <b>250</b>      | <b>100</b> | <b>424</b>      | <b>100</b> |

Tablo 1’deki verilere göre, birbirinden bağımsız iki çalışma grubuyla araştırma yürütülmüştür. Bunlardan 250 katılımcıdan oluşan Çalışma Grubu-1, AFA için kullanılmıştır. 424 katılımcıdan oluşan Çalışma Grubu-2 ise DFA ve araştırmanın alt problemlerine yanıt aramak için temel analizlerde kullanılmıştır. Ölçek geliştirme çalışmalarında, örneklem sayısının belirlenmesinde ölçek madde sayısının 3-10 katı olacak şekilde katılımcıya ulaşılmasının yeterli olduğu ifade edilmektedir (Tavşancıl, 2014). Bu çalışmada, 30 maddelik ölçek formu 250 katılımcıya uygulanmıştır. Dolayısıyla bu sayının AFA için önerilen örneklem büyüklüğünü yeterli düzeyde karşıladığını söylemek mümkündür. Tablo 1’deki veriler incelendiğinde, her iki çalışma grubunda da katılımcıların cinsiyet, yaş, kıdem, branş ve çalışılan okul kademesi açısından dağılımlarının farklılık gösterdiği görülmektedir.

### Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu çalışmada öncelikle öğretmenlerin sessiz istifaya ilişkin görüşlerini belirlemeye üzere ölçek geliştirme çalışması yapılmıştır. Bu kapsamda, araştırmacılar tarafından, ilgili alan yazın taraması doğrultusunda taslak ölçek formu için 45 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuş ve uzman görüşüne sunulmuştur. Eğitim yönetimi ile ölçme ve değerlendirme alanlarında uzman üç öğretim üyesi taslak ölçek formunu hem maddelerin anlaşılabilirliği hem de yapıyı ölçme düzeyi açısından değerlendirmiştir. Uzman değerlendirmeleri doğrultusunda 15 madde havuzdan çıkarılmıştır. Ölçek formunda kalan maddelerin

kapsam geçerliğini sağlar nitelikte olduğu (Balcı, 2004) konusunda görüş birliğine varılmıştır. Kalan 30 madde beşli Likert tipinde (“1” Hiç katılmıyorum, “2” Katılmıyorum, “3” Kısmen katılıyorum, “4” Katılıyorum, “5” Tamamen katılıyorum) düzenlenerek uygulamaya hazır hale getirilmiştir. İki bağımsız çalışma grubuyla yürütülen araştırmada veriler çevrimiçi ortamda toplanmıştır. Gerekli Etik Kurul İzni alındıktan sonra, araştırmada gönüllülük esasına göre Çalışma Grubu-1 için 280 katılımcıdan ve Çalışma Grubu-2 için 450 katılımcıdan veri toplanmıştır.

Araştırmada verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğinin sınanmasında AFA’dan ve güvenilirliğin belirlenmesinde iç tutarlılık katsayısından (Cronbach Alpha) yararlanılmıştır. AFA incelemelerine Çalışma Grubu-1 için 280 gözlem ile başlanmıştır. Normallik dağılımı, çoklu bağlantılılık sorunu, kayıp ve uç değerler açısından incelenen veri setinde kayıp değer olmadığı; ancak z skorlarına göre değerlendirilen uç değer incelemesinde 30 gözlemin uç değer olduğu belirlenmiş ve veri setinden çıkarılmıştır. Ölçeğin DFA incelemesi ile çalışmanın ikinci ve üçüncü alt problemleri doğrultusunda yapılan analizlere Çalışma Grubu-2 için 450 gözlem ile başlanmıştır. Normallik testleri ve z skorları incelemesiyle uç değerlerin olup olmadığı incelenmiş ve 26 uç değer veri setinden çıkarılmıştır.

Öğretmenlerin sessiz istifaya ilişkin görüşlerini belirlemek için betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Öğretmenlerin ölçek maddelerindeki ifadelerle katılma durumları yüzde ve frekans değerleriyle özetlenmiş ve her bir ifadeye verilen yanıtların ortalamaları hesaplanmıştır. Öğretmenlerin sessiz istifa puan ortalamalarının demografik özelliklere göre incelenmesinde, iki kategorili değişkenler için bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla kategorili değişkenler için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Bağımsız örneklem t testi, iki grubun puan ortalaması farklarını; ANOVA ise iki ya da daha fazla grubun puan ortalaması farklarını belirlemeye yarayan istatistiksel tekniklerdendir (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2012). Bağımlı değişkenler olan ölçek boyutları puanlarının bağımsız değişkenlerin her bir düzeyi için betimsel istatistikleri ile varyansların homojenliği testi sonuçları tüm alt boyutlar için sağlanmıştır. Bu doğrultuda, cinsiyet değişkeni için bağımsız örneklem t testi; kıdem, çalışılan okul kademesi, yaş ve branş değişkenleri için ANOVA uygulanmıştır. Manidar çıkan farkların incelenmesinde ise Tukey çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır.

### Araştırmanın Etik İzinleri

Yapılan bu çalışmada araştırma etiği ilkeleri gözetilmiş olup Çankaya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’nun 10.03.2023 tarihli ve E-90705970-050.99-124281 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

## BULGULAR

### Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarına İlişkin Bulgular

Araştırmada veri seti AFA’nın varsayımları açısından incelendiğinde, normal dağılıma uygun olduğu ve çoklu bağlantılılık sorununun olmadığı görülmüştür. Verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır ve KMO değeri 0.92 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan KMO değerinin 0.60’tan yüksek çıkması veri setinin faktör analizi uygulaması için uygun olduğunu (Büyüköztürk, 2011) ve .90’ın üzerinde olması ise mükemmel uyuma sahip olduğunu göstermektedir (Kaiser, 1974). Varimax döndürme yöntemi ile öngörülen üç boyuta ilişkin bulgular Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2.

#### Ölçeğin açımlayıcı faktör analizi sonuçları

| Madde No | Faktör Yüğü  |           |                         | Öz Değer | Açıklanan Varyans (%) |
|----------|--------------|-----------|-------------------------|----------|-----------------------|
|          | İş Koşulları | İş Verimi | İşin Özel Yaşama Etkisi |          |                       |
| m10      | ,789         |           |                         |          |                       |
| m14      | ,758         |           |                         |          |                       |
| m13      | ,713         |           |                         |          |                       |
| m26      | ,710         |           |                         | 11,75    | 26,16                 |
| m6       | ,682         |           |                         |          |                       |
| m5       | ,679         |           |                         |          |                       |
| m11      | ,648         |           |                         |          |                       |

Tablo2. devamı...

| Madde No      | Faktör Yüğü  |           |                         | Öz Değer | Açıklanan Varyans (%) |
|---------------|--------------|-----------|-------------------------|----------|-----------------------|
|               | İş Koşulları | İş Verimi | İşin Özel Yaşama Etkisi |          |                       |
| m1            | ,636         |           |                         |          |                       |
| m27           | ,619         |           |                         |          |                       |
| m4            | ,610         |           |                         |          |                       |
| m3            | ,572         |           |                         |          |                       |
| m28           | ,561         |           |                         |          |                       |
| m30           | ,480         |           |                         |          |                       |
| m7            | ,471         |           |                         |          |                       |
| m29           | ,451         |           |                         |          |                       |
| m2            | ,435         |           |                         |          |                       |
| m8            | ,426         |           |                         |          |                       |
| m9            | ,340         |           |                         |          |                       |
| m19           |              | ,893      |                         |          |                       |
| m18           |              | ,841      |                         |          |                       |
| m16           |              | ,787      |                         |          |                       |
| m17           |              | ,781      |                         | 2,91     | 18,24                 |
| m15           |              | ,701      |                         |          |                       |
| m20           |              | ,701      |                         |          |                       |
| m22           |              | ,587      |                         |          |                       |
| m25           |              |           | ,902                    |          |                       |
| m24           |              |           | ,898                    | 1,64     | 9,81                  |
| m23           |              |           | ,653                    |          |                       |
| <b>Toplam</b> |              |           |                         |          | <b>54,21</b>          |

Tablo 2’deki AFA sonuçları incelendiğinde, ölçekte bulunacak faktör sayısını belirlemede dikkate alınan öz değer katsayılarının Kaiser kriterine göre 1 veya 1’den büyük olduğu (Kartal ve Bardakçı, 2018) görülmektedir. Ölçeğe AFA uygulandıktan sonra Kaiser kriterine göre öz değeri 1’den yüksek üç faktörlü bir yapı elde edilmiştir. AFA’ya göre, belirlenen boyutta bir maddenin yer alabilmesi için madde faktör yükünün .30 ve üzerinde olması gerekmektedir (Seçer, 2013). Bu kapsamda, faktör yükleri .30’un altında bulunan “İş Koşulları” boyutundaki 12. madde ve “İş Verimi” boyutundaki 21. madde ölçekten çıkarılmıştır. 28 madde ile toplamda açıklanan varyans %54,21’dir. İş koşulları boyutunda 18 madde ile açıklanan varyans %26,16; ikinci boyut olan iş verimi için açıklanan varyans %18,24 ve son olarak işin özel yaşama etkisi boyutunda açıklanan varyans %9,81’dir. Maddelere ilişkin faktör yükleri .34 ile .90 arasında değişmektedir. Bu yapıya ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3.

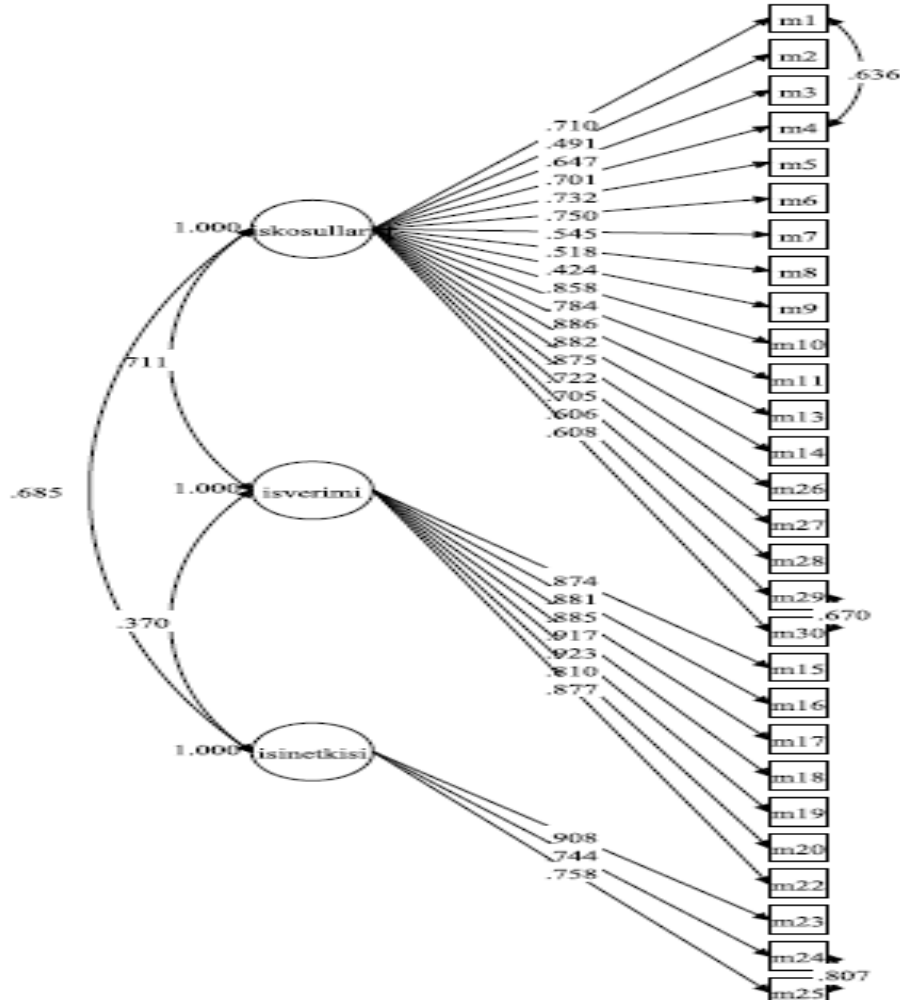
*Ölçeğe ilişkin betimsel istatistikler (Çalışma grubu-1)*

| Boyutlar                  | $\bar{X}$ | ss    | En küçük değer | En büyük değer | Çarpıklık | Basıklık |
|---------------------------|-----------|-------|----------------|----------------|-----------|----------|
| 1.İş Koşulları            | 47,75     | 15,40 | 18,00          | 86,00          | 0,089     | -0,587   |
| 2.İş Verimi               | 13,66     | 6,74  | 7,00           | 35,00          | 1,043     | 0,505    |
| 3.İşin Özel Yaşama Etkisi | 7,08      | 3,33  | 3,00           | 15,00          | 0,562     | -0,615   |

Tablo 3’teki verilere göre, öğretmenlerin sessiz istifaya ilişkin en yüksek ortalamasının iş koşulları boyutunda ( $\bar{X}=47,75$ ), en düşük ortalamasının ise işin özel yaşama etkisi boyutunda ( $\bar{X}=7,08$ ) olduğu görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerleri alt boyutlardaki puanların normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir.

Araştırmada, AFA sonucunda 28 madde ve üç boyuttan oluşan ölçeğin (EK 1) yapı geçerliğini doğrulamak için DFA uygulanmıştır. Modelin DFA’da uyumlu çalışıp çalışmadığını test etmek için farklı

uyum iyiliği indeks değerleri kullanılmıştır. Bu kapsamda, cmin/df ( $\chi^2/sd$ ), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), CFI (Comparative Fit Index), NFI (Normed Fit Index), TLI (Tucker-Lewis Index) ve SRMR (Standardized Root Mean Square Residuals) uyum indeksleri dikkate alınmıştır. Analiz sonucuna ilişkin bulgular Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Ölçeğe ilişkin DFA bulguları (Çalışma grubu-2)  
( $\chi^2=1674,757$ ;  $sd=344$ ;  $RMSEA=0.07$ ;  $CFI=0.945$ ;  $NFI=0.955$ ;  $TLI=0.940$ ;  $SRMR=0.05$ )

Şekil 1 incelendiğinde, tüm yol katsayılarının manidar olduğu ve .50’nin üzerinde olduğu görülmektedir. Model uyum indekslerinin ( $\chi^2/sd=4.86$ ;  $RMSEA=0.07$ ;  $CFI=0.945$ ;  $NFI=0.955$ ;  $TLI=0.940$ ;  $SRMR=0.05$ ) kabul edilebilir uyum ölçütleri aralığında (Browne ve Cudeck, 1992; Şimşek, 2007) bulunduğu tespit edilmiştir. Modelde kovaryanslara ilişkin düzeltme indeksleri kontrol edilerek “İş Koşulları” boyutunda birinci ve dördüncü ile yirmi dokuzuncu ve otuzuncu, “İşin Özel Yaşama Etkisi” boyutunda ise yirmi dördüncü ve yirmi beşinci maddeler arasında kovaryans çizilerek hata varyansları birleştirilmiştir. Bunun nedeni bu maddelerin birbirlerine yakın ifadeleri ve yanıtları içermesidir. Analiz çıktılarına göre, üç boyutlu ölçeğin toplanan veri ile uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmış ve modelin doğrulandığı belirlenmiştir. DFA modelinin çalıştırıldığı ve analizlerin yapıldığı gruba ilişkin betimsel istatistikler Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4.

Ölçeğe ilişkin betimsel istatistikler (Çalışma grubu-2)

|                           | $\bar{X}$ | ss    | En küçük değer | En büyük değer | Çarpıklık | Baskınlık |
|---------------------------|-----------|-------|----------------|----------------|-----------|-----------|
| 1.İş Koşulları            | 47,94     | 15,15 | 18,00          | 90,00          | 0,162     | -0,725    |
| 2.İş Verimi               | 13,75     | 6,87  | 7,00           | 35,00          | 1,017     | 0,281     |
| 3.İşin Özel Yaşama Etkisi | 7,12      | 3,22  | 3,00           | 15,00          | 0,508     | -0,565    |



Tablo 4’te ölçeğe ilişkin betimsel istatistikler incelendiğinde, Çalışma Grubu 1’dekine benzer sonuçlar elde edildiği görülmüştür. En yüksek ortalama puan iş koşulları ( $\bar{X}=47,94$ ) boyutundayken en düşük ortalama işin özel yaşama etkisi ( $\bar{X}=7,12$ ) boyutundadır. Güvenirlik çalışmaları kapsamında ölçeğin AFA ve DFA grupları için hesaplanan Cronbach Alfa ve  $\omega$  (Omega) katsayıları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5.  
*AFA ve DFA güvenirlilik analizleri*

| Boyutlar                  | Çalışma Grubu-1 |       | Çalışma Grubu-2 |       |
|---------------------------|-----------------|-------|-----------------|-------|
|                           | Cronbach Alfa   | Omega | Cronbach Alfa   | Omega |
| 1.İş Koşulları            | .93             | .93   | .92             | .92   |
| 2.İş Verimi               | .93             | .94   | .93             | .93   |
| 3.İşin Özel Yaşama Etkisi | .89             | .89   | .87             | .89   |

Tablo 5’teki bulgulara göre, güvenirlilik analizlerinde, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (cronbach alpha) ve faktör yüklerinin birbirine eşit olmadığı durumlarda tercih edilen McDonalds’ın  $\omega$  (omega) katsayısı kullanılmıştır (Zinbarg, Revelle, Yovel ve Li, 2005). Güvenirlilik katsayıları incelendiğinde, tüm alt boyutlar için Cronbach Alpha ve Omega güvenirlilik katsayılarının yüksek güvenirliliğe işaret ettiği görülmüştür.

### Öğretmenlerin Sessiz İstifaya İlişkin Görüşlerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin “iş koşulları” alt boyutunda sessiz istifaya ilişkin görüşlerinin incelenmesi için ilgili boyuttaki maddelere verilen yanıtlardan elde edilen yüzde ve frekans dağılımları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6.  
*İş koşulları boyutunda sessiz istifaya ilişkin öğretmen görüşlerinin dağılımı*

|   | Hiç Katılmıyorum |      | Katılmıyorum |      | Kısmen Katılmıyorum |      | Katlıyorum |      | Tamamen Katlıyorum |      | $\bar{x}$ |
|---|------------------|------|--------------|------|---------------------|------|------------|------|--------------------|------|-----------|
|   | n                | %    | n            | %    | n                   | %    | n          | %    | n                  | %    |           |
| <b>İş Koşulları</b>   |                  |      |              |      |                     |      |            |      |                    |      |           |
| 1. İşimin bana uygun olmadığını düşünüyorum.                | 239              | 56,4 | 77           | 18,2 | 62                  | 14,6 | 21         | 5,0  | 25                 | 5,9  | 1,85      |
| 2. İşimin maddi ihtiyaçlarımı karşılamadığını düşünüyorum.  | 24               | 5,7  | 20           | 4,7  | 87                  | 20,5 | 92         | 21,7 | 201                | 47,4 | 4,00      |
| 3. İşimin manevi ihtiyaçlarımı karşılamadığını düşünüyorum. | 80               | 18,9 | 70           | 16,5 | 133                 | 31,4 | 75         | 17,7 | 66                 | 15,6 | 2,94      |
| 4. İşimin kişiliğime uygun olmadığını düşünüyorum.          | 256              | 60,4 | 78           | 18,4 | 48                  | 11,3 | 22         | 5,2  | 20                 | 4,7  | 1,75      |
| 5. İşimin beni geliştirmediğini düşünüyorum.                | 132              | 31,1 | 99           | 23,3 | 112                 | 26,4 | 46         | 10,8 | 35                 | 8,3  | 2,41      |
| 6. İşimin beni tükettiğini düşünüyorum.                     | 66               | 15,6 | 73           | 17,2 | 112                 | 26,4 | 80         | 18,9 | 93                 | 21,9 | 3,14      |
| 7. İş arkadaşlarıma yakınlık hissetmiyorum.                 | 163              | 38,4 | 111          | 26,2 | 103                 | 24,3 | 26         | 6,1  | 21                 | 5,0  | 2,12      |
| 8. İşimdeki yöneticilerime yakınlık hissetmiyorum.          | 87               | 20,5 | 100          | 23,6 | 115                 | 27,1 | 56         | 13,2 | 66                 | 15,6 | 2,79      |
| 9. İş güvencemin olmadığını düşünüyorum.                    | 147              | 34,7 | 107          | 25,2 | 93                  | 21,9 | 42         | 9,9  | 35                 | 8,3  | 2,31      |

Tablo 6 devamı...

|  | Hiç Katılmıyorum |      | Katılmıyorum |      | Kısmen Katılmıyorum |      | Katılıyorum |      | Tamamen Katılıyorum |      | $\bar{x}$   |
|--|------------------|------|--------------|------|---------------------|------|-------------|------|---------------------|------|-------------|
|  | n                | %    | n            | %    | n                   | %    | n           | %    | n                   | %    |             |
| <b>İş Koşulları</b>  |                  |      |              |      |                     |      |             |      |                     |      |             |
| 10. İşe gelirken ayaklarım geri geri gidiyor.                      | 151              | 35,6 | 105          | 24,8 | 100                 | 23,6 | 49          | 11,6 | 19                  | 4,5  | 2,24        |
| 11. İşten erken çıkmak istiyorum.                                  | 90               | 21,2 | 96           | 22,6 | 120                 | 28,3 | 66          | 15,6 | 52                  | 12,3 | 2,75        |
| 13. İşimi yaparken sıkılıyorum.                                    | 174              | 41,0 | 118          | 27,8 | 86                  | 20,3 | 31          | 7,3  | 15                  | 3,5  | 2,04        |
| 14. İşim beni heyecanlandırmıyor.                                  | 137              | 32,3 | 107          | 25,5 | 98                  | 23,1 | 50          | 11,8 | 32                  | 7,5  | 2,37        |
| 26. İşim yüzünden kendimi mutsuz hissediyorum.                     | 166              | 39,2 | 86           | 20,3 | 105                 | 24,8 | 31          | 7,3  | 36                  | 8,5  | 2,25        |
| 27. Kendimi geliştirebileceğim bir işimin olmasını istiyorum.      | 111              | 26,2 | 67           | 15,8 | 83                  | 19,6 | 76          | 17,9 | 87                  | 20,5 | 2,90        |
| 28. Geliri daha iyi bir işimin olmasını istiyorum.                 | 39               | 9,2  | 39           | 9,2  | 70                  | 16,5 | 69          | 16,3 | 207                 | 48,8 | 3,86        |
| 29. Esnek çalışma saatlerine sahip bir işimin olmasını istiyorum.  | 78               | 18,4 | 66           | 15,6 | 111                 | 26,2 | 53          | 12,5 | 116                 | 27,4 | 3,14        |
| 30. İstedğim yerden çalışabileceğim bir işimin olmasını istiyorum. | 91               | 21,5 | 77           | 18,2 | 104                 | 24,5 | 51          | 12,0 | 101                 | 23,8 | 2,98        |
| <b>Toplam</b>  |                  |      |              |      |                     |      |             |      |                     |      | <b>2,66</b> |

Tablo 6 incelendiğinde, bu alt boyuta ilişkin öğretmen görüşlerinin toplam puan aritmetik ortalamasının düşük düzeyde ( $\bar{X}=2,66$ ) olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda, katılımcıların iş koşulları boyutunda bulunan ifadelerine genel olarak düşük düzeyde katıldıklarını söylemek mümkündür. Bununla birlikte, “İşimin maddi ihtiyaçlarımı karşılamadığını düşünüyorum” ifadesine verilen yanıtların en yüksek ortalamaya ( $\bar{X}=4,00$ ), “İşimin kişiliğime uygun olmadığını düşünüyorum” ifadesinin ise en düşük ortalamaya ( $\bar{X}=1,75$ ) sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca en çok “hiç katılmıyorum” yanıtının verildiği ifadenin “İşimin bana uygun olmadığını düşünüyorum” ( $n=239$ ) ifadesi olduğu; en çok “tamamen katılıyorum” yanıtının ise “Geliri daha iyi bir işimin olmasını istiyorum” ( $n=207$ ) ifadesine verildiği gözlenmiştir.

Öğretmenlerin “iş verimi” alt boyutunda sessiz istifaya ilişkin görüşlerinin incelenmesi için ilgili boyuttaki maddelere verilen yanıtlardan elde edilen bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7.

*İş verimi boyutunda sessiz istifaya ilişkin öğretmen görüşlerinin dağılımı*

|   | Hiç Katılmıyorum |      | Katılmıyorum |      | Kısmen Katılmıyorum |      | Katılıyorum |     | Tamamen Katılıyorum |     | $\bar{x}$ |
|---|------------------|------|--------------|------|---------------------|------|-------------|-----|---------------------|-----|-----------|
|   | n                | %    | n            | %    | n                   | %    | n           | %   | n                   | %   |           |
| <b>İş Verimi</b>  |                  |      |              |      |                     |      |             |     |                     |     |           |
| 15. İşimin sadece asgari gerekliliklerini yerine getiriyorum. | 227              | 53,5 | 91           | 21,5 | 65                  | 15,3 | 26          | 6,1 | 15                  | 3,5 | 1,84      |
| 16. İşim için gerekli olandan fazla çaba göstermiyorum.       | 219              | 51,7 | 99           | 23,3 | 58                  | 13,7 | 30          | 7,1 | 18                  | 4,2 | 1,88      |
| 17. İşim için gerekli olandan fazla zaman ayırmıyorum.        | 211              | 49,8 | 102          | 24,1 | 57                  | 13,4 | 37          | 8,7 | 17                  | 4,0 | 1,93      |

Tablo 7 devamı...

|   | Hiç Katılmıyorum |      | Katılmıyorum |      | Kısmen Katılıyorum |      | Katılmıyorum |     | Tamamen Katılıyorum |     | $\bar{x}$   |
|---|------------------|------|--------------|------|--------------------|------|--------------|-----|---------------------|-----|-------------|
|   | n                | %    | n            | %    | n                  | %    | n            | %   | n                   | %   |             |
| <b>İş Verimi</b>  |                  |      |              |      |                    |      |              |     |                     |     |             |
| 18. İşim için gerekli olandan fazla yeteneklerimi kullanmıyorum.                | 182              | 42,9 | 99           | 23,3 | 81                 | 19,1 | 41           | 9,7 | 21                  | 5,0 | 2,10        |
| 19. İşim için gerekli olandan fazla performans sergilemiyorum.                  | 205              | 48,3 | 99           | 23,3 | 65                 | 15,3 | 41           | 9,7 | 14                  | 3,3 | 1,96        |
| 20. İşimin sadece görev tanımında yer alan sorumluluklarını yerine getiriyorum. | 211              | 49,8 | 99           | 23,3 | 59                 | 13,9 | 31           | 7,3 | 24                  | 5,7 | 1,95        |
| 22. İşimde kendimi verimli hissetmiyorum.                                       | 182              | 42,9 | 107          | 25,5 | 83                 | 19,6 | 31           | 7,3 | 21                  | 5,0 | 2,06        |
| <b>Toplam</b>   |                  |      |              |      |                    |      |              |     |                     |     | <b>1,96</b> |

Tablo 7’de verilen betimsel istatistikler incelendiğinde, bu alt boyuta ilişkin öğretmen görüşlerinin toplam puan aritmetik ortalamasının oldukça düşük düzeyde ( $\bar{X}=1,96$ ) olduğu belirlenmiştir. Bu durum öğretmenlerin iş verimine ilişkin ifadelerle çok düşük düzeyde katılım gösterdiklerini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca en yüksek ortalamaya sahip ifadenin “İşim için gerekli olandan fazla yeteneklerimi kullanmıyorum” ( $\bar{X}=2,10$ ) şeklinde olduğu, en düşük ortalamanın ise “İşimin sadece asgari gerekliliklerini yerine getiriyorum” ( $\bar{X}=1,84$ ) ifadesinde yer aldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan, en çok “hiç katılmıyorum” denilen ifadenin “İşimin sadece asgari gerekliliklerini yerine getiriyorum” (n=227); en çok “tamamen katılıyorum” denilen ifadenin ise “İşimin sadece görev tanımında yer alan sorumluluklarını yerine getiriyorum” (n=24) şeklinde olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin “işin özel yaşama etkileri” alt boyutunda sessiz istifaya ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesinde ilgili boyuttaki maddelere verilen yanıtların dağılımı Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8.

*İşin özel yaşama etkisi boyutunda sessiz istifaya ilişkin öğretmen görüşlerinin dağılımı*

|   | Hiç Katılmıyorum |      | Katılmıyorum |      | Kısmen Katılıyorum |      | Katılmıyorum |      | Tamamen Katılıyorum |      | $\bar{x}$   |
|---|------------------|------|--------------|------|--------------------|------|--------------|------|---------------------|------|-------------|
|   | n                | %    | n            | %    | n                  | %    | n            | %    | n                   | %    |             |
| <b>İşin Özel Yaşama Etkisi</b>                          |                  |      |              |      |                    |      |              |      |                     |      |             |
| 23. İş yaşamı-özel yaşam dengesi kurmakta zorlanıyorum. | 182              | 42,9 | 110          | 25,9 | 81                 | 19,1 | 34           | 8,0  | 17                  | 4,0  | 2,04        |
| 24. İşim yüzünden hobilerime zaman ayıramıyorum.        | 99               | 23,3 | 115          | 27,1 | 106                | 25,0 | 59           | 13,9 | 45                  | 10,6 | 2,61        |
| 25. İşim yüzünden yakınlarıma zaman ayıramıyorum.       | 109              | 25,7 | 118          | 27,8 | 115                | 27,1 | 52           | 12,3 | 30                  | 7,1  | 2,47        |
| <b>Toplam</b>   |                  |      |              |      |                    |      |              |      |                     |      | <b>2,37</b> |

Tablo 8’de verilen dağılımlar incelendiğinde, diğer alt boyutlara benzer şekilde bu alt boyuta ilişkin öğretmen görüşlerinin de toplam puan aritmetik ortalamaları ( $\bar{X}=2,37$ ) düşük çıkmıştır. Bu kapsamda, öğretmenlerin sessiz istifanın işin özel yaşama etkilerine ilişkin ifadelerine düşük düzeyde katılım gösterdikleri söylenebilir. Yanıtlar genel olarak değerlendirildiğinde, “İşim yüzünden hobilerime zaman ayıramıyorum” ifadesinin en yüksek ( $\bar{X}=2,61$ ), “İş yaşamı-özel yaşam dengesi kurmakta zorlanıyorum” ifadesinin ise en düşük ortalamaya ( $\bar{X}=2,04$ ) sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca en çok “hiç katılmıyorum” denilen ifadenin “İş yaşamı-özel yaşam dengesi kurmakta zorlanıyorum” (n=182); en çok “tamamen katılıyorum” denilen ifadenin ise “İşim yüzünden hobilerime zaman ayıramıyorum” (n=45) şeklinde olduğu gözlenmiştir.

Öğretmenlerin sessiz istifasının iş koşulları, iş verimi ve işin özel yaşama etkisi boyutlarına ilişkin görüşleri belirlendikten sonra son araştırma probleminin yanıtlanması için yapılan analizlerde demografik değişkenler sırasıyla sunulmuştur. Buna göre, öğretmenlerin iş koşulları, iş verimi ve işin özel yaşama etkileri puanlarında cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9.

*Öğretmenlerin sessiz istifanın alt boyutlarındaki puanlarının cinsiyete göre bağımsız örneklem T testi sonuçları*

| Alt Boyutlar            | Grup  | N   | Ortalama | Ss    | t      | sd  | p     |
|-------------------------|-------|-----|----------|-------|--------|-----|-------|
| İş Koşulları            | Kadın | 321 | 48,04    | 15,20 | 0,233  | 422 | 0,816 |
|                         | Erkek | 103 | 47,64    | 15,07 |        |     |       |
| İş Verimi               | Kadın | 321 | 13,43    | 6,97  | -1,692 | 422 | 0,091 |
|                         | Erkek | 103 | 14,74    | 6,48  |        |     |       |
| İşin Özel Yaşama Etkisi | Kadın | 321 | 7,17     | 3,28  | 0,565  | 422 | 0,572 |
|                         | Erkek | 103 | 6,97     | 3,07  |        |     |       |

Tablo 9’deki bulgulara göre, öğretmenlerin iş koşulları ( $t=0,233$ ;  $p>.05$ ), iş verimi ( $t=-1,692$ ;  $p>.05$ ) ve işin özel yaşama etkisi ( $t=0,565$ ;  $p>.05$ ) puanları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin iş koşulları, iş verimi ve işin özel yaşama etkileri puanlarında yaşlarına göre anlamlı bir fark olup olmadığının belirlenebilmesi için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Yaş değişkenine göre ortalama puanlar Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10.

*Öğretmenlerin sessiz istifanın alt boyutlarındaki puanlarının yaşa göre dağılımı*

| Alt Boyutlar            | Grup           | N   | $\bar{x}$ | Ss    |
|-------------------------|----------------|-----|-----------|-------|
| İş Koşulları            | 34 yaş ve altı | 42  | 50,95     | 13,70 |
|                         | 35-39          | 60  | 52,28     | 15,65 |
|                         | 40-44          | 84  | 49,98     | 12,99 |
|                         | 45-49          | 85  | 45,72     | 15,93 |
|                         | 50-54          | 100 | 46,33     | 14,17 |
|                         | 55 yaş ve üstü | 53  | 44,00     | 17,78 |
| İş Verimi               | 34 yaş ve altı | 42  | 14,45     | 7,29  |
|                         | 35-39          | 60  | 15,40     | 6,93  |
|                         | 40-44          | 84  | 13,69     | 6,42  |
|                         | 45-49          | 85  | 13,84     | 6,77  |
|                         | 50-54          | 100 | 12,45     | 6,21  |
|                         | 55 yaş ve üstü | 53  | 13,73     | 8,21  |
| İşin Özel Yaşama Etkisi | 34 yaş ve altı | 42  | 7,80      | 3,54  |
|                         | 35-39          | 60  | 6,85      | 3,04  |
|                         | 40-44          | 84  | 7,47      | 3,37  |
|                         | 45-49          | 85  | 6,97      | 3,21  |
|                         | 50-54          | 100 | 7,03      | 3,15  |
|                         | 55 yaş ve üstü | 53  | 6,77      | 3,11  |

Tablo 10’da öğretmenlerin yaşlarına göre iş koşulları, iş verimi ve işin özel yaşama etkisi alt boyutlarındaki ortalamaları verilmiştir. Buna göre, iş koşulları ( $\bar{X}=52,28$ ) ve iş verimi ( $\bar{X}=15,40$ ) alt boyutlarında en yüksek ortalama puan 35-39 yaş grubundaki öğretmenlere; işin özel yaşama etkisi alt boyutunda ( $\bar{X}=7,80$ ) ise en yüksek ortalamanın 34 yaş ve altı öğretmenlere ait olduğu görülmüştür. En düşük ortalama puanlar ise iş koşulları alt boyutunda ( $\bar{X}=44,00$ ) 55 yaş ve üstü öğretmenlerde; iş verimi alt boyutunda ( $\bar{X}=12,45$ ) 50-54 yaş grubundaki öğretmenlerde ve işin özel yaşama etkisi ( $\bar{X}=6,77$ ) alt boyutunda ise 55 yaş ve üstü gruptaki öğretmenlerde görülmüştür.

Sessiz istifanın “iş koşulları”, “iş verimi” ve “işin özel yaşama etkisi” boyutlarında öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11.

*Sessiz istifanın alt boyutlarındaki puanlarının yaşa göre ANOVA sonuçları*

| Alt Boyutlar            |               | Kareler<br>Toplamı | Kareler<br>Ortalaması | sd  | F     | p     | Anlamlı Fark             |
|-------------------------|---------------|--------------------|-----------------------|-----|-------|-------|--------------------------|
| İş Koşulları            | Gruplar arası | 3362,679           | 672,536               | 5   | 2,996 | 0,011 | 35-39 ile 55 yaş ve üstü |
|                         | Gruplar içi   | 93837,963          | 224,493               | 418 |       |       |                          |
|                         | Toplam        | 97200,642          |                       | 423 |       |       |                          |
| İş Verimi               | Gruplar arası | 354,177            | 70,835                | 5   | 1,508 | 0,186 | -                        |
|                         | Gruplar içi   | 19632,821          | 46,968                | 418 |       |       |                          |
|                         | Toplam        | 19986,998          |                       | 423 |       |       |                          |
| İşin Özel Yaşama Etkisi | Gruplar arası | 43,898             | 8,780                 | 5   | 0,841 | 0,521 | -                        |
|                         | Gruplar içi   | 4365,225           | 10,443                | 418 |       |       |                          |
|                         | Toplam        | 4409,123           | 672,536               | 423 |       |       |                          |

Tablo 11’de verilen sonuçlara göre, öğretmenlerin iş koşulları ( $F_{(5,418)}=2.996$ ;  $p<.05$ ) puanlarında yaşa göre anlamlı fark bulunmuştur. İş verimi ( $F_{(5,418)}=1.508$ ;  $p>.05$ ) ve işin özel yaşama etkisi ( $F_{(5,418)}=0,841$ ;  $p>.05$ ) puanlarında ise yaşa göre anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. İş koşulları alt boyutundaki anlamlı farkın hangi yaş gruplarından geldiğinin belirlenmesi için Tukey çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Testin sonuçlarına göre, 35-39 yaş grubundaki öğretmenlerin iş koşulları boyutundaki puan ortalamaları ( $\bar{X} =52,28$ ), 55 yaş ve üstü öğretmenlerin puan ortalamalarından ( $\bar{X} =44,00$ ) anlamlı şekilde yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlerin kıdemlerine göre sessiz istifanın iş koşulları, iş verimi ve işin özel yaşama etkisi alt boyutlarındaki puan ortalamaları incelenmiş ve bulgular Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12.

*Öğretmenlerin sessiz istifanın alt boyutlarındaki puanlarının kıdeme göre dağılımı*

| Alt Boyutlar            | Grup           | N  | $\bar{x}$ | Ss    |
|-------------------------|----------------|----|-----------|-------|
| İş Koşulları            | 10 yıldan az   | 54 | 52,37     | 14,46 |
|                         | 11-15          | 60 | 48,03     | 13,49 |
|                         | 16-20          | 67 | 52,62     | 13,93 |
|                         | 21-25          | 91 | 47,08     | 15,25 |
|                         | 26-30          | 96 | 46,26     | 15,65 |
|                         | 31 yıl ve üstü | 56 | 42,25     | 15,74 |
| İş Verimi               | 10 yıldan az   | 54 | 15,09     | 7,29  |
|                         | 11-15          | 60 | 13,31     | 5,92  |
|                         | 16-20          | 67 | 14,14     | 6,44  |
|                         | 21-25          | 91 | 14,79     | 7,35  |
|                         | 26-30          | 96 | 13,04     | 6,98  |
|                         | 31 yıl ve üstü | 56 | 11,98     | 6,60  |
| İşin Özel Yaşama Etkisi | 10 yıldan az   | 54 | 7,68      | 3,45  |
|                         | 11-15          | 60 | 6,65      | 2,82  |
|                         | 16-20          | 67 | 7,68      | 3,31  |
|                         | 21-25          | 91 | 6,80      | 3,13  |
|                         | 26-30          | 96 | 7,20      | 3,44  |
|                         | 31 yıl ve üstü | 56 | 6,82      | 3,00  |

Tablo 12 incelendiğinde öğretmenlerin kıdemlerine göre en yüksek ortalama puanları iş koşulları alt boyutunda 16-20 yıl kıdemi olan ( $\bar{X}=52,62$ ) öğretmenlerde; iş verimi alt boyutunda 10 yıldan az kıdemi olanlarda ( $\bar{X}=15,09$ ) ve işin özel yaşama etkisi alt boyutunda 10 yıldan az ( $\bar{X}=7,68$ ) ve 16-20 yıl kıdemi olan ( $\bar{X}=7,68$ ) öğretmenlerde görülmüştür. En düşük ortalama puanlar ise iş koşulları ( $\bar{X}=42,25$ ) ve iş verimi ( $\bar{X}=11,98$ ) alt boyutlarında 31 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerde; işin özel yaşama etkisi alt boyutunda ise 11-15 yıl arası ( $\bar{X}=6,65$ ) kıdeme sahip öğretmenlerin en düşük ortalamalara sahip olduğu gözlenmiştir.

Öğretmenlerin kıdemlerine göre ölçek alt boyutlarında anlamlı bir fark olup olmadığının belirlenmesi için yapılan analiz sonuçları Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13.

*Sessiz istifanın alt boyutlarındaki puanlarının kıdeme göre ANOVA sonuçları*

| Boyutlar                |               | Kareler Toplamı | Kareler Ortalaması | sd      | f     | p    | Anlamlı Fark  |
|-------------------------|---------------|-----------------|--------------------|---------|-------|------|---|
| İş koşulları            | Gruplar arası | 4682,158        | 5                  | 936,432 | 4,231 | ,001 | 10 yıldan az ile 31 yıl ve üstü; 16-20 yıl ile 31 yıl ve üstü |
|                         | Gruplar içi   | 92518,484       | 418                | 221,336 |       |      |   |
|                         | Toplam        | 97200,642       | 423                |         |       |      |   |
| İş Verimi               | Gruplar arası | 441,121         | 5                  | 88,224  | 1,887 | ,095 |   |
|                         | Gruplar içi   | 19545,876       | 418                | 46,760  |       |      |   |
|                         | Toplam        | 19986,998       | 423                |         |       |      |   |
| İşin Özel Yaşama Etkisi | Gruplar arası | 66,919          | 5                  | 13,384  | 1,288 | ,268 |   |
|                         | Gruplar içi   | 4342,203        | 418                | 10,388  |       |      |   |
|                         | Toplam        | 4409,123        | 423                |         |       |      |   |

Tablo 13'teki analiz çıktılarına göre, öğretmenlerin iş koşulları ( $F_{(5,418)}=4,231$ ;  $p<.05$ ) puanlarında kıdemlerine göre manidar farklar vardır. Bununla birlikte, iş verimi ( $F_{(5,418)}=1,887$ ;  $p>.05$ ) ve işin özel yaşama etkisi ( $F_{(5,418)}=1,288$ ;  $p>.05$ ) puanlarında kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucuna göre, iş koşulları alt boyutunda 10 yıldan az kıdeme sahip öğretmenlerin ( $\bar{X}=52,37$ ) puan ortalamaları, 31 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerden ( $\bar{X}=42,25$ ); 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puan ortalamaları ( $\bar{X}=52,62$ ) ise 31 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerden ( $\bar{X}=42,25$ ) anlamlı şekilde yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesine göre sessiz istifanın iş koşulları, iş verimi ve işin özel yaşama etkisi boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14.

*Öğretmenlerin sessiz istifanın alt boyutlarındaki puanlarının çalışılan okul kademesine göre dağılımı*

| Boyutlar                | Grup                   | N   | $\bar{x}$ | Ss    |
|-------------------------|------------------------|-----|-----------|-------|
| İş Koşulları            | Okul Öncesi ve İlkokul | 107 | 46,90     | 15,58 |
|                         | Ortaokul               | 105 | 50,61     | 16,09 |
|                         | Lise                   | 194 | 46,97     | 14,25 |
|                         | Diğer                  | 18  | 48,88     | 15,80 |
| İş Verimi               | Okul Öncesi ve İlkokul | 107 | 14,28     | 7,41  |
|                         | Ortaokul               | 105 | 14,47     | 7,22  |
|                         | Lise                   | 194 | 13,19     | 6,41  |
|                         | Diğer                  | 18  | 12,44     | 5,97  |
| İşin Özel Yaşama Etkisi | Okul Öncesi ve İlkokul | 107 | 7,26      | 3,34  |
|                         | Ortaokul               | 105 | 7,21      | 3,06  |
|                         | Lise                   | 194 | 6,89      | 3,28  |
|                         | Diğer                  | 18  | 8,27      | 2,69  |

Tablo 14 incelendiğinde öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesine göre en yüksek ortalama puanları iş koşulları ( $\bar{X}=50,61$ ) ve iş verimi ( $\bar{X}=14,47$ ) alt boyutlarında ortaokulda çalışan öğretmenlerde; işin özel yaşama etkisi alt boyutunda ise diğer okul kademelerinde ( $\bar{X}=8,27$ ) çalışan öğretmenlerde görülmüştür. En düşük ortalama puanlar ise iş koşulları alt boyutunda okul öncesi ve ilkokulda çalışan ( $\bar{X}=46,90$ ) öğretmenlerde, iş verimi alt boyutunda diğer okul kademelerinde ( $\bar{X}=12,44$ ) çalışan öğretmenlerde ve işin özel yaşama etkisi alt boyutunda ise ( $\bar{X}=6,89$ ) liselerde çalışan öğretmenlerde gözlenmiştir.

Öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarının iş koşulları, iş verimi ve işin özel yaşama etkileri puanlarında okul kademelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ilişkin analiz sonuçları Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15.

*Sessiz istifanın alt boyutlarındaki puanlarının okul kademelerine göre ANOVA sonuçları*

| Boyutlar                |               | Kareler Toplamı | Kareler Ortalaması | sd      | f     | p    |
|-------------------------|---------------|-----------------|--------------------|---------|-------|------|
| İş koşulları            | Gruplar arası | 1063,119        | 3                  | 354,373 | 1,548 | ,201 |
|                         | Gruplar içi   | 96137,523       | 420                | 228,899 |       |      |
|                         | Toplam        | 97200,642       | 423                |         |       |      |
| İş Verimi               | Gruplar arası | 176,831         | 3                  | 58,944  | 1,250 | ,291 |
|                         | Gruplar içi   | 19810,167       | 420                | 47,167  |       |      |
|                         | Toplam        | 19986,998       | 423                |         |       |      |
| İşin Özel Yaşama Etkisi | Gruplar arası | 36,939          | 3                  | 12,313  | 1,183 | ,316 |
|                         | Gruplar içi   | 4372,184        | 420                | 10,410  |       |      |
|                         | Toplam        | 4409,123        | 423                |         |       |      |

Tablo 15'e göre, sessiz istifanın iş koşulları ( $F_{(3,420)}=1,548$ ;  $p>.05$ ), iş verimi ( $F_{(3,420)}=1,250$ ;  $p>.05$ ) ve işin özel yaşama etkisi ( $F_{(3,420)}=1,183$ ;  $p>.05$ ) boyutları ile öğretmenlerin çalıştıkları okul kademeleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 16'da sessiz istifanın iş koşulları, iş verimi ve işin özel yaşama etkisi boyutlarında öğretmenlerin branşlarına göre ortalama puanları verilmiştir.

Tablo 16.

*Öğretmenlerin sessiz istifanın alt boyutlarındaki puanlarının branşa göre dağılımı*

| Boyutlar                | Grup             | N   | $\bar{x}$ | Ss    |
|-------------------------|------------------|-----|-----------|-------|
| İş Koşulları            | Sözel Branşlar   | 272 | 48,78     | 15,30 |
|                         | Sayısal Branşlar | 63  | 48,58     | 15,61 |
|                         | Diğer            | 89  | 44,91     | 14,11 |
| İş Verimi               | Sözel Branşlar   | 272 | 13,98     | 7,00  |
|                         | Sayısal Branşlar | 63  | 13,20     | 6,83  |
|                         | Diğer            | 89  | 13,43     | 6,51  |
| İşin Özel Yaşama Etkisi | Sözel Branşlar   | 272 | 7,25      | 3,27  |
|                         | Sayısal Branşlar | 63  | 7,09      | 2,96  |
|                         | Diğer            | 89  | 6,76      | 3,27  |

Tablo 16 incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre en yüksek ortalama puanlarının tüm alt boyutlar ( $\bar{X}=48,78$  (iş koşulları boyutu);  $\bar{X}=13,98$  (iş verimi boyutu);  $\bar{X}=7,25$  (işin özel yaşama etkisi boyutu)) için sözel branşlarda; en düşük ortalama puanların ise iş koşulları ( $\bar{X}=44,91$ ) ve işin özel yaşam etkisi ( $\bar{X}=6,76$ ) alt boyutlarında diğer branş öğretmenlerinde, iş verimi ( $\bar{X}=13,20$ ) alt boyutunda ise sayısal branşlarda olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin branşlarına göre sessiz istifa ölçeğinin alt boyutlarında anlamlı farklılık olup olmadığına ilişkin analiz sonuçları Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17.

*Sessiz istifanın alt boyutlarındaki puanlarının branşa göre ANOVA sonuçları*

| Boyutlar                |               | Kareler Toplamı | Kareler Ortalaması | sd      | f     | p     |
|-------------------------|---------------|-----------------|--------------------|---------|-------|-------|
| İş koşulları            | Gruplar arası | 1038,458        | 2                  | 519,229 | 2,273 | 0,104 |
|                         | Gruplar içi   | 96162,183       | 421                | 228,414 |       |       |
|                         | Toplam        | 97200,642       | 423                |         |       |       |
| İş Verimi               | Gruplar arası | 41,862          | 2                  | 20,931  | 0,442 | 0,643 |
|                         | Gruplar içi   | 19945,136       | 421                | 47,376  |       |       |
|                         | Toplam        | 19986,998       | 423                |         |       |       |
| İşin Özel Yaşama Etkisi | Gruplar arası | 16,153          | 2                  | 8,076   | 0,774 | 0,462 |
|                         | Gruplar içi   | 4392,970        | 421                | 10,435  |       |       |
|                         | Toplam        | 4409,123        | 423                |         |       |       |

Tablo 17 incelendiğinde, öğretmenlerin sessiz istifasının iş koşulları ( $F_{(2,421)}=2,273$ ;  $p>.05$ ), iş verimi ( $F_{(2,421)}=0,442$ ;  $p>.05$ ) ve işin özel yaşama etkisi ( $F_{(2,421)}=0,774$ ;  $p>.05$ ) boyutlarındaki puanlarında branşlarına göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

## TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmada, öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarını belirlemeye ilişkin bir ölçme aracı geliştirmek ve öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarını çeşitli değişkenler açısından incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda öncelikle öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarını ölçebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçek Likert tipinde derecelendirilmiş 28 maddeden oluşmaktadır. Teorik olarak anlamlı olan ölçeğin, AFA sonucunda öz değerleri 1'den yüksek üç boyutlu bir yapıyı desteklediği bulunmuştur. Buna göre 28 madde ile ölçekte açıklanan toplam varyans %54,21'dir. Alt boyutlarda açıklanan varyans, 18 maddelik iş koşulları boyutunda %26,16, 7 maddelik iş verimi boyutunda %18,24 ve 3 maddelik işin özel yaşama etkisi boyutunda %9,81'dir. Maddelere ilişkin faktör yükleri .34 ile .90 arasında değişmektedir. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Bu durum ölçek maddelerinden elde edilen puanlar ile öğretmenlerin sessiz istifa davranışları arasında paralel bir ilişkinin varlığıyla açıklanabilir. Farklı bir ifadeyle ölçek puanları arttıkça öğretmenlerin sessiz istifa davranış düzeyleri yükselmektedir.

AFA sonrasında farklı bir çalışma grubu ile tekrar veri toplanmış ve ölçeğin yapı geçerliğinin doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek için DFA uygulanmıştır. Analiz sonucunda, Ki-karenin (1674,757) serbestlik derecesine (344) oranı ( $\chi^2/sd$ ) 4.86 çıkmıştır. Öğretmenlere İlişkin Sessiz İstifa Ölçeği'ne ilişkin uyum indeks değerleri  $\chi^2/sd= 4.86$ , RMSEA=0.07, CFI= 0.945, NFI=0.955, TLI=0.940 ve SRMR=0.05 olarak belirlenmiştir. Bu uyum indeks değerleri kabul edilebilir uyum ölçütleri aralığında bulunmakta olup üç boyutlu ölçeğin yapı geçerliğinin doğrulandığını göstermiştir.

DFA sonrasında ölçeğin güvenilirliğinin sınanması için iç tutarlılık katsayısı (cronbach alpha) ve McDonalds'ın  $\omega$  (omega) değerleri incelenmiştir. AFA'nın yürütüldüğü Çalışma Grubu-1 için ölçeğin alt boyutlarından iş koşulları için McDonalds  $\omega$  ve Cronbach Alfa değeri .93, iş verimi için McDonalds  $\omega$  değeri .94 ve Cronbach Alfa değeri .93 ve işin özel yaşama etkisi için McDonalds  $\omega$  ve Cronbach Alfa değeri .89 olarak belirlenmiştir. DFA'nın yürütüldüğü Çalışma Grubu-2 için ölçeğin alt boyutlarından iş koşulları için McDonalds  $\omega$  ve Cronbach Alfa değeri .92, iş verimi için McDonalds  $\omega$  ve Cronbach Alfa değeri .93 ve son olarak işin özel yaşama etkisi için McDonalds  $\omega$  değeri .89 ve Cronbach Alfa değeri .87 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayıları değerlendirildiğinde, tüm alt boyutlar için Cronbach Alpha ve Omega güvenilirlik katsayılarının yüksek güvenilirliğe sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları kapsamında elde edilen tüm bulgular dikkate alındığında, ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarını belirlemek amacıyla yürütülecek araştırmalarda kullanılabileceği sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın ikinci aşamasında, öğretmenlerin sessiz istifaya ilişkin görüşleri demografik bulgular kapsamında değerlendirilmiştir. Bu kapsamda öncelikle öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarına ilişkin betimsel bulgular ortaya konmuştur. Buna göre öğretmenlerin sessiz istifaya ilişkin davranışları tüm alt boyutlarda düşük düzeyde çıkmıştır. Literatürde her ne kadar eğitim örgütlerinde sessiz istifaya ilişkin yapılan araştırmalar (Özen ve diğerleri, 2024; Thekkechangarapatt, 2023) sınırlı da olsa farklı sektörlerde yürütülen çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda, farklı bulguların ortaya çıkması dikkat çekicidir. Örneğin, Avcı'nın (2023) belediye çalışanlarıyla, Örcü ve Hasırcı'nın (2024) banka çalışanlarıyla yürüttüğü araştırmalarında, katılımcıların sessiz istifaya ilişkin algıları orta düzeyde bulunmuştur. Diğer taraftan, Saygılı ve Avcı'nın (2023) çalışmasında ise katılımcıların yüksek düzeyde sessiz istifa davranışı gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Bu bulgular, özellikle hizmet sektöründeki çalışanların eğitim sektöründekilere kıyasla sessiz istifaya ilişkin algılarının daha yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir. Bu sonuç, COVID-19 pandemi sürecinin özellikle hizmet sektöründeki işletmeler ve çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinin "sessiz istifa" olgusunu ortaya çıkarmasıyla (Williams ve Kayaoğlu, 2020) ilişkilendirilebilir. Yapılan araştırmalara (Ali, Usman, Soetan, Saeed ve Rofcanin, 2022; Anasori, De Vita ve Gürkan Küçükergin, 2023) göre, pandemi sürecinde birçok çalışanın işle ilişkili stres ve olumsuz ruh sağlığı gibi durumlardan etkilendiği gözlenmiştir. Bu süreçte işverenler tarafından belirlenen yükümlülükler yerine getirilemediğinden çalışanlar, beklentilerin ve sözlü taahhütlerin karşılanmadığı algısına kapılmışlar ve iş ilişkilerini eleştirel bir bakış açısıyla yeniden değerlendirme ve düşünme eğilimine girmişlerdir (Kruse ve MDiv, 2023; Shamsudin, Bani-Melhem, Abukhait, Pillai ve Quratulain, 2023). Farklı bir ifadeyle, bu süreçte işten çıkarmalar, enflasyon ve ekonomik durgunluk gibi nedenlerle özellikle Y ve Z kuşaklarından bireyler, kendilerinden önceki nesillere göre kariyerlerinde daha fazla kesintiye uğramışlar ve bu durum, kariyer beklentileri bağlamında onlarda bir hayal kırıklığına sebep olmuştur. Bu hayal kırıklığı, bireylerin iş ve çalışma yaşamı üzerine yeniden düşünmelerine yol açmıştır (Kruse ve MDiv, 2023; Ford, 2023). Her ne kadar işten ayrılma eğilimi, bireyleri kariyerlerinden vazgeçmeye yönlendirebilse de (Azeem, Bajwa, Shahzad ve Aslam, 2020) iş dünyasının mevcut belirsizliği içerisinde



çalışanların fiziksel olarak işlerinden ayrılmaları her zaman mümkün ya da mantıklı bir seçenek olmamaktadır. Bu nedenle sessiz istifa davranışı gösteren pek çok çalışan, işlerinde kalarak görevlerini sadece zorunlu seviyede yerine getirmektedirler.

Araştırmada demografik değişkenlere ilişkin bulgular ele alındığında, öğretmenlerin sessiz istifanın alt boyutları olan “iş koşulları”, “iş verimi” ve “işin özel yaşama etkisi”ne ilişkin algılarının, cinsiyete, görev yapılan okul kademesine ve branşa göre anlamlı farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Bu bulgu, öğretmenler arasında sessiz istifasında cinsiyet, okul kademesi ve branş değişkenlerinin etkili olmadığını göstermiştir. Dolayısıyla sessiz istifanın önlenmesinde bu demografik değişkenlerden çok, öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonunu artırmaya odaklanacak iş koşullarını ve çalışma ortamını güçlendirmenin daha önemli olduğu ifade edilebilir. Öyle ki öğretmenlerin sessiz istifaya neden olan iş koşulları, iş verimi ve işin özel yaşama etkisi boyutlarında yaşadıkları zorlukların evrensel olduğunu ve dolayısıyla geliştirilen ve/veya uygulanan eğitim politikalarının öğretmenlerin çalışma koşullarını iyileştirmek için kapsamlı bir şekilde yeniden şekillendirilmesi gerektiğini söylemek mümkündür.

Araştırmada öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarının iş verimi ve işin özel yaşama etkisi alt boyutları ile yaş ve kıdem arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diğer taraftan, sessiz istifanın diğer boyutu olan iş koşulları ile yaş ve kıdem arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yaşları ve kıdem süreleri arttıkça sessiz istifa davranış düzeylerinin düştüğü görülmüştür. Bu bulgu iş koşullarının öğretmenlerin sessiz istifa davranışları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermiştir. Yaş ve kıdem arttıkça, öğretmenlerin iş koşullarından kaynaklanan sessiz istifa davranışlarının azaldığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumunun iş koşullarından büyük ölçüde etkilendiği göz önünde bulundurulduğunda, literatürde öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile iş doyumları (Drafke, 2009; Nurgaliyeva ve diğerleri, 2023; Thakur, 2007; Weiss, 2002) ve yaşları ile iş doyumları (Davis, 1998; Lee ve Wilbur, 1985; Şahin ve Dursun, 2009) arasında pozitif yönlü ilişkinin bulunduğunu ortaya koyan araştırmalara rastlanmaktadır. Bu bulgular, öğretmenlerin yaşları arttıkça ve mesleki kariyerlerinde ilerledikçe, işlerinden daha fazla memnuniyet duyduklarını ve bu durumun, onların genel anlamda iyi oluşları üzerinde de olumlu bir etki yarattığını göstermektedir. Nitekim öğretmenlerin okuldaki çalışma koşulları ile iyi oluşları arasında da ilişkinin var olduğunu ortaya koyan birçok çalışma (Hakanen, Bakker ve Schaufeli, 2006; Salanova, Bakker ve Llorens, 2006; Simbula, Guglielmi ve Schaufeli, 2011) bulunmaktadır. Bu bağlamda, yaş ve mesleki kıdemdeki artışın doğrudan öğretmenlerin iyi oluşlarını ve iş doyumlarını olumlu yönde etkilediğini ve bu değişkenlerdeki olumlu değişimin ise sessiz istifa davranışını azalttığını söylemek mümkündür. Farklı bir ifadeyle, yaşça büyük ve daha deneyimli öğretmenlerin görece genç ve deneyimsiz öğretmenlere kıyasla zorlu iş koşullarına karşı daha dirençli ve bu koşulları yönetme ve örgüte uyum sağlama konusunda daha fazla beceriye sahip oldukları; dolayısıyla daha düşük düzeyde sessiz istifa davranışı gösterdikleri söylenebilir.

Sonuç olarak, özellikle COVID-19 pandemi sürecinden sonra ortaya çıkan ve farklı iş sektörlerinde çalışanlar arasında hızla yayılan sessiz istifa kavramını, eğitim alanında da karşılaşılan ciddi sorunlardan biri olarak değerlendirmek mümkündür. Öyle ki yetersiz maaş, artan iş yükü, yönetsel destek eksikliği, performansın değer görmemesi, birey-örgüt uyumsuzluğu, olumsuz örgüt iklimi ve neoliberal eğitim politikaları gibi nedenlerle kendilerini kişisel ve mesleki anlamda kısıtlanmış hisseden öğretmenler zamanla sessiz istifa davranışı gösterebilmektedirler. Sessiz istifa yaşayan öğretmenlerin eğitim sistemi üzerindeki etkileri hem derin hem de çok boyutlu olabilmektedir. Farklı bir ifadeyle, öğretmenlerin sessiz istifası sadece sınıf içi öğrenme ortamlarında öğrencilerin bilişsel, sosyal ve akademik gelişimlerini olumsuz yönde etkilemekle kalmayıp, aynı zamanda genel olarak eğitim kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Bu durum, eğitim sisteminin temel amacı olan nitelikli ve yararlı bireyler yetiştirme hedefine de zarar vermektedir. Bu bağlamda, eğitim yöneticileri ve politika yapımcıları için, öğretmenlerin sessiz istifasını önlemek, onları motive etmek ve eğitim sürecine tam olarak katılımlarını sağlamak büyük önem taşır. Öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini destekleyici politikaların yapılması, kaynaklarının ve maaşlarının artırılması, sosyal ve mesleki destek sistemlerinin güçlendirilmesi, adil değerlendirme sistemlerinin sağlanması ve öğretmenlerin karar verme süreçlerine dahil edilmesi gibi adımların atılması gerekmektedir. Böylece öğretmenlerin mesleki doyumları ve motivasyonları artırılabilir ve sessiz istifanın önüne geçilebilir. Ayrıca öğretmenler sadece temel iş gerekliliklerini yerine getirmekten öte eğitimde mükemmelliği hedefleyerek öğrencilerin bütünsel gelişimine katkıda bulunabilirler. Politika yapımcılar ve uygulayıcıların yanı sıra bu çalışmada araştırmacılar için de bazı önerilerde bulunmak mümkündür. Ankara’da kamu okullarında görev yapan öğretmen görüşleriyle sınırlı olan bu araştırmada, geliştirilen ölçme aracının farklı illerde ve özel okullar gibi farklı eğitim kurumlarında uygulanmasının öğretmenlerin sessiz istifaya yönelik algılarının değerlendirilmesinde ve eğitim politikalarının bu bulgular ışığında geliştirilmesinde daha geniş bir perspektif sunacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmanın farklı

değişkenlerin (motivasyon, iş doyumunu, örgütsel bağlılık vb.) öğretmenlerin sessiz istifası ile ilişkisinin incelenebileceği nicel araştırmalara ve eğitim sektöründe sessiz istifanın nedenlerine ve sonuçlarına odaklanarak derinlemesine bir anlayış ortaya koyacak nitel araştırmalara temel oluşturabileceğini söylemek mümkündür.

## KAYNAKÇA

- Aboramadan, M., Turkmenoglu, M. A., Dahleez, K. A., & Cicek, 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.
- Ali, M., Usman, M., Soetan, G. T., Saeed, M., & Rofcanin, Y. (2022). Spiritual leadership and work alienation: Analysis of mechanisms and constraints. *The Service Industries Journal*, 42(11-12), 897-918.
- Anasori, E., De Vita, G., & Gürkan Küçükergin, K. (2023). Workplace bullying, psychological distress, job performance and employee creativity: The moderating effect of psychological resilience. *The Service Industries Journal*, 43(5-6), 336-357.
- Arar, T., Çetiner, N., & Yurdakul, G. (2023). Quiet quitting: Building a comprehensive theoretical framework. *Journal of Academic Researches and Studies*, 15(28), 122-138.
- Atalay, M., & Dağistan, U. (2023). Quiet quitting: A new wine in an old bottle? *Personnel Review*, 1-16.
- Avcı, N. (2023). Örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik, işte sözde var olma ve sessiz istifa arasındaki ilişkiler: İstanbul Maltepe Belediyesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(39), 968-989.
- Azeem, M. U., Bajwa, S. U., Shahzad, K., & Aslam, H. (2020). Psychological contract violation and turnover intention: The role of job dissatisfaction and work disengagement. *Employee Relations: The International Journal*, 42(6), 1291-1308.
- Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Boz, D., Duran, C., Karayaman, S., & Deniz, A. (2023). Sessiz istifa ölçeği. C. Duran (ed.) *Sessiz istifa* (s. 9-40). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230-258.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (15. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F., & Kılıç, E. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., & Köklü, N. (2012). *Sosyal bilimler için istatistik* (11. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı: Örgütsel davranış*. (Çev. K. Tosun). İstanbul: İÜ İşletme Fakültesi Yayınları.
- De Smet, A., Dowling, B., Hancock, B., & Schaninger, B. (2022). The great attrition is making hiring harder. Are you searching the right talent pools? *McKinsey Quarterly*, 1-13.
- Drafke, M. (2009). *The human side of organizations*. NJ: Pearson Education, Inc.
- Ford, A. (2023). *The truth behind quiet quitting*. <https://www.iofficecorp.com/blog/truth-behind-quiet-quitting/> (Erişim Tarihi: 20.02.2024).
- Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The great resignation and quiet quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(8), 899-907.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
- Hamouche, S., Koritos, C., & Papastathopoulos, A. (2023). Quiet quitting: Relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(12), 4297-4312.
- Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (24. baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karaşin, Y., & Öztürk, M. (2023). Sessiz istifa tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 1443-1460.
- Kartal M., & Bardakçı S. (2018). *SPSS ve AMOS uygulamalı örneklerle güvenilirlik ve geçerlik analizleri*. Ankara: Akademisyen Yayınevi.

- Kobal, G., & Batu, S. (2022). *Eski bir alışkanlık, yeni bir akım: Sessiz istifa yaşayanlar anlatıyor, uzmanlar yorumluyor*. <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/eski-bir-aliskanlik-yeni-bir-akim-sessiz-istifa-yasayanlar-anlatiyor-uzmanlar-yorumluyor-42127939> (Erişim Tarihi: 19.02.2024).
- Kruse, G. C., & MDiv, B. T. M. (2023). A movement to redefine our relationship with work. *American Journal of Health Promotion*, 37(4), 579-582.
- Lee, R., & Wilbur, E. R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and satisfaction: A multivariate analysis. *Human Relation*, 38(8), 781-791.
- Nurgaliyeva, S., Iztleuova, Z., Maigeldiyeva, S., Zhussupova, Z., Saduakas, G., & Omarova, G. (2023). Examining the relationships between teachers' job satisfaction and technological competencies. *International Journal of Education in Mathematics, Science and Technology (IJEMST)*, 11(4), 898-912.
- Örücü, E., & Hasırcı, I. (2024). Hiyerarşi kültürünün sessiz istifa davranışı üzerindeki etkisinde banka çalışanlarının eğitim durumlarının düzenleyici rolü. *İzmir İktisat Dergisi*, 39(2), 389-408.
- Özen, H., Korkmaz, M., Konucuk, E., Çeven, B., Sayar, N., Menşan, N. Ö., & Chan, T. C. (2024). Evaluation of quiet quitting: Is the bell ringing? *Journal of Qualitative Research in Education*, 38, 108-142.
- Parker, K., & Mehashe-Horowitz, J. (2022). Majority of workers who quit a job in 2021 cite low pay, no opportunities for advancement, feeling disrespected. *Pew Research Center*. Retrieved from <https://www.pewresearch.org/short-reads/2022/03/09/majority-of-workers-who-quit-a-job-in-2021-cite-low-pay-no-opportunities-for-advancement-feeling-disrespected/>
- Ratnatunga, J. (2022). Quiet quitting: The silent challenge of performance management. *Journal of Applied Management Accounting Research*, 20(2), 13-20.
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 1-22.
- Savaş, B. Ç., & Turan, M. (2023). Sessiz istifa ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Online Journal of Recreation and Sports (TOJRAS)*, 12(3), 442-453.
- Saygılı, Z., & Avcı, N. (2023). Çalışanların görev odaklı ve insan odaklı liderlik tarzı algılarının adanmışlıktan sessiz istifaya değin farklılaşması üzerine bir inceleme. *Anlambilim MTÜ Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(1), 212-227.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Serenko, A. (2023). The human capital management perspective on quiet quitting: Recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management*, 28(1), 27-43.
- Shamsudin, F. M., Bani-Melhem, S., Abukhait, R., Pillai, R., & Quratlain, S. (2023). The role of leader favoritism, unfairness, and employability in employee psychological withdrawal behavior. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 32(4), 1185-1200.
- Simbula, S., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 285-304.
- Şahin, H., & Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18), 160-174.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (5. Baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Thakur, M. (2007). Job satisfaction in banking: A study of private and public sector banks. *The IUP Journal of Bank Management*, 6(4), 60-68.
- Thekkechangarapatt, M. (2023). Quiet quitting in the education sector: Enumeration of three cases. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 9(5), 83-88.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
- Williams, C. C., & Kayaoglu, A. (2020). COVID-19 and undeclared work: Impacts and policy responses in Europe. *The Service Industries Journal*, 40(13-14), 914-931.
- Yücedağlar, A., Gılıç, F., Uzun, N. B., & İnandı, Y. (2024). Öğretmenlerde sessiz istifa ölçeği: Bir geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (69), 227-251.
- Zinbarg, R. E., Revelle, W., Yovel, I., & Li, W. (2005). Cronbach's  $\alpha$ , Revelle's  $\beta$ , and McDonalds  $\omega$ : Their relations with each other and two alternative conceptualizations of reliability. *Psychometrika*, 70(1), 123-133.

## EK 1. ÖĞRETMENLERE İLİŞKİN SESSİZ İSTİFA ÖLÇEĞİ

| Boyutlar                | İfadeler  | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kısmen Katılıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
|-------------------------|---|------------------|--------------|--------------------|-------------|---------------------|
| İş Koşulları            | İşimin bana uygun olmadığını düşünüyorum.                                   |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İşimin maddi ihtiyaçlarımı karşılamadığını düşünüyorum.                     |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İşimin manevi ihtiyaçlarımı karşılamadığını düşünüyorum.                    |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İşimin kişiliğime uygun olmadığını düşünüyorum.                             |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İşimin beni geliştirmediğini düşünüyorum.                                   |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İşimin beni tükettiğini düşünüyorum.  |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İş arkadaşlarıma yakınlık hissetmiyorum.                                    |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İşimdeki yöneticilerime yakınlık hissetmiyorum.                             |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İş güvencemin olmadığını düşünüyorum.                                       |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İşe gelirken ayaklarım geri geri gidiyor.                                   |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İşten erken çıkmak istiyorum.   |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İşimi yaparken sıkılıyorum.   |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İşim beni heyecanlandırmıyor.   |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İşim yüzünden kendimi mutsuz hissediyorum.                                  |                  |              |                    |             |                     |
|                         | Kendimi geliştirebileceğim bir işimin olmasını istiyorum.                   |                  |              |                    |             |                     |
|                         | Geliri daha iyi bir işimin olmasını istiyorum.                              |                  |              |                    |             |                     |
|                         | Esnek çalışma saatlerine sahip bir işimin olmasını istiyorum.               |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İstedğim yerden çalışabileceğim bir işimin olmasını istiyorum.              |                  |              |                    |             |                     |
| İş Verimi               | İşimin sadece asgari gerekliliklerini yerine getiriyorum.                   |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İşim için gerekli olandan fazla çaba göstermiyorum.                         |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İşim için gerekli olandan fazla zaman ayırmıyorum.                          |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İşim için gerekli olandan fazla yeteneklerimi kullanmıyorum.                |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İşim için gerekli olandan fazla performans sergilemiyorum.                  |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İşimin sadece görev tanımında yer alan sorumluluklarını yerine getiriyorum. |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İşimde kendimi verimli hissetmiyorum.                                       |                  |              |                    |             |                     |
| İşin Özel Yaşama Etkisi | İş yaşamı-özel yaşam dengesi kurmakta zorlanıyorum.                         |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İşim yüzünden hobilerime zaman ayıramıyorum.                                |                  |              |                    |             |                     |
|                         | İşim yüzünden yakınlarıma zaman ayıramıyorum.                               |                  |              |                    |             |                     |