



Sessiz İstifa Ölçeğini Türkçe'ye Uyarlama: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması (Adapting The Quiet Quitting Scale into Turkish: Validity and Reliability Study)

Seher KONAK¹ 

¹Doç. Dr., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü
E-Posta: skonak@ogu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6847-9754

Anahtar Kelimeler

Sessiz İstifa,
Ölçek,
Geçerlilik,
Güvenirlik,
Otel İşletmesi

Jel Sınıflama Kodu

L83

Makale Türü

Araştırma Makalesi

Keywords

Quit Quitting,
Scale,
Validity,
Reliability,
Hotel Management

Jel Classification Code(s)

L83

Article Type

Research Article

Öz

Sessiz istifa, 2022 Collins Sözlüğü'nde yılın sözcükleri arasında yer alan, sosyal medya tarafından türetilen ve dünya çapındaki çalışanlar tarafından hızla benimsenmiş bir kavramdır. Bu kavramın tanımı üzerinde anlaşmazlık olmasına rağmen, literatürde sessiz istifa, çalışanların işinden ayrılmadan işten ayrılmasını ve bağlılığın azalmasını gösteren iş çabasında bir azalma olarak değerlendirilmektedir. Bu araştırmanın amacı, Galanis ve arkadaşları (2023) tarafından geliştirilen Sessiz İstifa ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmaktır. Özgün ölçek İngilizce olup, 3 faktörlü 9 maddeden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında, İstanbul'da faaliyet gösteren otel işletmesi çalışanlarından çevrim içi anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve LISREL paket programları yardımıyla analiz edilmiştir. Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılan ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık kat sayısı 0,88 ve test tekrar test güvenilirliği ise 0,84 olarak belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin orijinal ölçekte olduğu gibi, 3 faktörlü bir yapı gösterdiği ve toplam 9 maddeden oluştuğu tespit edilmiştir. Bulgular, Türk kültürüne uyarlama ve çeviri çalışması yapılan sessiz istifa ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ve Türkiye'de nicel araştırmalarda kullanılabileceğini göstermektedir.

Abstract

Quiet quitting is a concept coined by social media and quickly adopted by employees around the world, which is among the 2022 Collins Dictionary words of the year. Although there is disagreement on the definition of this concept, in the literature quiet quitting is considered as a reduction in work effort that indicates employees quitting their jobs without leaving their jobs and a decrease in commitment. The purpose of this research is to adapt the the quit quitting scale developed by Galanis et al. (2023) into Turkish and to study its validity and reliability. The original scale is in English and consists of 9 items with 3 factors. Within the scope of the research, data was collected from hotel employees operating in İstanbul using an online survey technique. The data obtained was analyzed with the help of SPSS and LISREL package programs. The Cronbach Alpha internal consistency coefficient of the scale, which was adapted into Turkish, was determined as 0.88 and the test-retest reliability was determined as 0.84. As a result of the analysis, it was determined that the scale showed a 3-factor structure and consisted of a total of 9 items, just like the original scale. The findings show that the quit quitting scale, which has been adapted and translated to Turkish culture, is a valid and reliable measurement tool and can be applied in quantitative research in Türkiye.

GİRİŞ

25 Temmuz 2022'de yayınlanan viral bir TikTok videosu, ana akım medyanın dikkatini "sessiz istifa" olgusuna çekmiştir (Scheyett, 2022). Aslında sessiz istifa olgusu yeni değildir. 2009 yılında ekonomist Mark Boldger kavramdan ilk kez "sessizce vazgeçme" olarak bahsetmiştir. Ancak Covid-19 pandemisi sonrası değişen çalışma düzenleri sonucu, çalışanlarda meydana gelen tükenmişlikler ve çaresizliklere rağmen çalışanların işlerine devam etmesi sonucu sessiz istifa kavramı popüler hale gelmiştir (Formica ve Sfodera, 2022: 900). Sessiz istifa, iş tanımındaki görevleri yerine getirmeyi ve daha fazlasını yapmamayı ifade etmektedir (Christian, 2022; Tapper, 2022). Organizasyonel destek eksikliği, ücret endişeleri, iş istikrarsızlığı ve/veya diğer öncelikler nedeniyle işe gereken minimum çabayı gösteren çalışanlara ise sessiz istifacılar (quiet quitters) denilmektedir (Serenko, 2023).

Sessiz istifanın nedenleri olarak; çalışma ortamında sunulan yetersiz sosyal imkanlar, düşük ücret, fazla mesai ödemelerinin düzenli yapılmaması, monotonluk nedeniyle algılanan mobbing, ilgi görememekten kaynaklı "tükenmişlik" ve genel memnuniyetsizliğe rağmen sahip olunan konfor alanından çıkmama isteği, performansa dayalı ücret artışının olmaması, işsizlik tehdidi ve çevre- aile baskısı sayılabilir (Avcı, 2023).

Sessiz istifa yeni bir kavram olmasından dolayı ölçek geliştirme çalışmaları da oldukça yenidir. Literatür incelendiğinde sessiz istifa ile ilgili ölçek geliştirme çalışmalarına rastlanılmıştır (Anand, Doll ve Ray 2023; Boz vd., 2023; Galanis ve diğerleri, 2023; Karaşin ve Öztırak, 2023; Savaş ve Turan, 2023). Türkçe alanyazında Karaşin ve Öztırak (2023) sağlık çalışanları için sessiz istifa ölçeğini geliştirirken; Savaş ve Turan (2023) üniversite öğrencilerinin sessiz istifa düzeylerinin ölçülmesi için bir ölçek geliştirmişlerdir. Ancak, konaklama sektöründe yapılacak nicel çalışmalarda sessiz istifanın ölçülebilmesi için geliştirilmiş bir ölçek çalışmasına rastlanılmamıştır. Bu çalışmanın amacı, Galanis ve arkadaşları (2023) tarafından geliştirilen "Sessiz İstifa" ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmaktır. Türk kültürüne uygun olarak uyarlanan bu ölçeğin konaklama sektöründe yapılacak nicel çalışmaları teşvik etmesi beklenmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Sessiz İstifa Kavramı ve Öncülleri

Literatürde "sessizce vazgeçme", "sessizce ayrılma" olarak ifade edilen "Quiet Quitting" kavramı Türkçe literatüründe genellikle sessiz istifa olarak kullanılmaktadır. Sessiz istifa, çalışanın zorunlu görevleri dışında herhangi bir sorumluluk almaması ve isteğe bağlı davranışları yapmaktan vazgeçmesi olarak ifade edilebilir (Çimen ve Yılmaz, 2023:27).

Sessiz istifa kavramı çalışanın resmi olarak işinden istifa etmesi anlamına gelmemektedir. Bu kavram, çalışanın verilen görevleri minimum düzeyde yerine getirmesi ve terfi almak için yoğun bir şekilde çalışmayı reddetmesidir (Yıldız, 2023; Karaşin ve Öztırak, 2023). Sessiz istifanın yaşandığı genel yaş grubu genç Y kuşağı ve Z kuşağı olarak ifade edilmektedir (Formica ve Sfodera, 2022). Çünkü, özellikle pandemi döneminde iş hayatına başlayan Z kuşağının geleneksel çalışma yöntemlerinden hoşlanmadığı, diğer nesillerden farklı olarak istek ve taleplerini daha cesur dile getirdikleri düşünülmektedir (Ellis, 2022).

Sessiz istifanın nedenlerinden birkaçı yöneticilerin çalışanlarına değer vermemesi, çalışanların başarılarını takdir etmemeleri olarak sıralanabilir. Bu durum çalışanların enerjilerinin tükenmesine, motivasyonlarının ve kendilerine olan güvenlerinin azalmasına neden olmaktadır (Çimen ve Yılmaz, 2023). Çalışanlarının nasıl motive olabileceklerini bilmeyen ve örgüte bağlılıklarını önemsemeyen yöneticiler, çalışanlarına yeterince değer vermedikleri için sessiz istifa sürecini hızlandırmaktadırlar. Bir işletmede sessiz istifanın yaygınlaşması yönetimin ilgisizliği ve başarısızlığı ile doğru orantılıdır (Enderle, 2022).

Sessiz istifadan en çok etkilenen sektörlerden birisi turizm sektörüdür (Formica ve Sfodera, 2022). Turizm ve ağırlama sektöründe yapılan önceki çalışmalar incelendiğinde; Avşar (2024) çalışmasında konaklama işletmelerinde çalışanların sessiz istifa kavramına ilişkin algılarını metafor analizi ile incelemiş ve 34 tane metafor belirlenmiştir. Çalışanlar sessiz istifanın nedenleri olarak; emeklerinin karşılığını alamama, iş yerinde stres ve baskı, yönetimin başarısızlığı, işgörelere yetki ve sorumluluk vermeme, tükenmişlik, fazla iş yükü, düşük ücret ve iletişim sorunları olarak belirtmişlerdir. Benzer bir çalışma Akın ve Çiçek (2024) tarafından yapılmıştır. Konaklama işletmelerinde işgörelere iletişim eksikliği, takdir edilmeme, düşük ücret, kariyer fırsatlarının olmayışı, değersiz hissetme gibi nedenlerle sessiz istifa davranışına yöneldikleri belirlenmiştir. Kızılcın (2023) ise havayolu şirketinde çalışan kabin amirlerinin sessiz istifa nedenlerini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre, çalışma saatlerinin düzensiz olması, özel hayata yeterli vakit ayıramama, uzun yatı görevleri, takdir edilmeme, düşük maaş, şirkette katı kuralların uygulanması gibi nedenlerden dolayı sessiz istifanın ortaya çıktığı belirlenmiştir. Yıldız (2023) Z kuşağı bireyleri arasında yaygın olarak görülen sessiz istifa kavramının nedenleri ve belirtileri ile ilgili kavramsal bir çalışma yapmıştır. Sessiz istifanın nedenleri olarak değer yoksunluğu, yetersiz ücret, iletişim eksikliği, uzun çalışma saatleri, takdir edilmeme olarak gösterilmiştir. Yapılan bu çalışmaların ortak yönü olarak sessizliğin nedenlerine odaklandıkları söylenebilir.

Alimmah, Adawiyah ve Wulandari (2023) çalışmasında, toksik bir çalışma ortamının Z Kuşağı arasındaki sessiz istifa olgusu üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bulgular, toksik işyeri ortamının sessiz istifa üzerinde etkisi olduğunu, örgütsel bağlılığın sessiz istifa üzerinde iyi bir etkiye sahip olduğunu ve örgütsel bağlılığın, toksik işyeri ortamı ile sessiz istifa arasındaki ilişkiyi etkilemediğini göstermektedir. Hamouche ve diğerleri (2023) sessiz istifanın diğer kavramlarla olan ilişkisini teorik olarak inceledikleri çalışmalarında turizm ve ağırlama sektörüyle ilgili çıkarımlarda bulunmuşlardır. Sessiz istifanın kavramsallaştırılması için birden çok teori ve kavram önermişlerdir. Bunlardan bazıları; örgütsel vatandaşlık davranışı, sosyal değişim, psikolojik sözleşme, örgütsel adalet, çatışma teorisi, eşitlik teorisi ve kaynakların korunması teorileridir.

3. YÖNTEM

3.1. Sessiz İstifa (Quiet Quitting) Ölçeği

Sessiz İstifa ölçeği, Galanis ve arkadaşları tarafından 2023 yılında "The quiet quitting scale: Development and initial validation" çalışmasında geliştirilmiş bir ölçektir. Araştırmacılar çalışma sonucunda sessiz istifayı 3 faktörlü, 9 maddeli bir ölçek olarak geliştirmişlerdir. Söz konusu çalışmanın yanıt ölçeği 5'li Likert ölçeğine göre (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir. Galanis ve arkadaşları (2023) araştırmasında ölçeğin boyutlarının Cronbach Alfa değerleri "önyargısız olma" boyutunda 0,707; "inisiyatif eksikliği" boyutunda 0,706; "motivasyon eksikliği" boyutunda 0,747 ve toplam değeri 0,803 olarak ölçülmüştür. Elde edilen değerler sessiz istifa ölçeğinin iyi bir içsel tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

3.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın çalışma evrenini, İstanbul ilinde faaliyet gösteren turizm işletme belgeli otel işletmelerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Yatırım İşletmeleri Genel Müdürlüğü 2024 verilerine göre, İstanbul ilinde 921 adet turizm işletme belgeli tesis bulunmaktadır. 2023 yılında İstanbul, toplam 17 370 030 ziyaretçi sayısı ile en fazla turist çeken il olmuştur (yigm.ktb.gov.tr). Araştırmada İstanbul, Türkiye'de en fazla turist çeken illerden biri olması ve çok fazla tesisi bünyesinde barındırması nedeniyle tercih edilmiştir. Evrenin tamamına ulaşmak zaman ve maliyet açısından zor olduğundan örneklem alma yoluna gidilmiştir. Olasılığa dayalı olmayan kolayda örneklem yöntemi ile 215 kişiden veri elde edilmiştir. Sürücü ve diğerleri (2021) ölçek uyarlama çalışmalarında ölçekteki madde sayısının 10 katı örneklem büyüklüğünün araştırma için yeterli olacağını belirtmektedirler. Ölçekte toplam 9 madde yer aldığından 215 katılımcıdan oluşan örneklemin yeterli olduğu düşünülmektedir.

3.3. Çeviri ve Ön Test

Galanis ve arkadaşları (2023) tarafından İngilizce geliştirilen "Sessiz İstifa Ölçeği"nin İngilizceden Türkçe'ye çeviri işleminde literatürde sıklıkla kullanılan ve Brislin, Lonner ve Thorndike (1973) tarafından önerilen 5 aşamalı çeviri yöntemi uygulanmıştır. Ölçeğin, İngilizceden Türkçe'ye çevirisi yabancı dil uzmanı iki akademisyen tarafından yapılmıştır. Farklı iki akademisyen tarafından çevirisi yapılan ölçek tekrardan orijinal formu olan İngilizceye çevrilmiştir. İki çeviri arasında çeviriden kaynaklı sorunlar çözümlene kadar tekrar çeviri işlemi gerçekleştirilmiştir. En son çeviri işlemi tamamlandıktan sonra Türkçe bağlama uygunluğunu test etmek için uzman akademisyen görüşüne başvurulmuştur. Son hali verilen Türkçe Sessiz istifa ölçeğine ait maddeler Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1: Sessiz İstifa Ölçeği

Faktörler	Maddeler
Önyargısız Olma	İşimde sadece benden beklenen temel görevleri yerine getiririm.
	İşimi yaptırabileceğim birisini bulduğumda ona yaptırım.
	İş yerinde olabildiğince çok mola veririm.
	Yeni bir işten kaçınmak için sık sık çalışıyormuş gibi yaparım.
İnisiyatif Eksikliği	İşimle ilgili fikir ve düşüncelerimi daha fazla görev yüklenmesinden korktuğum için açıklamam.
	İş koşullarının değişeceğine dair bir inancım olmadığı için işimle ilgili fikir ve düşüncelerimi kendime saklarım.
	İşimle ilgili konularda sıklıkla inisiyatif alırım.
Motivasyon Eksikliği	İşim beni motive eder.
	Çalışırken işimi şevkle yaparım.

3.4. Veri Toplama ve Analiz

Araştırmada, nicel veri toplama yöntemlerinden çevrim içi ve yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kolayda örneklem yöntemiyle 215 çevrim içi anket elde edilmiştir. Araştırma verisi 06.04.2024-10.05.2024 tarihleri arasında toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS ve LISREL paket programlarından yararlanılmıştır.

3.5. Katılımcı Profili

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcıların cinsiyete göre, 130'u erkek, 85'i kadındır. Katılımcıların 106'sı bekâr, 109'u evlidir. 115 katılımcı lisans, 45 katılımcı ön lisans, 41 katılımcı lise ve 14 katılımcı ise lisansüstü (yüksek lisans ve üzeri) eğitim derecesine sahiptir. 67 katılımcının iş tecrübesi 1-5 yıl arasında, 39 katılımcının iş tecrübesi 6-10 yıl arasında, 45 katılımcının iş tecrübesi 11-15 yıl arasındadır. İş tecrübesi 16 yıl ve üzerinde olanlar 64 kişidir. Otel çalışanlarının yarıdan fazlası (%51, 2) önbüro departmanında çalışmaktadır. Katılımcıların yaşa göre en fazla 24-43 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Katılımcı Profili

Değişken	İfadeler	n	%
Cinsiyet	Kadın	85	39,5
	Erkek	130	60,5
Medeni Durum	Bekar	106	49,3
	Evli	109	50,7
Yaş	18-23	28	13,0
	24-43	149	69,3
	44-58	38	17,7
Eğitim Durumu	Lise mezunu	41	19,1
	Ön lisans	45	20,9
	Lisans	115	53,5
	Lisansüstü	14	6,5
Departman	Önbüro	110	51,2
	Kat Hizmetleri	14	6,5
	Yiyecek-içecek	24	11,2
	İnsan Kaynakları	36	3,4
	Satış Pazarlama	31	14,4
Toplam İş Deneyimi	1-5 yıl	67	31,2
	6-10 yıl	39	18,1
	11-15 yıl	45	20,9
	16 yıl ve üzeri	64	29,8

4. BULGULAR

Araştırmada sessiz istifa ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Öncelikle dil geçerliği belirlenmiş, daha sonra açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilerek, içsel tutarlılık için Cronbach Alfa değerlerine bakılmıştır.

4.1. Dil Geçerliği

Özgün dili İngilizce olan sessiz istifa ölçeği ilk olarak İngilizce dil uzmanı iki akademisyen tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonra Türkçe formu yeniden İngilizceye çevrilmiştir. Anketin çevirisi tamamlandıktan sonra dil, içerik bakımından değerlendirmek üzere 2 uzman görüşüne başvurulmuştur. Çeviriden kaynaklı anlam farklılıklarının önüne geçmek için, uzmanların önerileri doğrultusunda ölçeğin Türkçeye uygunluğu göz önünde bulundurularak ankete son şekli verilmiştir.

4.2. Yapı Geçerliği

Sessiz istifa ölçeğinin yapı geçerliğini tespit etmek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Örneklemi oluşturan 215 otel çalışanının faktör analizi için yeterli olduğu düşünülmektedir. Faktör analizinin amacı ölçeğin, faktörlerin doğru yerde toplanıp toplanmadığının belirlenmesidir. Ölçekte yer alan maddelerin birbirleriyle ilişkisi yapı geçerliği ile açıklanabilmektedir (Seçer, 2015). Bu nedenle faktör analizi yapılmıştır.

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Sessiz İstifa Ölçeğinin yapı geçerliği için 215 otel çalışanından elde edilen veri analiz edilmiştir. Araştırmada verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek üzere KMO (Örneklem Yeterlilik Testi) ve Bartlett's Testi uygulanmıştır. KMO değeri 0,702 ve Bartlett Küresellik Testi ($\chi^2=2805,015$; $sd=56$; $p< 0,000$) anlamlı olarak bulunmuştur. Tablo 3'te AFA sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 3: Sessiz İstifa Ölçeğinin AFA Sonuçları

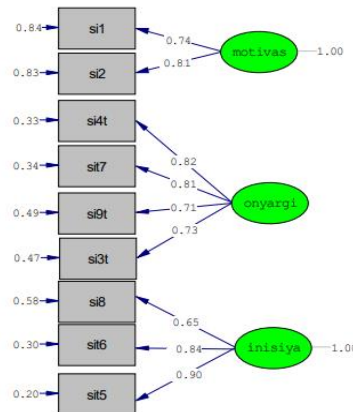
Faktörler	Maddeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğerler
Önyargısız Olma	3.İşimde sadece benden beklenen temel görevleri yerine getiririm. (T)*	0,814	31,147	2,803
	4.İşimi yaptırabileceğim birisini bulduğumda ona yaptırım. (T)*	0,859		
	7.İş yerinde olabildiğince çok mola veririm. (T)*	0,853		
	9.Yeni bir işten kaçınmak için sık sık çalışıyormuş gibi yaparım. (T)*	0,798		
İnisiyatif Eksikliği	5.İşimle ilgili fikir ve düşüncelerimi daha fazla görev yüklenmesinden korktuğum için açıklamam. (T)*	0,906	25,318	2,279
	6.İş koşullarının değişeceğine dair bir inancım olmadığı için işimle ilgili fikir ve düşüncelerimi kendime saklarım. (T)*	0,889		
	8.İşimle ilgili konularda sıklıkla inisiyatif alırım.	0,800		
Motivasyon Eksikliği	1.İşim beni motive eder.	0,922	18,845	1,696
	2.Çalışırken işimi şevkle yaparım.	0,925		
Toplam Açıklanan Varyans		75,3120		
KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)		0,702		
Bartlett's Testi ki-kare		2805,015		
p		0,000		

(T)* Ters Kodlu Maddeler

Tablo 3 incelendiğinde, AFA sonucunda elde edilen Sessiz İstifa Ölçeğinin 9 madde ve 3 alt boyuttan meydana geldiği görülmektedir. Birinci alt boyut, "Önyargısız olma", ikinci alt boyut "İnisiyatif eksikliği" ve üçüncü boyut "Motivasyon eksikliği" olarak adlandırılmıştır. Önyargısız olma boyutu 3,4,7 ve 9 maddelerinden oluşmakta ve özdeğeri 2,803 olup, varyansın %31,147'sini açıklamaktadır. İkinci boyut 5,6 ve 8 maddelerinden oluşmakta ve özdeğeri 2,279 olup, varyansın %25,318'ini açıklamaktadır. Üçüncü boyut 1, 2 maddelerinden oluşmakta ve özdeğeri 1,696 olup, varyansın %18,845'ini açıklamaktadır. Maddelerin faktör yükleri 0,79 ile 0,92 arasında değişmektedir. Araştırmada faktör yüklerinin kesme değeri 0.40 olarak belirlenmiştir.

Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA)

AFA uygulandıktan sonra çeviri ve uyarlama çalışması yapılan sessiz istifa ölçeğinin yapısal uygunluğunu ortaya koymak amacıyla DFA uygulanmıştır. Veriler LISREL paket programı kullanılarak analiz edilmiş ve elde edilen standardize değerler Şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1: Sessiz İstifa Ölçeğinin DFA Standardize Değerleri

Chi-Square=66.43, df=24, P-value=0.33147, RMSEA=0.062

Şekil 1’de Sessiz istifa ölçeğinin standardize değerleri gösterilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin yük değerleri incelendiğinde değerlerin 0.65 ile 0.90 arasında değiştiği, faktör korelasyonlarının ise 0.20 ile 0.84 arasında olduğu görülmektedir. DFA’da modelin uyum iyiliğinin göstergeleri olarak hesaplanan değerler Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4: DFA Uyum İndeksi Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçeğin Uyum İndeksleri
X^2 / sd	$0 < X^2 / sd < 2$	$2 < X^2 / sd < 3$	2,767
RMSEA	$0.00 < RMSEA < 0.05$	$0.05 < RMSEA < 0.10$	0.06
PNFI	$0.95 < PNFI < 1.00$	$0.50 < PNFI < 0.95$	0.65
GFI	$0.95 < GFI < 1.00$	$0.90 < GFI < 0.95$	0.97
AGFI	$0.90 < AGFI < 1.00$	$0.85 < AGFI < 0.90$	0.95
IFI	$0.95 < IFI < 1.00$	$0.90 < IFI < 0.95$	0.96
NFI	$0.95 < NFI < 1.00$	$0.90 < NFI < 0.95$	0.97
TLI	$0.97 \leq TLI \leq 1$	$0.95 < TLI < 0.97$	0.96
CFI	$0.95 < CFI < 1.00$	$0.90 < CFI < 0.95$	0.96
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.08$	0.04

Kaynak: (Çelik ve Yılmaz, 2016: 173)

Tablo 4’te gösterilen modelin yapı geçerliğine ilişkin DFA Uyum İndeksi değerleri incelendiğinde $X^2/sd=2.767$, $RMSEA=0.062$, $PNFI=0.65$, $GFI=0.97$, $AGFI=0.95$, $IFI=0.96$, $NFI=0.97$, $TLI=0.96$, $CFI=0.96$ ve $SRMR 0.04$ olarak bulunduğu görülmektedir. Bu değerlerin iyi ve kabul edilebilir aralıklarda olduğu söylenebilir.

4.3. Güvenirlik

Uyarlama çalışması yapılan sessiz istifa ölçeğinin güvenirliliğinin tespit edilmesine yönelik olarak bileşik güvenirlilik değeri, Cronbach Alfa iç tutarlılık kat sayısı ve ölçeğin zamana karşı tutarlılığının tespit edilmesi için test tekrar test yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5: Güvenirlik Analizi Sonuçları

	Test-Tekrar Test Korelasyonu (r)	Cronbach Alfa (α)	Bileşik Güvenirlik Testi (CR)
Birinci Faktör	0,844**	0,850	0,873
İkinci Faktör	0,878**	0,832	0,763
Üçüncü Faktör	0,870**	0,834	0,863
Ölçeğin Genel Toplamı	0,871**	0,887	0,843

** p < 0,05

Ölçeğin iç tutarlılığını gösteren Cronbach Alfa değeri ölçeğin toplamında 0,887; birinci faktör için 0,850; ikinci faktör için 0,832 ve üçüncü faktör için 0,834 olarak belirlenmiştir. Birleşik güvenirlilik değerleri ise ölçeğin toplamında 0,843 iken; birinci faktör için 0,873; ikinci faktör için 0,763 ve üçüncü faktör için 0,863 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alfa değerinin 0.80 ile 1 arasında olması ölçeğin yüksek güvenirliliğe sahip olduğunu göstermektedir (Tavşancıl, 2002). Bu bağlamda ölçeğin güvenirlilik değerlerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Sessiz istifa ölçeğinin zamana karşı duyarlılığını tespit etmek için test tekrar test yapılmıştır. Aynı örneklem grubuna (n=50) iki hafta arayla uygulanan anket verileri arasındaki korelasyon incelenmiştir. İki anket verisi arasında yüksek korelasyon ($r= 0,844, 0,878, 0,870$ ve $0,871$) olduğu ve ölçeğin zamana karşı tutarlı olduğu belirlenmiştir.

SONUÇ

Sessiz istifa kavramı, özellikle Covid-19 pandemisi ve Z kuşağının iş hayatına girmesiyle birlikte popüler hale gelmiştir. Son yıllarda örgütsel davranış yazınında en çok rağbet gören konular arasına girmeyi başarmıştır. Özellikle, emek-yoğun bir sektör olan turizmde çalışanların sessiz istifaya ilişkin görüşlerinin alınması önemli bir konudur. Bu çalışmada, otel çalışanlarının sessiz istifa olgusuna ilişkin görüşlerini geçerli ve güvenilir bir biçimde ölçebilmek için Türk kültürüne uygun bir uyarlama çalışması yapılması amaçlanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda (açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi) Galanis ve diğerleri (2023) tarafından geliştirilen sessiz istifa ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir. 3 faktörden oluşan 9 maddeli ölçek, beşli Likert tipinde derecelenmiştir.

Alanyazında sessiz istifa kavramıyla ilgili ölçek geliştirme çalışmalarına rastlanılmıştır. Karaşin ve Öztırak'ın (2023) sağlık çalışanları için geliştirdikleri sessiz istifa ölçeği 3 faktörlü olup 34 maddeden oluşmaktadır. Avcı (2023) tarafından geliştirilen ölçek belediye çalışanlarına uygulanmıştır. Savaş ve Turan (2023) tarafından geliştirilen ölçek üniversite öğrencilerinin sessiz istifa tutumlarını ölçmeye yönelik hazırlanmıştır. Ancak bu çalışmada Türkçe'ye uyarlanan ölçek, otel çalışanlarının sessiz istifaya yönelik tutumlarının ölçülebilmesi için Türk kültürüne uygunluğu esas alınarak yapılmıştır. Türkiye'de Turizm sektöründe özellikle konaklama sektöründe yapılacak nicel çalışmalarda bu ölçeğin kullanılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Alimmah, B. B., Adawiyah, W. R., ve Wulandari, S. Z. (2023, October). *Quiet quitting phenomenon among Gen Z: The Influence of toxic workplace environment on quiet quitting moderated by organizational commitment*. In Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage, 4(1).
- Anand, A., Doll, J., ve Ray, P. (2024). Drowning in silence: A scale development and validation of quiet quitting and quiet firing. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(4), 721-743. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2023-3600>
- Adnan, A., ve Çiçek, M. (2024). Konaklama işletmelerinde sessiz istifanın nedenlerinin tespitine yönelik bir araştırma. *ISPEC International Journal of Social Sciences & Humanities*, 8(2), 171-178.
- 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. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.1217165>
- Avşar, M. (2024). Konaklama işletmelerinde çalışanların "sessiz istifa" kavramına ilişkin algılarının metafor analizi ile incelenmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 14(1), 343-355.
- Boz, D., Duran, C., Karayaman, S., ve Deniz, A. (2023). *Sessiz İstifa*. Eğitim Yayınevi.
- Brislin, R., Lonner, W., ve Thorndike, R. (1973). *Cross-cultural research methods*. Wiley.
- Christian, A. (2022). Why 'quiet quitting' is nothing new., <https://www.bbc.com/worklife/article/20220825-why-quiet-quitting-is-nothing-new>
- Çelik, H. E., ve Yılmaz, V. (2016). *LISREL 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi*. Anı Yayıncılık.
- Çimen, A. İ., ve Yılmaz, T. (2023). Sessiz istifa ne kadar sessiz. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 27-33. <https://doi.org/10.47542/sauied.1256798>
- Ellis, L. (2022), If your co-workers are 'quiet quitting,' here's what that means, *The Wall Street Journal*, available at: <https://www.wsj.com/articles/if-your-gen-z-co-workers-are-quiet-quittingheres-what-that-means-11660260608>
- Enderle, R. (2022, 20 Kasım). Productivity and the risks of 'quiet quitting', *ComputerWorld*, <https://www.computerworld.com/article/3670631/productivity-and-the-risks-of-quiet-quitting.html>
- Formica, S., ve Sfodera, F. (2022). The great resignation and quiet quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(8), 899-907. <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601>
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., ... ve Kaitelidou, D. (2023). The quiet quitting scale: Development and initial validation. *AIMS Public Health*, 10(4), 828.
- Hamouche, S., Koritos, C., ve Papastathopoulos, A. (2023). Quiet quitting: Relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(12), 4297-4312.
- Karaşin, Y., ve Öztırak, M. (2023). Sessiz istifa tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 1443-1460.
- Kızılcın, S. (2023). Airline cabin crew employees and quiet quitting: An evaluation from the perspective of cabin chiefs. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 10(101), 2951-2961.
- Savaş, B. Ç., ve Turan, M. (2023). Sessiz istifa ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Online Journal of Recreation and Sports*, 12(3), 442-453.
- Scheyett, A. (2023). Quiet quitting. *Social Work*, 68(1), 5-7.

- Seçer, İ. (2015). *SPSS ve Lisrel ile pratik veri analizi: Analiz ve raporlaştırma*. Anı Yayıncılık.
- Serenko, A. (2024). The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management*, 28(1), 27-43.
- Sürücü, L., Şeşen, H., ve Maslakçı, A. (2021). *SPSS, AMOS ve PROCESS macro ile ilişkisel, aracı/düzenleyici ve yapısal eşitlik modellemesi uygulamalı analizler*. Detay Yayıncılık.
- Tapper, J. (2022). Quiet quitting: Why doing the bare minimum at work has gone global. *The Guardian*, 6.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Yıldız, D. (2023). Z Kuşağında tükenmişliğin ötesi: Sessiz İstifa. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 9(52), 1400-1405.
- yigm.ktb.gov.tr, (10.04.2024). <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-201136/turizm-yatirim-ve-isletme-bakanlik-belgeli-tesis-istatistikleri.html>

Etik Onay

Bu araştırma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun 06.03.2024 tarihli toplantısında alınan karar ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

Çıkar Çatışması

Bu çalışmada potansiyel bir çıkar çatışması yoktur.