

Sessiz İstifa Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması

Quiet Quitting Scale: Validity and Reliability Study

*Buğra Çağatay Savaş¹ Murat Turan²

¹Erzurum Teknik Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Erzurum, TÜRKİYE / bugra.savas@erzurum.edu.tr / 0000-0002-8698-6311

²Erzurum Teknik Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Erzurum, TÜRKİYE / muratturan@erzurum.edu.tr / 0000-0002-3865-7134

* Corresponding author

Abstract: This study aims to develop a valid and reliable scale to measure university students' quiet quitting levels. The Quiet Quitting Scale was developed by analyzing the data obtained from two separate research groups. The scale was developed by applying a mixed model. Content validity was examined in the preparation of the item pool. In the first group, the answers of 317 students were evaluated. In the second group, 301 students were included, and as a result of the Confirmatory Factor Analysis performed with the data obtained from this group, it was seen that the fit indices of the scale structure had acceptable values. Subsequently, item and reliability analyses of the scale were performed and were seen to be sufficient. As a result, as a result of the Exploratory Factor Analysis, it was determined that the scale had a four-dimensional structure and consisted of a total of 16 items, all of which were positive. The variance explained by the scale was found to be 76,66%, and the Cronbach Alpha value was found to be .94. The scale consists of Decreased Commitment (4 items), Amotivation (4 items), Socialisation (4 items), and Self-Protection (4 items) sub-dimensions. It was determined that the Quiet Quitting Scale is a valid and reliable measurement tool that can be used to measure the level of quiet quitting of university students.

Keywords: Quiet quitting, scale, validity, reliability.

Özet: Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin sessiz istifa düzeylerinin ölçülmesini sağlayacak geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir. Sessiz İstifa Ölçeği, iki ayrı araştırma grubundan elde edilen veriler analiz edilerek geliştirilmiştir. Ölçek karma model uygulanarak geliştirilmiştir. Madde havuzunun hazırlanmasında kapsam geçerliği incelenmiştir. Birinci grupta 317 öğrencinin cevapları değerlendirmeye alınmıştır. İkinci grupta 301 öğrenci yer almış ve bu gruptan elde edilen verilerle yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda ölçeğin yapısına ait uyum indekslerinin kabul edilebilir değerlere sahip olduğu görülmüştür. Daha sonra ölçeğin madde ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve yeterli düzeyde oldukları görülmüştür. Sonuç olarak; Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda ölçeğin, dört boyutlu bir yapıda olduğu, tamamı olumlu toplam 16 maddeden meydana geldiği tespit edilmiştir. Ölçeğin, açıkladığı varyans %76,66, Cronbach Alpha değeri .94 olarak bulunmuştur. Ölçek, Bağlılık Azalma (4 madde), Motivasyonsuzluk (4 madde), Sosyalleşme (4 madde) ve Kendini Koruma (4 madde) alt boyutlarından oluşmaktadır. Sessiz İstifa Ölçeğinin, üniversite öğrencilerinin sessiz istifa düzeylerini ölçmede geçerli ve güvenilir olarak kullanılabilecek bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sessiz istifa, ölçek, geçerlik, güvenilirlik.

Received: 02.05.2023 / Accepted: 18.07.2023 / Published: 30.07.2023

<https://doi.org/10.22282/tojras.1291075>

Citation: 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.

GİRİŞ

Bir süredir dünyanın gündeminde olan ve işten ayrılmayı öngörmeyen ancak iş yerinde gereken en az çabayı harcama ve sorumluluktan mümkün olduğu kadar uzak durma ve bir anlamda sessiz bir şekilde "istifa" süreci olarak tanımlanmaktadır. Aslında yeni bir kavram olmasa da özel isimle nitelendirilmesi, son dönemlerde "Quiet Quitting" isimlendirilmesiyle başlamıştır (Önder, 2022).

Covid-19 salgınının insanların çalışma şekilleri başta olmak üzere yaşantılarında köklü değişimlere neden olduğu düşünülmektedir. Salgın ortamının insanlarda yarattığı stresin etkisiyle daha önce gündeme gelmeyen iş yeri problemleri açığa çıkmış ve yönetici ya da ortam baskısı nedeniyle çalışanlar işlerinden soğumuş ve insanların bağlılıklarının azalması sonucunda sessiz istifa olarak tanımlanan durum ortaya çıkmıştır (Yıldız ve Özmenekşe, 2022).

Sessiz istifa kavramı ilk olarak Mark Boldger tarafından 2009 yılında çalışanların işlerine olan minimum bağlılıklarını tanımlamak için kullanılmış (Buscaglia, 2022) olsa da, uzun süredir yeniden gündemde olan bir davranış biçimidir. Sessiz istifa terimi, bazı çalışanların koşuşturmaca kültürünü reddetmesi ve iş sınırları koyması nedeniyle son zamanlarda sosyal medyada popülerlik kazanmıştır. İnsanların iş yüklerini sınırlamak, bir işi minimum düzeyde yapmak üzere seçtikleri yeni bir yol olduğu söylenebilir. Uzun saatler çalışmaktan kaçınmak için görevlerini iş tanımlarında belirtilenlerle sınırlamak, işi bitirmek için sadece gerekeni yapmak ve iş-yaşam dengesini iyileştirmek için net sınırlar koymak gibi yöntemlere başvururken, kariyerlerine yön

vermek ve üstlerine karşı öne çıkmak için "iş hayatı" kültürünü benimsememektedirler. Bu durum, bir çalışanın konumundan memnun olmadığını veya tükenmişlik yaşadığını bir işareti olabileceği gibi yaşadığı stresi hafifletmeye yardımcı olmak için tükenmişlikle baş etme yöntemi olarak da düşünülebilir (Hettler, 2022). Tablo 1'de sessiz istifa tanımlamaları gösterilmiştir.

Tablo 1. Sessiz istifa tanımlamaları

Tanım	Kaynak
Sessiz istifa terimi, ortaya çıkan bir işyeri eğilimini ifade etmektedir. Çalışanlar, geç kalmak, geceleri ve hafta sonları e-postaları yanıtlamak ve hak ettikleri ekstra maaşı veya takdiri alamadan ek projeler üstlenmek gibi ücret almadıkları görevleri yapmayı bırakırlar ve şirketlerinin refahından çok kendi refahlarına öncelik verirler.	(Egnow.com, 2022)
Sessiz istifa en genel haliyle "belirlenen iş saatlerinde sadece tanımlanan işi yapmak" şeklinde tanımlanabilir. Ücrete göre hareket etmek, iş-yaşam dengesini korumak, kendine zaman ayırmak, yoğun iş temposunu yavaşlatmak, iş dışındaki anlamlı bir hayatı kaçırmamak, işten uzaklaşmak, sadece verilen görevleri yapmak ve iş çıkışı kişisel bakım yapmak isteyen insanların koşuşturmaca kültürüne ve tükenmişliğine bir tepkidir.	(Kont, 2022)
Sessiz istifa, bir çalışanın işinden istifa etmesi değil, çalışanların maddi veya manevi tazminat almadıkları işlerinin ötesine geçmemesidir.	(Ataun ve Mert, 2022)
Sessiz istifa, çalışanın işinin asgari gereksinimlerini yerine getirmesi ve kesinlikle gerekli olandan daha fazla zaman, çaba veya coşku göstermemesi anlamına gelir	(Daugherty & Kvilhaug, 2022)

Sessiz istifa terimi, çalışanların işlerini yapmaya devam etmeleri, ancak yalnızca iş tanımlarında belirtilen işi yapmalarıdır.	Wheeler (2022)
Sessiz istifa, bir işin minimum beklenti veya sözleşmeli unsurlarından fazlasını yapmama olarak tanımlanabilir.	(Rogers, 2022)
Sessiz istifa, genel olarak, işyerinde gereken minimum miktarda işi yapan çalışanları ifade eder.	Nordgren & Ingemarsson Björs (2023)
Sessiz istifa, çalışanların kasıtlı olarak iş aktivitelerini iş tanımlarıyla sınırladığı, önceden belirlenmiş beklentileri karşıladığı ancak aşmadığı, ek görevler için asla gönüllü olmadığı ve tüm bunları yalnızca mevcut istihdam durumlarını korumak için yaptıkları ve refahlarını örgütsel hedeflere göre önceliklendirdikleri bir zihniyettir.	Serenko (2023)

Sessiz istifa, bir çalışanın işinden istifa etmesi değil, çalışanların maddi veya manevi tazminat almadıkları işlerinin ötesine geçmemesi (Ataun ve Mert, 2022), çalışanın işinin asgari gereksinimlerini yerine getirmesi ve kesinlikle gerekli olandan daha fazla zaman, çaba veya coşku göstermemesi anlamına gelir (Daugherty & Kvilhaug, 2022).

Sessiz istifa, bir çalışanın, tipik olarak bir kuruluşun çalışanlarıyla anlamlı bir ilişki oluşturamamasından kaynaklanan, fazladan bir performans sergileme konusundaki isteksizliği olarak kendini gösterir (Zenger & Folkman, 2022). Sessiz istifa edenler işteki çabalarını sınırlar ve genellikle kişisel iş/yaşam dengesini korumak veya stresli bir çalışma ortamında sağlık ve esenliği korumak için bu yolu seçebilirler. Son dönemde öne çıkan kavramlardan biri olan sessiz istifa, tükenmiş veya tatminsiz çalışanların ücretlerini korumak için mümkün olan en az çabayı göstermesidir. Bu işyeri yaklaşımının mantığı, işin insanların hayatındaki en önemli şey olmaması, ücret almadan fazladan zaman harcamamaları ve istihdam dışındaki diğer çabaları sürdürme özgürlüğüne sahip olmalarıdır. Sessiz istifa kavramı, işin %80'ini çalışanların, %20'sinin yaptığı 80-20 kuralı olarak da bilinmektedir (Hare, 2022).

Sessiz istifa tembellik ile karıştırılmamalıdır. Sessiz istifa, çok kişinin mevcut işinden memnun olmasına rağmen, daha fazlasını yapma motivasyonuna sahip olmamasına odaklanır. Bu kişi aktif olarak gelişim fırsatları aramaz, bilgilerini genişletmez veya yeni çalışma yolları aramaz. Sadece mevcut konularında kalacak kadar iyi performans gösterirler ve orada kalmaktan mutlu olurlar. Sessiz istifa tanımına bakıldığında, burada mutsuzluğun önde gelen faktör olduğu görülmektedir. Burada konunun çalışan motivasyonuna bağlı olduğu söylenebilir (Maguire, 2022).

Teori temelinde bakıldığında, sessiz istifa terimi Nordgren ve Ingemarsson Björs (2023) tarafından “Kendi Kaderini Tayin Teorisi” (Self Determination Theory) kapsamında incelenmiştir. Thomas ve ark. (2022), sessiz istifayı memnuniyetsizlik kaynaklı tükenmişliğe, Moon ve ark. (2023) ise dışadönüklük ve sosyal geri çekilme kaynaklı tükenmişliğe atfetmişlerdir. Tayfun ve ark. (2023), “Sessiz İstifa: Kapsamlı Bir Teorik Çerçeve Oluşturma” başlıklı araştırmalarında, sessiz istifanın, “Kaynakların Korunması Teorisi” (Conservation of Resources Theory), “Sosyal Değişim Teorisi” (Social Exchange Theory) ve “Nesiller Teorisi” (Theory of Generations) çerçevesinde açıklanabileceğini belirtmişlerdir. Bell ve Kennebrew (2023) ise sessiz istifanın, sosyal psikoloji literatüründe yer alan ve

bireylerin neden gruplar halinde daha az çalıştıklarını açıklamak için kullanılan “Sosyal Kaytarma Teorisi” ile açıklanabileceğini savunmaktadırlar.

Çalışanları sessiz istifaya iten sebepler bunlarla sınırlı olmamakla birlikte şunlar sayılabilir:

-Pandemi koşullarının, özellikle ilk kez çalışmaya başlayan yeni kuşakların zihin dünyasında çalışmanın anlamı hakkında yeni soruları tetiklemesi.

- Çalışanların çabalarının karşılığını göremedikleri düşüncesi.
- Mutsuz çalışanların işvereni cezalandırmak istemeleri.
- İşverenlerin üretkenlik için baskı yapmaları.
- Sağlıksız işyeri kültürünün, büyük yıpranmayla sonuçlanması (Kont, 2022).

Wheeler (2022)'a göre, sessiz istifa terimi, çalışanların işlerini yapmaya devam etmeleri, ancak yalnızca iş tanımlarında belirtilen işi yapmalarıdır. Sessiz istifa, tükenmişlikle mücadele etmenin bir yolu olarak görülse de işe bağlılığı artırmak için de kullanılabilir. Sessiz istifanın varlığı ve popülaritesi, insanların yüksek düzeyde iş-yaşam çatışması yaşadıklarını göstermektedir.

Klotz ve Bolino, (2022) sessiz istifa olgusunu, "sessiz istifa edenler birincil sorumluluklarını yerine getirmeye devam etmekte, ancak daha az istekli davranmakta, vatandaşlık davranışları olarak bilinen, geç kalmamak, erken gelmek veya zorunlu olmayan toplantılara da katılmak şeklindeki davranışları sergilemeyecekleri olarak açıklamaktadırlar. Gerçek istifalarla aynı temel faktörlerin çoğu tarafından yönlendirilen sessiz istifa, kişinin kendisine verilen görevlerin ötesindeki görevlerden vazgeçmesi ve/veya işe psikolojik olarak daha az bağlı hale gelmesi anlamına gelmektedir.

Sessiz istifa, çalışanların yalnızca iş tanımlarının gerektirdiğinin ötesine geçemedikleri bir eğilim olarak tanımlanabilir. Genellikle azalan motivasyon ve tükenmişliğin sonucudur. Ayrıca, liderler ve çalışanlar arasında etkili iletişim eksikliği ve yönetim ve organizasyonların genel başarısızlığı da rol oynayabilir. Örneğin başarısızlıklar, çalışanlara karşı dürüst olmamayı ve verilen sözleri yerine getirmemeyi içerebilir.

Youthall Kariyer Platformu tarafından, Eylül 2022'de Türkiye'de online olarak 1002 kişi örnekleminde yapılan araştırmada, gençlerin %24'ünün sessiz istifa sürecinde olduğu, %46,7'sinin ise bu kavrama yakın olduğunu, %15'inin “bu yaklaşıma yakın olmadıklarını” %14,4'ünün ise “ne olduğunu bilmiyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür (Youthall, 2022).

İş yerlerinde ortaya çıktığı düşünülen ve bu konuda yoğunlaşan sessiz istifanın öğrenciler için de geçerli olduğu konusu eğitimciler tarafından ortaya atılmıştır. Intelligent.com (2022) tarafından devlet ve özel üniversitelerde okuyan 18 ila 24 yaşları arasında 1.000 üniversite öğrencisi örnekleminde 2022 yılında yapılan araştırmada, katılımcı öğrencilerin üçte birinden fazlasının, okul çalışmaları için yalnızca yeteri kadar çaba harcadıkları,

5 kişiden 1'inin okul-yaşam dengesinin sağlıklı olduğu, 10 kişiden 6'sının orta düzey-C not almanın yeterli olduğunu düşündüğü tespit edilmiştir. Öğrencilerin okula neden tüm çabalarını harcamadıkları sorulduğunda sırasıyla;

- Zihinsel sağlık olarak düşük beklentilerde çok rahat oluyorum.
- Çok fazla okuma olduğu için en önemlilerini okuyorum ve diğerlerini görmezden geliyorum. Bu şekilde başka şeyler üzerinde çalışmak için daha fazla zamanım oluyor.
- Zaten yeterince iş yaptım ve işin ötesine geçtim, bitirmeye hazırım.
- En azından notlarda çok fazla ödül için çok fazla çaba göstermeme gerek yok.
- Erteleme şeklinde gerekçeler sıralamışlardır.

Ayrıca, üniversite öğrencilerinin %64'ü çevrimiçi sınıflarında yüz yüze sınıflara göre daha az çaba sarf ettiklerini kabul etmişlerdir. Öğrencilerden dönem dersleriyle ilgili hissettiklerini açıklayan bir duyguyu seçmelerini istendiğinde, en iyi yanıtlar arasında stres (%21), mutlu (%17), kayıtsızlık (%14) ve can sıkıntısı (%11) yer almıştır. Aksine kanıtlar olmasına rağmen, üniversite öğrencilerinin çoğunluğu da (%75) daha düşük bir not ortalaması almanın mezun olduktan sonra iş bulmayı zorlaştıracığı konusunda hemfikirlerdir. Öğrencilere neden okul ödevlerinde daha iyi not almak için çaba göstermemeyi tercih ediyorsunuz sorusuna karşılık öncelik sırasına göre; akıl/beden sağlığı, zaman bulamamak, önceliği olmaması, istememe ve notların önemli olmaması cevaplarını verdikleri görülmüştür. Üniversite öğrencileri önem sırasına göre;

- Zihinsel Sağlığı
- İyi Notlar
- Fiziksel Sağlık
- İlişkiler
- Finans konularını sıralamışlardır.

Üniversite öğrencilerinin not ortalamalarının mezun olduktan sonra iş olanaklarını etkileyeceğini düşünmelerine rağmen, birçok öğrencinin derslerinde düşük çaba ve heves eksikliği olduğu tespit edilmiştir (Intelligent.com, 2022).

NASPA ve Uwill (2023) tarafından üniversitelerin öğrenci zihin sağlığı hakkında perspektif kazanmak için, 100'den fazla kurumda 150.000'den fazla üniversite öğrencisini temsil eden kampüs liderlerinin katılımıyla bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada katılımcıların okulda öğrenciler için en önemli sıkıntı nedenleri olarak;

- Kişisel veya aile hayatı,
- Mali veya borçla ilgili endişeler,
- Teşhis edilmiş veya bildirilen akıl sağlığı sorunları,
- Akademik kaygılar,
- Covid ile ilgili sorunlar,
- Temel ihtiyaçlar,
- Diğer güncel olaylar başlıklarında sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir (NASPA & Uwill, 2023).

Sessiz istifa, bir işin minimum beklenti veya sözleşmeli unsurlarından fazlasını yapmama eylemini tanımlamak için tanınırlığı artan bir terimdir. Örnekler arasında iş saatlerinden

sonra iş aramalarını veya e-postaları yanıtlamayı reddetmek yer almaktadır. Bu davranışın karşıtları, bunun bir yetki göstergesi olduğunu söylerken, savunucuları, çalışanın hakkı dahilinde olduğunu ve çalışanlarından daha fazlasını elde etmek için yeterli kaynak ve motivasyon sağlamanın işverene bağlı olduğunu savunmaktadırlar. Pek çok kişi tarafından, çalışanların aile ve zihin sağlığına iş yerine öncelik vermesi olarak görülmektedir. Giderek daha fazla insanın dikkatlerini iş/yaşam dengesine ve ihtiyaçlarının karşılanması noktasına topladıkları görülmektedir. Kurumların, ekibi daha iyi desteklemek için yeterli kaynak ve teknoloji kullanımı sağlamadıkları takdirde, öğrencileri desteklemek için personel motivasyonuna ve öğrenci başarısı tutkusuna güvenmeleri zorlaşacaktır. Bir ekibin portföyüne daha fazla teknoloji katarak diğer her şeyi aynı şekilde yönetmelerini beklemek yerine, teknolojinin ve verilerin verimliliği gerçekten artırmak için nasıl kullanılabileceği düşünülmelidir. Örneğin:

-Daha erken müdahale fırsatlarıyla (sınıf katılımlarına veya bir tahmin modeline dayalı olarak) ısrarcı olmama riski taşıyan öğrencileri belirlemeyi amaçlayan artırılmış yerleşik uyarı sistemlerinin kullanılması. Bu, bir etki yaratmak için çok geç olabilecek bir zamanda daha az öğrencinin desteklenmesine ihtiyaç duymasıyla sonuçlanacaktır.

-Planlanmış haftalık kontrollere verdikleri son yanıtlara göre ek desteğe ihtiyaç duyan belirlenmiş öğrencilere erişime öncelik verilmesi, kitlesel bir sosyal yardım çabasıyla karşılaştırıldığında, öğrenci sayısı daha yönetilebilir olacaktır.

-Başarıların kutlanması da önemli bir yöntem olacaktır.

-Yükseköğretim topluluğu söz konusu olduğunda öğrencinin sesinin ve bakış açısının en önemli olduğunu söylemek kolaydır. Ancak, öğrencilere destek vermekle görevli kişilerin bunu yapmasını sağlamak da önemlidir. Öğrenci işleri uzmanları, yeterli kaynaklara sahip değillerse ve zamanlarını etkili bir şekilde önceliklendiremezlerse işlerini iyi yapamayacaklardır (Rogers, 2022).

Melillo (2022)'a göre, sessiz istifa tanımı okul ortamında, öğrencilerin yalnızca derslerde gerekli olanı yapması ve tüm çabasını veya ekstra çabasını göstermemesi anlamına gelmektedir. İşgücünde olduğu gibi, eğitim kurumlarının da öğrencilerin farklı ve önemli zorlukları ile değişen ihtiyaçlarının ele alınması gerekmektedir. Bununla birlikte, öğrencilerin çoğu, derslerine karşı düşük çaba ve heves eksikliği bildirmektedirler.

Wheeler (2022), sessiz istifa olgusunun, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarına katılmayı bırakıp sadece iş tanımlarında belirtilen işi yaptıklarında ortaya çıktığını, bu durumun ise yükseköğretimin itibarını ve misyonunu tehdit edeceğini savunmaktadır.

Morrison-Beedy (2022)'e göre, işyeri ve okul stresini azaltmanın ve sağlıklı akademik topluluklar oluşturmak için sorunu tanımlamanın ve yaygınlığı değerlendirmenin ötesine geçen daha titiz araştırma çalışmalarına ihtiyaç vardır. Öğrenciler, öğretim üyeleri ve personelde özellikle stres, kaygı, tükenmişlik, aşırı yük ve duygusal ve fiziksel yorgunluğu ele alan müdahalelerin sürekli olarak

geliştirilmesi ve test edilmesi gerekmektedir. Daha da önemlisi, akademik ortamlarla bağlantılı tüm kişiler için dayanıklılığı, başa çıkmayı ve bağlılığı iyileştirmek için, pozitif, önleyici, sağlık odaklı müdahalelere ihtiyaç vardır. Öğrenciler, öğretim üyeleri ve personelin durumunun iyileştirilmesi, boşlukların veya uyum ihtiyacının belirlenmesi, hedeflenen müdahalelerin geliştirip test edilmesi ve etkili müdahaleleri en çok ihtiyaç duyan topluluklara hızla uygulanması gerekmektedir.

Literatür incelendiğinde sessiz istifa konusunun ölçümlenebilmesi amacıyla bazı çalışmalara rastlanmaktadır. Nordgren ve Ingemarsson Björs (2023) İsveç'te "Çalışan Bağlılığında Yönetimin Rolü"nü inceledikleri araştırmalarında 26 soruluk bir anket geliştirerek uygulamışlardır. Thomas ve ark. (2022), üniversitede görevli 34 öğretim üyesi örnekleminde yaptıkları araştırmada yazarlar tarafından geliştirilen ve 33 soru içeren bir anket kullanmışlar ve öğretim üyelerinin memnuniyetsizlikleri ve sessiz istifa konusundaki düşüncelerini tespit etmeye çalışmışlardır. Serenko (2023), sessiz istifaya ilişkin insan sermayesi yönetimi perspektifinden yaptığı araştırmada, 672 sosyal medya mesajını değerlendirmeye almıştır. Zhang ve Rodrigue (2023) çalışan annelerin doğum sonrası sessiz istifa davranışlarını ölçen araştırmalarında bir anketten yararlanmışlardır. Görüldüğü üzere literatürde üniversite öğrencilerinin sessiz istifa ile ilgili düşüncelerini ölçmek üzere geliştirilmiş bir ölçme aracına rastlanmamıştır.

Araştırmada, yukarıda belirtilen hususlar çerçevesinde üniversite öğrencilerinin sessiz istifa düzeylerinin anlaşılması ve ölçülmesi amacıyla ihtiyaç duyulan bir ölçek geliştirilmesi hedeflenmiştir.

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırma grubu ve ölçme aracının geliştirilmesi sürecine ilişkin hususlar açıklanmıştır.

Araştırma Modeli

Bu araştırmada nitel ve nicel verilerin birlikte kullanıldığı karma model kullanılmıştır. Karma araştırmalar, elde edilen iki tip verinin birlikte incelenerek analiz edildiği araştırmalardır (McMillan ve Schumacher, 2006; Creswell, 2009; Creswell ve Plano-Clark, 2011). Araştırmanın nitel bölümünü katılımcı öğrencilerle yapılan görüşmeler sonucu elde edilen sessiz istifa hakkındaki duygu, düşünce ve davranışları, nicel bölümünü ise uygulanan ölçek ile ilgili istatistiksel çalışmalar oluşturmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin sessiz istifa düzeylerinin ölçülmesini sağlayacak geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir.

Araştırma Grubu

Bu araştırmada iki farklı araştırma grubundan elde edilen veriler kullanılmıştır.

1'inci Grup: Birinci araştırma grubu, yaşları 18 ile 25 arasındaki 325 üniversite öğrencisinden oluşmuştur. Ölçeğe verilen hatalı ve noksan cevaplar nedeniyle 8 katılımcı değerlendirme dışı bırakılmış, 317 cevap işlem görmüştür. Bu grupta yer alan 317 (105 kadın, 212 erkek) katılımcı Atatürk ve Erzurum Teknik Üniversitelerinin Spor Bilimleri Fakültelerinde 2022 güz döneminde öğrenimine devam eden tüm sınıflardaki öğrencilerden oluşmaktadır. Katılımcılara gönüllülük esasına göre ve kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılmıştır. Birinci gruptan toplanan verilere Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), madde analizi ve Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı hesaplamaları yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu söylenebilir. Araştırma gruplarının, 300 kişi olması iyi, 500 kişi olması çok iyi olarak değerlendirilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Ayrıca Tabachnick ve Fidell (2007), katılımcı sayısının hesaplanmasında temel bir kural olarak, ölçme aracında yer alan ifade sayısının temel alınmasını ve bu sayının 8 ile çarpılarak elde edilecek sonuçta 50 eklenmesinin yeterli olabileceğini savunmuşlardır.

2'nci Grup: İkinci araştırma grubu, 2022 güz döneminde Atatürk ve Erzurum Teknik Üniversitelerinde Spor Bilimleri Fakültelerinde öğrenimine devam eden tüm sınıflardaki 98'i kadın ve 203'ü erkek olmak üzere toplam 301 öğrenciden oluşmaktadır. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) analizi bu gruptan toplanan verilerle yapılmıştır.

Ayrıca, test-tekrar test çalışması yapılan grup 2022 güz döneminde Erzurum Teknik Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde 1, 2, 3 ve 4. sınıfta öğrenim gören 50 katılımcı öğrenciden oluşmuştur. Bu gruba 45 gün ara ile uygulama yapılmış ve ölçme aracının güvenilirlik çalışması tamamlanmıştır.

Verilerin Toplanması

Sessiz İstifa Ölçeği (SİÖ) hazırlama çalışmasına literatür taraması yapılarak başlanmıştır. Ölçeklerin geliştirilmesinde, Likert tipi tercih edilebilir (Kağıtçıbaşı, 2005; Sakallı, 2001). Bu araştırmada geliştirilen "SİÖ" Likert tipi bir ölçektir. Elde edinilen bilgiler neticesinde, Tezbaşaran (2008) tarafından önerilen Likert tipi ölçek geliştirme yaklaşımında izlenecek ardışık işlem adımları uygulanmıştır. Erzurum Teknik Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerle, sessiz istifa konusundaki bilgi, duygu ve davranışlarını tespit etmek üzere, Kasım 2022'de iki hafta süren yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmış ve 38 (12 kadın, 26 erkek) öğrenci ile yapılan görüşmelere doyumluğa ulaşıldığı düşünülerek görüşmelere son verilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formunun uygulanmasındaki amaç, bireylerin konu hakkındaki duygu ve düşüncelerini anlayarak (Patton, 2014) madde havuzunu oluşturmaktır. Görüşme formu araştırmacılar tarafından hazırlanmış ve soruların anlaşılabilirliği, tek kavram içermesi ve yönlendirici olmaması kriterleri esas alınmıştır (Bogdan ve Biklen, 1992; Akt. Yılmaz ve Altınkurt, 2011). Yapılan literatür taraması ve öğrenci görüşmelerinden elde edilen sonuçlar birlikte değerlendirilerek elde edilen 36 madde (11 olumsuz-25 olumlu) ile ölçek madde havuzu oluşturulmuştur. 36 adet madde kapsam geçerliği bakımından Lawshe tekniğine göre (Lawshe, 1975) değerlendirilmiş ve ölçek taslağına 25 olumlu

maddenin alınmasına karar verilmiştir. Ölçekte yer alan olumlu maddeler 1 “Kesinlikle Katılmıyorum” ve 5 “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde puanlanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma için toplanan verilerin analizinde SPSS 24 ve AMOS 23 paket programları kullanılmıştır. Kapsam geçerliliği için Lawshe tekniği kullanılmıştır. Taslak ölçeğin yapı geçerliliği AFA ile incelenmiştir. AFA'nın amacı ölçüklere ait yapıların ölçülmesinde yapıyı ölçmeyen veya tek faktör dışında diğer faktörlere de yük veren maddelerin ölçek yapısına dâhil edilmemesini sağlamaktır (Worthington ve

Whittaker, 2006). AFA yapıldığında elde edilen ölçek yapısının doğruluğu DFA ile test edilmiştir. DFA yapılarak modelin doğruluğu, veri uyumu ve değişkenlerin birbirleri ile ilişkileri incelenmektedir (Kline, 2005; Pohlmann, 2004; Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu analizden sonra ölçek maddelerinin ayırt ediciliği sağlayıp sağlamadığı, düzeltilmiş madde-test korelasyonu ve %27'lik alt-üst grup karşılaştırmaları yapılarak test edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı esas alınmış, test-tekrar test puanı ile kontrolü yapılmıştır. Cronbach Alfa katsayısı genel güvenilirlik yapısını en iyi yansıtan katsayıdır (Özdamar, 2004). Ayrıca Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) ve Yapı Güvenirliği (CR) değerleri kontrol edilmiştir.

BULGULAR

Kapsam geçerliliği:

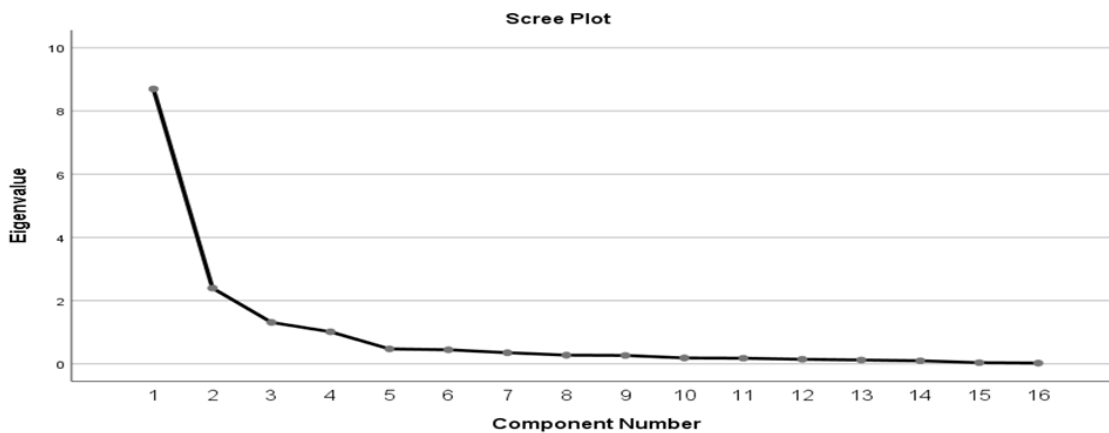
Kapsam geçerliliği, ölçekte yer alan maddelerin ve dolayısıyla ölçeğin tamamının maksada hizmet edip etmediğinin incelenmesi (Tekin, 2007) ve böylelikle araştırma konusunu ilgilendirmeyen ifadelerin ölçekte yer almasının engellenmesi, bir başka deyişle, araştırma konusunu yüksek derecede temsil eden maddelerin ölçeğe dahil edilmesini sağlar (Ayre ve Scally, 2014; Basham ve Sedlacek, 2009; Brinkman, 2009; Wilson ve ark., 2012). Araştırmada, kapsam geçerliliği için 9 öğretim üyesinin görüşüne başvurulmuştur. Lawshe tekniğinde 5-40 arasında uzman görüşü alınmaktadır. Analizde kapsam geçerlilik oranının (KGO) altında kalan maddeler ölçekten çıkarılmaktadır. Kapsam geçerliliği için $KGO = [NG \div (N \div 2)] - 1$, formülü kullanılır. (N= Toplam uzman sayısı, NG=Madde gerekli diyen uzman sayısı) (Lawshe, 1975). KGO kritik değeri (CVR-Critical Exact Values), 9 uzmandan alınan görüşlerin $p < 0.05$ anlamlılık düzeyi için en az .75 olmalıdır (Ayre ve Scally 2014). Buna göre ölçek taslağından 13 madde çıkarılmış iki madde ilave edilmiş ve taslak ölçek 25 maddeden oluşmuştur.

Yapı Geçerliliği

Yapı geçerliliği, taslak ölçeğin istenen olguyu doğru ölçme gücüdür (Tavşancıl, 2002). Ölçek maddelerinin birbirleriyle ilişkisi yapı geçerliliği ile açıklanabilmektedir (Seçer, 2015). Bu maksatla faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi, yeni değişkenler ortaya çıkarmayı amaçlayan ve birbiri ile ilişkisi bulunan değişkenleri bir araya getirmeyi amaçlayan istatistiksel bir çalışmadır (Büyükoztürk, 2002). Taslak Sessiz İstifa Ölçeğinin katılımcılara uygulanması sonucunda elde edilen verilerle, taslak ölçeğin yapı geçerliğinin testi için AFA ve DFA uygulanmıştır.

Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

Sessiz İstifa Ölçeğinin yapı geçerliliği için 301 katılımcı üniversite öğrencisinden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırmada veri setinin uygunluğunu test etmek üzere uygulanan KMO (Örnekleme Yeterlilik Testi) ve Bartlett Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity) sonucunda, KMO değeri .948 ve Bartlett Küresellik Testi (ki-kare değerinin $\chi^2=8720.538$, $sd=300$, $p < 0,000$) anlamlı olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapılırken Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis) ve Varimax Döndürme Tekniği kullanılmıştır. AFA sonucunda birden fazla faktöre yük veren binişik 9 madde ölçekten çıkarılmıştır. Bununla birlikte öz değeri 1'in üzerinde olan faktörler anlamlı olarak alınmış (Büyükoztürk, 2004) ve Yamaç Grafiği (Şekil 1) incelenmiştir.



Şekil 1: Yamaç grafiği

Şekil 1’de gösterilen Yamaç Grafiği incelendiğinde, ölçeğin 16 maddeden oluşan dört faktörlü yapıyı gösterdiği bulunmuştur. Tablo 2’de AFA sonuçları gösterilmiştir.

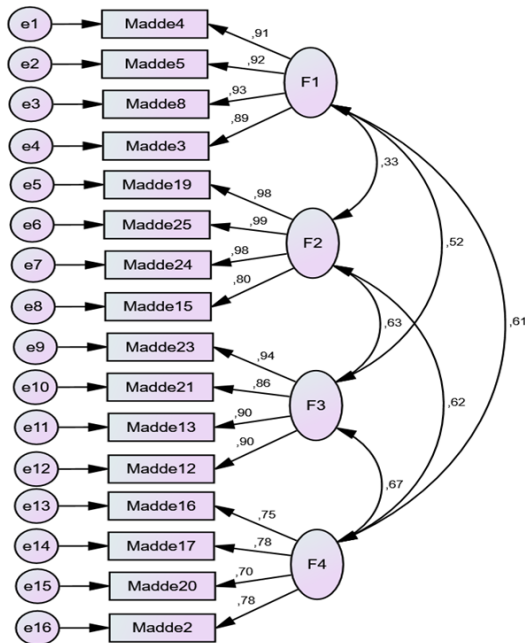
Tablo 2. AFA sonuçları

Ölçek Madde	Taslak Ölçek	İfade	B	a	s	l	l	ö	f	s	s	k	e	n
1	Madde4	İmkânım olsaydı başka üniversitede okumak isterdim.	.905											
2	Madde5	Bu üniversitede okumaktan mutlu değilim.	.884											
3	Madde8	Kendimi buraya ait hissetmiyorum.	.882											
4	Madde3	İmkânım olsaydı başka bir bilim dalında eğitim almak isterdim.	.879											
5	Madde19	Ders çalışmak için motivasyonum kalmadı.						.910						
6	Madde25	Derslerde öğretilenler dışında mesleğim için çalışmalar yapmayı						.906						
7	Madde24	Üniversiteyi kazanmak için yeterince çalıştım.						.890						
8	Madde15	Yüksek not almak benim için önemli değil.						.760						
9	Madde23	Öğrencilik özel hayatımı olumsuz etkiliyor.										.863		
10	Madde21	Sürekli ders çalışmak beni sosyal hayattan uzaklaştırıyor.										.822		
11	Madde13	Sürekli ders çalışmak yerine arkadaşlarımla beraber zaman geçirmek daha										.816		
12	Madde12	Sürekli ders çalışmak yerine sosyal hayata daha fazla zaman ayırmak										.812		
13	Madde16	Mezun olacak kadar not almam yeterlidir.											.764	
14	Madde17	Öğrenci olarak yerine getirmem gereken görevler benim için yeterlidir.											.711	
15	Madde20	Proje ve etkinliklerde görev almak bana bir şey kazandırmaz.											.692	
16	Madde2	Akıl sağlığımı korumak için yeteri kadar ders çalışıyorum.											.679	
Öz Değerler			13.42	2.78	1.60	1.34								
Varyans %'si			53.71	11.15	6.40	5.38								
Toplam Varyans %'si			76.66											

Tablo 2 incelendiğinde, AFA sonucunda elde edilen SİÖ'nün 16 madde ve dört alt boyuttan oluştuğu görülmektedir. SİÖ'nün birinci alt boyutu 4, 5, 8 ve 3'üncü maddelerden oluşmuş ve "Bağılılıkta Azalma" olarak isimlendirilmiştir. Bu alt boyutun özdeğeri 13.42'dir ve varyansın %53.71'ini açıklamaktadır. "Motivasyonsuzluk" olarak isimlendirilen ikinci alt boyut, 19, 25, 24 ve 15'inci maddelerden oluşmuştur. Bu alt boyutun özdeğeri 2.78'dir ve varyansın %11.15'ini açıklamaktadır. SİÖ'nün üçüncü alt boyutu olan "Sosyalleşme" alt boyutu 19, 25, 24 ve 15'inci maddelerden oluşmakta ve özdeğeri 1.60 olup, varyansın %6.40'ını açıklamaktadır. Dördüncü alt boyut "Kendini Koruma" olarak isimlendirilmiştir. Bu alt boyut, 16, 17, 20 ve 2'nci maddelerden oluşmaktadır. Özdeğeri 1.34, açıkladığı varyans 5.38'dir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans oranı ise %76.66'dır. Ölçme aracındaki maddelerin faktör yük değerleri .67 ile .91 arasında değişmektedir. Araştırmada faktör yüklerinin kesme değeri 0.40 olarak belirlenmiştir.

Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA)

AFA uygulandıktan sonra SİÖ'nün elde edilen modeline ait yapının doğrulanıp doğrulanamayacağını ortaya koymak amacıyla DFA uygulanmış, 2. çalışma grubunu oluşturan 301 üniversite öğrencisinin verileri AMOS 23 programı kullanılarak analiz edilmiş ve elde edilen standardize değerler ve Şekil 2’de sunulmuştur.



Şekil 2. SİÖ'nün DFA Standardize Değerleri

Şekil 2’de SİÖ’nün standardize değerleri gösterilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin yük değerleri incelendiğinde değerlerin .70 ile .99 arasında değiştiği, faktör korelasyonlarının ise .33 ile .67 arasında olduğu görülmektedir. DFA’nde modelin uyum iyiliğinin göstergeleri olarak X^2 / sd , RMSEA, PGFI, PNFI, GFI, AGFI, IFI, NFI, TLI, CFI ve SRMR değerleri hesaplanmış ve Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3. Doğrulayıcı faktör analizi uyum indeks değerleri

Model Uyum İndeksleri	İyi Varsayılan Aralık	Kabul Edilebilir Aralık	SİÖ
X^2 / sd	$0 < X^2 / sd < 2$	$2 < X^2 / sd < 3$	265,351/98=2,708
RMSEA	$0.00 < RMSEA < 0.05$	$0.05 < RMSEA < 0.10$.07
PGFI	$0.95 < PGFI < 1.00$	$0.50 < PGFI < 0.95$.64
PNFI	$0.95 < PNFI < 1.00$	$0.50 < PNFI < 0.95$.77
GFI	$0.95 < GFI < 1.00$	$0.90 < GFI < 0.95$.90
AGFI	$0.90 < AGFI < 1.00$	$0.85 < AGFI < 0.90$.86
IFI	$0.95 < IFI < 1.00$	$0.90 < IFI < 0.95$.96
NFI	$0.95 < NFI < 1.00$	$0.90 < NFI < 0.95$.95
TLI	$0.97 \leq TLI \leq 1$	$0.95 < TLI < 0.97$.96
CFI	$0.95 < CFI < 1.00$	$0.90 < CFI < 0.95$.96
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.08$.04

(Anderson ve Gerbing, 1984; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2005; Marsh ve ark., 1988; Schermelleh-Engel ve ark., 2003; Şimşek, 2005; Tabachnick ve Fidell, 2007; Thompson, 2004.)

Tablo 3’de gösterilen SİÖ’nün yapı geçerliğine ilişkin DFA Uyum İndeks Değerleri incelendiğinde $X^2 / sd=2.708$, RMSEA=0.07, PGFI=0.64, PNFI=0.77, GFI=0.90, AGFI=0.86, IFI=0.96, NFI=0.95, TLI=0.96, CFI=0.96 ve SRMR=0.04 olarak bulunduğu görülmektedir. Bu değerlerin iyi ve kabul edilebilir aralıklarda olduğu söylenebilir.

Güvenirlilik

Ölçme aracının benzer sonuçları tutarlı olarak verip vermediğini kontrol etmek amacıyla (Bell, 1993), geliştirilen ölçeğin iç tutarlığı (güvenirlilik) için Cronbach Alpha değerlerine bakılmış, alt-üst grup madde analizi yapılmış ve 50 katılımcıya 45 gün ara ile “test tekrar test” tekniği uygulanmıştır. Tavşancıl (2002), test tekrar test tekniğinin uygulamalarının 4-6 hafta aralıklı olarak yapılmasının daha doğru sonuçlar verebileceğini belirtmektedir. SİÖ’nün güvenirlilik analizi sonuçlarından Cronbach Alpha katsayısı ve test-tekrar-test analizlerine ait sonuçlar Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4. SİÖ’nün güvenirlilik analizi sonuçları (Cronbach Alpha ve test tekrar test değerleri)

SİÖ Boyutları	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (α)	Test Tekrar Test (n=50)
Bağlılıkta Azalma	4	.95	.89
Motivasyonsuzluk	4	.96	.90
Sosyalleşme	4	.94	.87
Kendini Koruma	4	.83	.82
Ölçek Toplam	16	.94	.91

Tablo 4’de, SİÖ’nün her bir alt boyutu ve ölçek geneline ilişkin güvenirlilik analizi değerleri gösterilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarından F1(Bağlılıkta Azalma) için Cronbach Alpha değeri .95 ve test-tekrar-test puanı .89; F2(Motivasyonsuzluk) için Cronbach Alpha değeri .96 ve test-tekrar-test puanı .90; F3(Sosyalleşme) için Cronbach Alpha değeri .94 ve test-tekrar-test puanı .87, F4 (Kendini Koruma) alt boyutu için ise Cronbach Alpha değeri .83 ve test-tekrar-test puanı .82 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin toplam Cronbach Alpa değeri .94 olup test-tekrar-test puanı .91 olarak saptanmıştır. SİÖ’nün güvenirliliği için hesaplanan AVE ve CR değerleri faktörlere göre Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 5. Ortalama açıklanan varyans (AVE) ve yapı güvenirliliği (CR) değerleri.

SİÖ Boyutları	CR	AVE
Bağlılıkta Azalma	0.93	0.78
Motivasyonsuzluk	0.92	0.75
Sosyalleşme	0.89	0.68
Kendini Koruma	0.80	0.51
Ölçek Toplam	0.97	0.68

Tablo 5’de SİÖ’nün güvenirliliği için CR ve AVE değerleri faktörlere göre gösterilmiştir. CR değerlerinin .80 ile .97 arasında, AVE değerlerinin ise .51 ile .78 arasında değiştiği görülmektedir.

Madde Analizi

Taslak ölçekte yer alan maddelerin ölçeğin son durumunda yer alıp almayacağına karar vermek için yapılan analizlerden biri madde analizidir. Madde analizinin bir başka amacı da “ölçeğin hangi maddelerden oluşması durumunda en yüksek güvenilirlik elde edilebilir?” sorusuna cevap aramaktır (Tezbaşaran, 1997). SİÖ’de yer alan maddelerin, ölçeğe olan katkılarının derecesi ve maksada katkılarının kontrolü için her bir maddenin ölçek toplamı ile korelasyonları incelenmiştir. Tablo 6’da madde-toplam test korelasyon katsayıları gösterilmiştir.

Tablo 6. Madde-toplam test korelasyon katsayıları.

	Ortalama	Madde-Toplam Korelasyon	SS	Madde Silindiğinde Cronbach Alpha
Madde 1	2.823	.722	1.055	.962
Madde 2	3.107	.677	1.232	.942
Madde 3	3.044	.657	1.189	.962
Madde 4	3.028	.659	1.172	.962
Madde 5	3.000	.672	1.203	.962
Madde 6	3.082	.746	1.166	.962
Madde 7	3.012	.722	1.234	.952
Madde 8	3.044	.687	1.208	.962
Madde 9	2.996	.679	1.286	.962
Madde 10	3.069	.674	1.240	.952
Madde 11	3.085	.765	1.164	.961
Madde 12	2.795	.769	1.099	.941
Madde 13	2.829	.745	1.044	.962
Madde 14	3.116	.760	1.145	.961
Madde 15	2.870	.707	1.267	.952
Madde 16	2.867	.652	1.245	.962
Madde 17	3.059	.725	1.169	.962
Madde 18	3.082	.753	1.252	.961
Madde 19	2.766	.708	1.320	.962
Madde 20	2.984	.663	1.197	.962
Madde 21	2.826	.705	1.090	.952
Madde 22	3.075	.633	1.133	.962
Madde 23	2.861	.730	1.064	.952
Madde 24	2.750	.710	1.356	.962
Madde 25	2.776	.701	1.327	.952

Tablo 6’da gösterilen madde-toplam test korelasyon katsayıları incelendiğinde, 0.633 ile 0.769 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 7’de, SİÖ’nün alt %27 ve üst %27’lik gruplar madde analizi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 7. SİÖ alt %27 ve üst %27’lik gruplar madde analizi sonuçları

Faktörler	Madde	Üst % 27		Alt % 27		F	t	p
		\bar{X}	ss	\bar{X}	ss			
Bağılılıkta Azalma	Madde 4	4.511	.502	1.616	.489	4,713	38,277	.000*
	Madde 5	4.511	.502	1.558	.499	1,032	38,645	.000*
	Madde 8	4.523	.502	1.558	.499	0,708	38,813	.000*
	Madde 3	4.511	.502	1.593	.494	2,906	38,393	.000*
	Alt boyut top.	17.930	1.975	6.767	1.444	62,541	42,306	.000*
Motivasyonsuzluk	Madde19	4.558	.499	1.395	.491	1,412	41,842	.000*
	Madde25	4.558	.499	1.372	.486	3,076	42,386	.000*
	Madde24	4.569	.498	1.314	.466	8,696	44,233	.000*
	Madde15	4.511	.502	1.476	.502	0,083	39,597	.000*
	Alt boyut top.	14.767	4.391	6.174	2.197	42,745	16,228	.000*
Sosyalleşme	Madde23	4.220	.470	1.604	.491	9,604	35,654	.000*
	Madde21	4.244	.483	1.593	.494	6,879	35,562	.000*
	Madde13	4.139	.556	1.627	.486	2,371	31,519	.000*
	Madde12	4.197	.504	1.523	.502	9,883	34,832	.000*
	Alt boyut top.	16.569	2.089	6.802	1.370	7,389	36,250	.000*
Kendini Koruma	Madde16	4.523	.502	1.488	.502	0,083	39,597	.000*
	Madde17	4.500	.502	1.639	.482	7,179	38,044	.000*
	Madde20	4.500	.502	1.534	.501	0,416	38,708	.000*
	Madde2	4.616	.489	1.546	.500	2,937	40,668	.000*
	Alt boyut top.	16.930	1.864	7.186	1.725	6,231	35,569	.000*
GENEL Üst Grup n=87	63.402	5.394	28.820	5.949	1,013	40,367	.000*	

*p<0.001

Tablo 6’da %27’lik alt- üst gruplar için yapılan madde analizi sonuçları gösterilmiştir. Ölçekte yer alan madde puanlarının karşılaştırması (Büyüköztürk, 2004) sonucunda, t değerlerinin ise 31,51 ile 44,23 arasında değiştiği, dört alt boyut için ise t

değerlerinin 35,56 ile 42,30 arasında ve gruplara ait puanlar ile toplam puan arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($p < 0.001$) olduğu bulunmuştur.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmada, üniversite öğrencilerinin sessiz istifa olgusuna ait düşüncelerini geçerli ve güvenilir olarak ölçebilecek bir araç geliştirilmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda ölçek beşli Likert tipi, dört faktörlü ve 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçme aracının geliştirilmesi için öncelikle sessiz istifa konusuna yönelik yerli ve yabancı literatür taraması yapılmıştır. Ayrıca katılımcıların sessiz istifa olgusuna yönelik duygu, düşünce ve davranışlarını belirleyebilmek için hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu, tesadüfi olarak seçilen 38 (12 kadın, 26 erkek) üniversite öğrencisine uygulanarak görüşleri tespit edilmiştir. Elde edilen bilgiler doğrultusunda 36 maddeden oluşan ölçek havuzu oluşturulmuştur. Uzman değerlendirmeleri ve ön uygulamanın ardından araştırmanın ilk aşamasında 25 maddelik taslak ölçek 325 katılımcıya uygulanmış (317'si değerlendirmeye alınmıştır) ve elde edilen verilere AFA uygulanmıştır. 301 katılımcıdan elde edilen verilerle DFA ile geçerlik ve güvenilirlik ve madde ayırt edicilik testleri yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğunu saptamak amacıyla hesaplanan KMO ölçüm değeri .948, Bartlett Sphericity testi ki-kare değeri ise $\chi^2=8720,538$ ($sd=300$, $p < .000$) olduğu görülmüştür. Kaiser-Meyer-Olkin, analize tabi tutulan değişkenlerin (maddelerin) faktörleşebilirliğine ilişkin bir ölçüttür (Beavers ve ark., 2013). Bartlett Küresellik Testi ise, maddeler arası korelasyon matrisi ile birim matris arasındaki farkın, verinin analize uygun olduğunu kabul edebilmek için anlamlı olduğunun sınanmasını içermektedir (Pett ve ark., 2003). KMO değerlerinin 0,60'ın üzerinde olması kabul edilebilir bir değerdir. Bartlett testi istatistiksel olarak ($p < 0.05$) anlamlı olmalıdır (Pallant, 2011). Tavşancıl (2002), KMO testi sonucunda bulunan değer, 0,50'nin altında olması analiz yapılamayacağını, 0,90 ve üzeri değerlerin mükemmel olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde literatürde, KMO değerinin 0.90 - 1.00 arasında olmasını mükemmel düzeyde faktörleşebilirlik anlamı taşıdığını belirten araştırmalara da rastlanmaktadır (Beavers ve ark., 2013; Çokluk ve ark., 2014; Tavşancıl, 2005). Bu bağlamda araştırmada bulunan KMO değerinin ölçeğin faktör analizi için mükemmel olduğuna işaret ettiği söylenebilir.

Faktör analizi yapılırken Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis) ve varimax döndürme tekniği kullanılmıştır. AFA aşamasında "temel bileşenler analizi" yönteminden ve Yamaç Grafiğinden (Şekil 1) yararlanılmıştır. Döndürme tekniğinde alt kesim noktası, 40 olarak alınmıştır. Bu bağlamda yapılan AFA'da taslak ölçeğin dört alt boyuttan oluştuğu görülmüştür. SİÖ'nün alt boyutları literatüre uygun olarak bağlılıkta azalma, motivasyonsuzluk, sosyalleşme ve kendini koruma olarak isimlendirilmiştir. Bağlılıkta azalma alt boyutu, 1, 2, 3 ve 4'üncü maddelerden oluşmuştur. Bu alt boyut varyansın % 53,71'ini açıklamakta ve Cronbach Alpha değeri .95'dir. Motivasyonsuzluk alt boyutu 5, 6, 7 ve 8'inci maddelerden oluşmuştur. Bu alt boyut varyansın %11,15'ini açıklamaktadır. Bu boyutun Cronbach Alpha değeri .96'dır. Sosyalleşme alt boyutu 9, 10, 11, ve 12'nci maddelerden oluşmakta ve varyansın %6,40'ını açıklamaktadır. Bu alt boyutun Cronbach Alpha değeri de .94'dür. Dördüncü alt boyut Kendini koruma olarak isimlendirilmiştir. Bu alt boyut,

13, 14, 15 ve 16'nci maddelerden oluşmaktadır. Bu boyutun Cronbach Alpha değeri .83'dür. Açıkladığı varyans %5,38'dir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans oranı %76.66 ve Cronbach Alpa değeri .94'dür. Sosyal bilimlerde açıklanan varyans oranının %40 ile %60 arasında olması yeterlidir (Tavşancıl, 2005). Araştırmada elde edilen varyans oranının oldukça iyi olduğu söylenebilir. Ölçme aracındaki maddelerin faktör yük değerleri .67 ile .91 arasında değişmektedir. Tabachnick ve Fidell (2007), değişkenlerin yük değerinin en az .32, Büyüköztürk (2004) ise .45 veya üzeri olmasını öngörmektedirler. Yük değerleri .30'dan küçük olan maddelerin istenen özelliği ölçememesi söz konusudur (Büyüköztürk, 2004). Harrington (2009), faktör yüklerinin .30'un altında olmasını, 0.32-zayıf, 0.45-güzel/kabul edilebilir, 0.55-iyi, 0.63 çok iyi, 0.71 ve üzerinin mükemmel olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Araştırmada elde edilen maddelere ait faktör yüklerinin, maddelerin yer aldığı boyutları temsil etmede iyi derecede olduklarına dair kanıt sunduğu söylenebilir.

AFA sonrasında yapılan DFA'da kestirim yöntemi olarak maksimum olasılık (Maximum likelihood) yöntemi kullanılmıştır. Cramer (2003), DFA sonuçlarının yazılmasında kestirim yönteminin açıklanması gerektiğini belirtmektedir. DFA'da SİÖ'nün standardize değerlerinin .70 ile .99 arasında faktör korelasyonlarının ise .33 ile .67 arasında olduğu (Şekil 2) bulunmuştur. Standardize edilmiş değerler her bir maddenin kendi faktörünü ne kadar iyi bir temsil ettiğine dair fikir vermektedir. Faktör korelasyonlarının ise .85'den küçük olması beklenmektedir (Aytaç ve Öngen, 2012). Bu bağlamda tüm madde yüklerinin ve faktör korelasyonlarının istenen özelliği ölçmede yeterli güce sahip olduğu söylenebilir.

DFA'nde modelin uyum iyiliğinin göstergeleri olarak X^2 / sd , RMSEA, PGFI, PNFI, GFI, AGFI, IFI, NFI, TLI, CFI ve SRMR değerleri hesaplanmıştır (Tablo 2). Söz konusu değerler incelendiğinde, SİÖ'nün dört alt boyutlu yapısının kabul edilebilir uyum indekslerine sahip olduğu söylenebilir (Anderson ve Gerbing, 1984; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2005; Marsh ve ark., 1988; Schermelleh-Engel ve ark., 2003; Şimşek, 2005; Tabachnick ve Fidell, 2007; Thompson, 2004).

SİÖ'nün her bir alt boyutu ve ölçek geneline ilişkin güvenilirlik analizi değerleri (Tablo 3) incelendiğinde, Cronbach Alpha değerlerinin .83-.96 arasında, test-tekrar-test puanlarının ise .82-.91 arasında değiştiği bulunmuştur. Cronbach Alfa değerinin .60 ve daha yüksek olan ölçme araçlarının güvenilir olduğu kabul edilmiştir (Alpar, 2001). Ayrıca, Cronbach Alpa değerinin 0.80 ile 1 arasında olması durumunda ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğu belirtilmektedir (Tavşancıl, 2002; Alpar, 2001). Bu bağlamda ölçeğin güvenilirlik değerlerinin yeterli olduğu söylenebilir.

SİÖ'nün güvenilirliği için CR ve AVE değerleri faktörlere göre hesaplanmıştır. CR değerlerinin .80-.97 arasında, AVE değerlerinin ise .51-.78 arasında değiştiği bulunmuştur (Tablo 4). Yakınsak ve iraksak güvenilirlik analizi için faktörlerin AVE değerlerinin .50'den büyük olduğu, CR

değerlerinin ise .70'ten büyük olduğu (Nunnally ve Bernstein, 1994; Raykov, 1998) bununla birlikte CR değerinin AVE değerinden büyük olduğu da anlaşılmaktadır (Byrne, 2016). Elde edilen sonuçların literatür ile uyumlu olduğu söylenebilir.

Ölçekte yer alan maddelerin madde-toplam test korelasyon katsayıları incelendiğinde, genel olarak, .63 ile .76 arasında değiştikleri bulunmuştur. Büyüköztürk (2004) ve Erkuş'a (2021) göre, madde-toplam korelasyonu .30'un altında olan maddelerin ölçme gücü yeterli değildir. Bu bulgu ışığında ölçekte yer alan maddelerin ölçme gücü yeterli ve tatmin edici boyutta katkı sağladığına yönelik kanıt elde edildiği söylenebilir.

SIÖ'nün alt %27 ve üst %27'lik gruplar için maddeler ve alt boyutlar bakımından yapılan madde analizi sonuçları (Tablo 6) incelendiğinde, maddelerin ve alt boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($p < 0.001$) olduğu görülmüştür. Bu nedenle ölçekte yer alan maddelerin ayırt ediciliğine ilişkin kanıt sağlandığı söylenebilir (Büyüköztürk, 2004; Erkuş, 2021).

Tüm bu analizler sonucunda SIÖ'nün geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçek, üniversite öğrencilerinin sessiz istifa düzeylerinin belirlenmesinde kullanılabilecek yararlı bir ölçektir. SIÖ'den alınabilecek en düşük puan 16, en yüksek puan 80'dir (16-29 arası çok düşük, 30-42 düşük, 43-55 orta, 56-68 yüksek ve 69-80 çok yüksek). Ölçekte bütün maddeler olumlu olarak kodlanmaktadır. Ters kodlama yapılan madde yer almamaktadır.

Bu çalışmada öğrencilerin sessiz istifa düzeyleri ortalamasının üstünde bulunmuştur. Bundan sonraki çalışmalarda SIÖ kullanılarak öğrencilerin sessiz istifa düzeyleri ve teorik açıdan uygun olan sessiz istifanın nedenleri ile sonuçlarını içeren modelleme çalışmaları farklı örneklemeler ile test edilebilir.

Etik Metni

Araştırmanın etik boyutu için gerekli izin, 25.04.2023 tarihli E-70400699-050.02.04-2300134107 sayılı ve 2023/4 numaralı karar ile Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Etik Kurulundan alınmıştır.

Çıkar Çatışması: Bu çalışmada yazarlar arasında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yazar Katkı Oranı: Bu çalışmada birinci yazarın katkı oranı %60 iken ikinci yazarın katkı oranı %40'tır.

KAYNAKLAR

- Alpar, R. (2001). *Spor Bilimlerinde Uygulamalı İstatistik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.
- Ataun, D. & Mert, E. (2022). Turkey: Silent Steps Of The Quitting: How Companies Can Prevent Quiet Quitting? <https://www.mondaq.com/turkey/corporate-and-company-law/1251998/silent-steps-of-the-quitting-how-companies-can-prevent-quiet-quitting> (Erişim Tarihi: 26 Ocak 2023).

- law/1251998/silent-steps-of-the-quitting-how-companies-can-prevent-quiet-quitting (Erişim Tarihi: 26 Ocak 2023).
- Ayre, C. & Scally, A. J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: revisiting the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47 (1): 79-86.
- Aytaç, M. ve Öngen, B. (2012). Doğrulayıcı faktör analizi ile yeni çevresel paradigma ölçeğinin yapı geçerliliğinin incelenmesi, *İstatistikçiler Dergisi*, 5, 14-22.
- Basham, A. & Sedlacek, W. E. (2009). Validity. In: American Counseling Association (Ed.), *The ACA encyclopedia of counseling*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Beavers, A. S., Lounsbury, J. W., Richards, J. K., Huck, S. W., Skolits, G. J. & Esquivel, L. (2013). Practical considerations for using exploratory factor analysis in educational research. *Practical Assessment, Research and Evaluation*, 18(6), 1-13.
- Bell, J. (1993). *Doing Your Research Project* (2. Eds.). Buckingham: Open University Press.
- Bell, R. & Kennebrew, D. (2023). What Does Jean-Jacques Rousseau and Chester I. Barnard Have to Do with Quiet Quitting? *American Journal of Management*, 23(1), 1-11.
- Bogdan, R. C. & Biklen, S. K. (1992). *Qualitative research for education: an introduction to theory and methods*. Boston: Allyn and Bacon.
- Brinkman, W.-P. (2009). *Design of a questionnaire instrument. handbook of mobile technology research methods*. Netherlands: Nova Publisher.
- Buscaglia, M. (2022). A Quick Look at the Origins and Outcomes of the Trendy Term. *Chicago Tribune*. [PressReader.com - Digital Newspaper & Magazine Subscriptions](https://www.pressreader.com/digital-newspaper-and-magazine-subscriptions).
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Cramer, E. (2003). *Contributions to generalized order statistics (Habilitationsschrift)*. University of Oldenburg.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. (Third Edit.). California: Sage Pub.
- Creswell, J. W. & Plano-Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research*. Sage Pub.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). Çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Daugherty, G. & Kvilhaug, S. (2022). What Is Quiet Quitting-and Is It a Real Trend? <https://www.investopedia.com/what-is-quiet-quitting-6743910> (Erişim Tarihi: 26 Ocak 2023).
- Egnow.com (2022). Four Ways Companies Can Reduce "Quiet Quitting", *Workforce Solutions*. 1-3.
- Erkuş, A. (2021). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. 7. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Google, (2022). Quiet Quitting, <https://trends.google.com/tr/trends/explore?q=quiet%20quitting> (Erişim Tarihi: 10 Kasım 2022).
- Hare, N. (2022). What Is 'Quiet Quitting' And How Should Leaders Respond? <https://www.forbes.com>

- com/sites/allbusiness/2022/09/01/what-is-quiet-quitting-and-how-should-leaders-respond/?sh=7f03e4e b6de0. (Erişim Tarihi: 15 Ocak 2023).
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. New York: Oxford University Press.
- Hu, L. T. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling. A multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Intelligent.com (2022). One third of college students quiet quitting to preserve mental health. <https://www.intelligent.com/one-third-of-college-students-quiet-quitting-to-preserve-mental-health/> (Erişim Tarihi: 11 Ocak 2023).
- Jöreskog, K. G. & Sörbom, D. (1993). LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language. Scientific Software International; Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2005). *Yeni insan ve insanlar*. (Onuncu Basım). İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kline, P. (2005). *An Essay Guide to Factor Analysis*. New York: Routledge.
- Klotz, A. C. & Bolino, M. C. (2022). Harvard Business Review. "When Quiet Quitting Is Worse than the Real Thing." <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing>. (2 Şubat 2023).
- Kont, B. (2022). What Is Quiet Quitting? Reasons And Solutions For Companies, <https://www.ixtalent.com/comprehensive-approach-what-does-quiet-quitting-mean-to-companies/> (Erişim Tarihi: 25 Ocak 2023).
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28: 563-75.
- Marsh, H. W., Balla, J. R. & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103, 391-410.
- Maguire, O. (2022). Quiet quitting: how you can recognise it and re-engage your employees. <https://www.reed.com/articles/quiet-quitting-how-you-can-recognise-it-and-re-engage-your-employees>. (2 Şubat 2023).
- McMillan, J. H. & Schumacher, S. (2006). *Research in education: evidence-based inquiry (Sixth Edition)*, Pearson, London.
- Melillo, G. (2022). College students are 'quiet quitting' to preserve their mental health: report. <https://thehill.com/changing-america/well-being/mental-health/3646434-college-students-are-quiet-quitting-to-preserve-their-mental-health-report/> (Erişim Tarihi: 23 Ocak 2023).
- Moon, Y. K., O'Brien, K. E., & Mann, K. J. (2023). The role of extraversion in the Great Resignation: A burnout-quitting process during the pandemic. *Personality and Individual Differences*, 205, 112074.
- Morrison-Beedy, D. (2022). Are We Addressing "Quiet Quitting" in Faculty, Staff, and Students in Academic Settings? *Building Healthy Academic Communities Journal*, 6 (2), 7-8.
- NASPA&Uwill, (2023). Current State of College & Student Mental Health, NASPA-Student Affairs Administrators in Higher Education & Uwill-Student Mental Health&Wellness, 1-33.
- Nordgren, H., & Ingemarsson Björs, A. (2023). Quiet quitting, loud consequences: the role of management in employee engagement.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd Edition). New York: McGraw-Hill.
- Önder, N. (2022). "Herkesin konuştuğu sessiz istifa". Marketing Türkiye, <https://www.marketingturkiye.com.tr/haberler/sessiz-istifa-nedir/>. (Erişim Tarihi: 25 Ocak 2023).
- Özdamar, K. (2004). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi-1: MINITAB-NCSS-SPSS (Genişletilmiş 5. Baskı). Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Pallant, J. (2011). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using the SPSS program*. 4th Edition, Allen & Unwin, Berkshire.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel çalışma ve değerlendirme yöntemleri* (Üçüncü Baskıdan Çeviri). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Pett, M. A., Lackey, N. R. & Sullivan, J. J. (2003). *Making Sense of Factor Analysis: The use of factor analysis for instrument development in health care research*. California: Sage Publications.
- Pohlmann, J. T. (2004). Use and Interpretation of factor analysis in the journal of educational research: 1992-2002. *The Journal of Educational Research*, 98(1), 14-23.
- Raykov, T. (1998). Coefficient alpha and composite reliability with interrelated nonhomogeneous items. *Applied Psychological Measurement*, 22(4), 375-385.
- Rogers, G. (2022). When Will "Quiet Quitting" Impact Student Success? <https://www.edights.io/post/when-will-quiet-quitting-impact-student-success> (Erişim Tarihi: 2 Şubat 2023).
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness of fit measurement. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Sakallı, N. (2001). *Sosyal etkiler*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Seçer, İ. (2015). *SPSS ve Lisrel ile pratik veri analizi: analiz ve raporlaştırma*, Anı Yayıncılık.
- Serenko, A. (2023). The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management*.
- Şimşek, M. Ş. (2005). *İşletme bilimlerine giriş*, 12. Baskı, Eğitim Yayınevi.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5. Ed.). Boston: Allyn And Bacon.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Tayfun, A. R. A. R., Çetiner, N., & Yurdakul, G. (2023). Quiet quitting: building a comprehensive theoretical framework. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 15(28), 122-138.
- Tekin, H. (1977). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*. Ankara: Mars Matbaası.
- Tezbaşaran, A. (1997). *Likert tipi ölçek geliştirme kılavuzu*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Tezbaşaran, A. (2008). *Likert tipi ölçek hazırlama kılavuzu*, Üçüncü Baskı, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Thomas, A., Prater, E., Jones, E., Whiteside, M., & Reyes, P. (2022). A research view of quiet quitting for gig faculty in academic faculty positions: Part 2 of 3. *International Supply Chain Technology Journal*, 8(2), 1-11.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis: understanding concepts and applications*. Washington, DC, US: American Psychological Association.

- Wheeler, M.A. (2022). Quiet Quitting: A Path to Work Engagement? *Psychology Today*. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/ethically-speaking/202209/quiet-quitting-path-work-engagement>. (Erişim Tarihi: 30 Ocak 2023).
- Wilson, F. R., Pan, W. & Schumsky, D. A. (2012). Recalculation of the critical values for Lawshe's content validity ratio. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 45, 197-210.
- Worthington, R. L. & Whittaker, T. A. (2006). Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations for Best Practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806-838.
- Yıldız, S. ve Özmenekşe, Y. O. (2022). Kaçınılmaz son sessiz istifaya. *Al-Farabi International Journal on Social Sciences*, 7 (4), 1-25.
- Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2011). Göreve yeni başlayan özel dersane öğretmenlerinin kurumlarındaki çalışma koşullarına ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11 (2), 635-650.
- Youthall (2022). Sessiz İstifa. <https://www.youthall.com/tr/company/ebooks/sessiz-istifa>. (Erişim Tarihi: 25 Ocak 2023).
- Zhang, T., & Rodrigue, C. (2023). What If Moms Quiet Quit? The Role of Maternity Leave Policy in Working Mothers' Quiet Quitting Behaviors. *Merits*, 3(1), 186-205.
- Zenger, J., & Folkman, J. (2022). Quiet quitting is about bad bosses, not bad employees. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2022/08/quiet-quitting-is-about-bad-bosses-not-bademployees>. (Erişim Tarihi: 20 Ocak 2023).

EXTENDED SUMMARY

This research aims to develop a valid and reliable scale measuring university students' Quiet Quitting levels. The Quiet Quitting Scale was developed by analyzing the data obtained from two separate research groups. The scale was developed by applying the mixed model. The qualitative part of the research consists of the emotions, thoughts and behaviors about silent resignation obtained as a result of the interviews with the participant students, and the quantitative part consists of statistical studies related to the applied scale. In November 2022, semi-structured interviews were held with the students studying at the Department of Physical Education and Sports Teaching, Faculty of Sports Sciences of Erzurum Technical University, in order to determine their knowledge, emotions and behaviors regarding silent resignation, and 38 (12 female, 26 male) students were interviewed. Considering that the saturation of the interviews was reached, the interviews were terminated. The purpose of applying the semi-structured interview form is to create the item pool by understanding the feelings and thoughts of the individuals about the subject (Patton, 2014). The interview form was prepared by the researchers and was based on the criteria of being able to understand the questions, containing a single concept and not being directive (Bogdan & Biklen, 1992; cited in Yılmaz & Altınkurt, 2011). The results obtained from the literature review and student interviews were evaluated together, and a scale item pool was formed with 36 items (11 negative-25 positive). 36 items were evaluated according to the Lawshe technique (Lawshe, 1975) in terms of content validity and it was decided to include 25 positive items in the scale draft. Positive items in the scale were scored as 1 "Strongly Disagree" and 5 "Strongly Agree". Content validity was examined in the preparation of the item pool. The answers of 317 students in the first group

were evaluated, and as a result of the Explanatory Factor Analysis applied, it was determined that the scale had a four-dimensional structure and consisted of 16 items, all of which were positive. The variance explained by the scale was 76.66%, and the Cronbach Alpha value was 94. The scale consists of Decreased Commitment (4 items), Amotivation (4 items), Socialization (4 items), and Self Protection (4 items) sub-dimensions. There were 301 students in the second group, and as a result of the Confirmatory Factor Analysis performed with the data obtained from this group, it was seen that the fit indexes of the scale structure had acceptable values. The second research group consists of a total of 301 students, 98 of whom are female and 203 are male, in all classes who continue their education in the Faculties of Sport Sciences at Atatürk and Erzurum Technical Universities in the fall term of 2022. Confirmatory Factor Analysis (CFA) analysis was performed with data collected from this group.

In addition, the test-retest study group consisted of 50 participant students studying in the 1st, 2nd, 3rd and 4th grades of Erzurum Technical University Faculty of Sport Sciences in the fall term of 2022. An application was made to this group with an interval of 45 days and the reliability study of the measurement tool was completed. Then, item and reliability analyses of the scale were made, and they were found to be sufficient. The scale consists of five Likert type, four factors and 16 items. The lowest score that can be obtained from the SCQ is 16, and the highest score is 80. There is no reverse coded and collected item in the scale. In conclusion, It has been determined that the Quiet Quitting Scale is a valid and reliable measurement tool that can be used to measure university students' silent resignation levels.