



FIRAT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

Journal of Social Sciences

p-ISSN:1300-9702 e-ISSN: 2149-3243



Sessiz İstifa Ölçeği Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Quiet Quitting Scale Turkish Form: Validity and Reliability Study

Kadem Gürkan AKYAZI¹ ve Seher BALCI ÇELİK²

¹Uzman Psikolojik Danışman, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Doktora Programı, Samsun, Türkiye, kademgurkanakyazi@hotmail.com
orcid.org/0000-0001-8117-6005

²Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Samsun, Türkiye, sbalci@omu.edu.tr orcid.org/0000-0001-9506-6528

Araştırma Makalesi/Research Article

Makale Bilgisi

Geliş/Received:
22.10.2024
Kabul/Accepted:
25.06.2025

DOI:

10.18069/firatsbed.1571053

Anahtar Kelimeler

Sessiz İstifa, Çalışan
yetişkinler, Ölçek
uyarlama, Geçerlik,
Güvenirlik

Keywords

Quiet Quitting, Working
adults, Scale adaptation,
Validation, Reliability

ÖZ

Bu çalışmanın amacı Galanis ve diğerleri (2023c) tarafından geliştirilen Sessiz İstifa Ölçeği'nin Türk kültürüne uyarlanmasıdır. Araştırma grubu 447 çalışan yetişkin bireyden (%56.8'si kadın, % 43.2'si erkek, yaş ort. 32.97) oluşmaktadır. Araştırmanın verileri kişisel bilgi formu, Sessiz İstifa Ölçeği, İş Tatmini Ölçeği (Başol ve Çömlekçi, 2020) ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Ergin, 1993) ile toplanmıştır. Ölçeğin üç faktörlü orijinal yapısı DFA ile test edildiğinde yapının doğrulandığı tespit edilmiştir (GFI=.95, CFI=.92, RMSEA=.08, SRMR=.06). Ölçüt geçerliği kapsamında da Sessiz İstifa Ölçeği ile İş Tatmini Ölçeği arasında negatif yönde orta düzeyde ($r=-.51$, $p<.001$); Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenme ($r=.53$, $p<.001$) ve duyarsızlaşma ($r=.51$, $p<.001$) alt boyutları ile pozitif yönde orta düzeyde, kişisel başarı alt boyut ile ise negatif yönde orta düzeyde ($r=-.39$, $p<.001$) anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Tüm ölçek için tabakalı Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .74; Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .68 iken; kopukluk, inisiyatif eksikliği ve motivasyon eksikliği alt boyutları için sırasıyla .56, .45 ve .85'tir. Ayrıca, iki hafta arayla test-tekrar test güvenirliği incelendiğinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=.69$, $p<.001$). Araştırma sonucunda, Sessiz İstifa Ölçeği'nin Türk kültüründe geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu saptanmıştır.

ABSTRACT

This study aimed to adapt the Quiet Quitting Scale-QQS (Galanis et al., 2023c) to Turkish culture. The research group consisted of 447 working adults (56.8% female, mean age 32.97 years). The data were collected using the personal information form, QQS, Job Satisfaction Scale (Başol & Çömlekçi, 2020), and Maslach Burnout Scale (Ergin, 1993). The original three-factor structure of the scale was tested with CFA. The structure was confirmed (GFI=.95 CFI=.92, RMSEA=.08, SRMR=.06). Within the scope of criterion validity, it was determined that there were significant relationships between the QQS and the Job Satisfaction Scale ($r=-.51$, $p<.001$) and emotional exhaustion ($r=.53$, $p<.001$), depersonalization ($r=.51$, $p<.001$), and personal accomplishment ($r=-.39$, $p<.001$) sub-dimensions of the Maslach Burnout Scale. The stratified Cronbach's alpha reliability coefficient for the whole scale was .74; Cronbach's alpha internal consistency coefficient for the whole scale was .68, while it was .56, .45, and .85 for the sub-dimensions of detachment, lack of initiative, and lack of motivation, respectively. In addition, when the test-retest reliability was examined at two-week intervals, we found a positive and significant relationship between the measurements ($r=.69$, $p<.001$). The results of the study reveal that the QQS is a valid and reliable measurement tool in Turkish culture.

Atıf/Citation: Akyazı, K. G. ve Balcı Çelik, S. (2025). Sessiz İstifa Ölçeği Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35, 3, 925-936.

Sorumlu yazar/Corresponding author: Kadem Gürkan AKYAZI, kademgurkanakyazi@hotmail.com

1. Giriş

Sessiz istifa, kişinin kendisinden beklenen işleri sadece görev tanımı sınırları içerisinde yapması, beklenen görevin ötesine geçmemesi ve ek görevler için gönüllü olmaması olarak tanımlanmakta olup görevden ayrılmak anlamına gelmemektedir (Harter, 2022; Serenko, 2024). Sessiz istifa sürecinde olan kişi sadece zorunlu görevleri yerine getirmekte, asgari düzeyde performans sergilemekte, işini mesai saatleri ile sınırlandırmakta, psikolojik olarak işi ile ilgili meşguliyet göstermemekte, refahını kurumsal hedeflerin önünde tutmakta, zayıf örgütsel bağlılık ve düşük motivasyon sergilemektedir (Çimen ve Yılmaz, 2023; Galanis vd., 2023c; Serenko, 2024; Yıkılmaz, 2022). Sessiz istifa olgusu her ne kadar Covid-19 salgını ardından popüler hale gelse de ardındaki düşüncelere bakıldığında temel sebebin salgın olmadığı, salgının değişimi hızlandırıcı bir rol üstlendiği değerlendirilmektedir (Formica ve Sfodera, 2022; Hamouche vd., 2023).

Araştırmalar, sessiz istifanın olumlu ve olumsuz değerlendirmeleri içeren iki görüş çerçevesinde tartışıldığını göstermektedir (Çimen ve Yılmaz, 2023; Scheyett, 2023). Bu doğrultuda sessiz istifanın, işini yapmak ancak ekstra iş yüküne girmemekle birlikte tükenmişliği önleyici ve iş yaşam dengesini sağlayıcı sağlıklı bir tepki olarak düşünülebileceği (Çimen ve Yılmaz, 2023; Hamouche vd., 2023); yaygın olarak ise kişi, örgüt ve toplum için olumsuz sonuçlara yol açabileceği değerlendirilmektedir (Çimen ve Yılmaz, 2023; Karavelioğlu vd., 2023; Pevec, 2023; Serenko, 2024; Yıkılmaz, 2022). Örneğin, sessiz istifanın bireyin işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olduğunu (Galanis vd., 2024b) ya da küresel boyutta ekonomik kayıplara sebebiyet verdiğini (Clifton, 2023) ortaya koyan çalışmalara rastlanmaktadır. Benzer şekilde sessiz istifanın duygusal (toplantılara katkı sunmamak, planlama süreçlerine katılmama vb.), zihinsel (iş arkadaşlarıyla bağlantı kurmamak, hafta sonu çalışmayı reddetmek vb.) ve fizyolojik süreçleri (işe geç gelmek erken ayrılmak, görev ve aktivitelerden geri çekilmek vb.) takip ederek bireyi işten ayrılmaya götürebilecek bir süreç olduğu belirtilmektedir (Gupte, 2022). Paralel olarak sessiz istifanın çalışanların tükenmişlikten kaçınmasını sağlarken, diğer taraftan profesyonel kariyerlerini tehlikeye atabileceği belirtilmektedir (Serenko, 2024). İlgili alan yazında yer alan araştırmalar incelendiğinde sessiz istifanın yaygınlığı da dikkat çekicidir. Kültürler ve meslek grupları arasında farklılaşmakla birlikte sessiz istifanın önemli bir yaygınlığa sahip olduğu görülmektedir (Bakotić, 2023; Galanis vd., 2024a; Galanis vd., 2024b; Galanis vd., 2024c; Harter, 2022).

Sessiz istifa olgusunu açıklamak için sıklıkla Kaynakların Korunması (Conservation of Resource), Öz Belirleme (Self-determination), Sosyal Mübadele (Social Exchange), Kuşaklar (Generations) ve Gerekçeli Eylem (Reasoned Action) teorilerinden faydalandığı gözlenmektedir (Arar vd., 2023; Aydın ve Azizoğlu, 2022; Caldwell vd., 2023; Karavelioğlu vd., 2023). Kaynakların korunması teorisine göre kaynaklar, bireylerin değer verdikleri çeşitli nesneleri (ev araba vb.), durumları (iş, evlilik vb.), kişisel özellikleri (özgüven, öz yeterlilik vb.) ve enerji kaynaklarını (bilgi, para vb.) içermekle birlikte, bireyler kaynaklarını elde etmek, elde tutmak, korumak ve geliştirmek için çaba göstermektedirler (Hobfoll, 2011). Dolayısıyla bireyler stres yaratan durumlar karşısında kaynaklarını koruma yoluna gitmektedirler. Bireylerde stres yaratan durumlardan biri ise harcanan kaynağa karşılık olarak tatmin edici bir kazanç elde edememek olarak belirtilmekte ve bireylerin bu durum karşısında tükenmişlik yaşayabilecekleri vurgulanmaktadır (Hobfoll, 2001). Dolayısıyla iş gücü piyasalarında kullandığı kaynağa (bilgi, iş gücü vb.) karşılık olarak tatmin edici bir kazanç (ücret, terfi vb.) elde edemediğini düşünen bireylerin sessiz istifa sürecine yönelebilecekleri düşünülebilir. Sosyal mübadele teorisi ise iş yeri davranışlarını anlamaya yönelik en etkili kavramsal paradigmlar arasında değerlendirilmektedir (Cropanzano ve Mitchell, 2007). Blau'ya (1964) göre sosyal mübadelede, karşılıklı fayda sağlama eğilimi ile hareket eden bireylerin elde etmeyi bekledikleri kazançlar ile motive oldukları değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, bu ilişki kurma biçiminin temelinde yatan hesaplama ve dengeleme sürecinde bireylerin beklentilerinin karşılanmaması durumunda sadece zorunlu ve asgari görevleri yerine getirdikleri ve kendilerini geri çektikleri düşünülebilir.

İçsel ve dışsal motivasyon üzerine yapılan araştırmalarla geliştirilen bir motivasyon teorisi olan öz belirleme teorisinde, bireylerin özerklik (autonomy), yeterlilik (competence) ve ilişkili olma (relatedness) olmak üzere üç temel ihtiyacı olduğu; bu ihtiyaçlar karşılandığında bireylerin iyi oluşlarının gelişeceği, özerk motivasyonlarının ve performanslarının artacağı belirtilmektedir. Bu doğrultuda temel ihtiyaçların karşılanmasının desteklendiği iş ortamlarında yüksek performans sergileme ve bireylerin kendilerini iyi

hissetmesi gibi üstün sonuçların ortaya çıkacağı değerlendirilmektedir (Deci vd., 2017). Çalışma hayatında temel psikolojik ihtiyaçları desteklenmeyen ya da karşılanmayan bireylerin motivasyon kaybı yaşayabilecekleri dolayısıyla da sessiz istifa davranışı sergileyebilecekleri düşünülebilir.

Sessiz istifa davranışını açıklamakta etkisi olduğu düşünülen diğer bir teori ise Mannheim kuşaklar teorisidir. Bu teoriye göre kuşakların aynı dönemde doğmanın yanı sıra benzer düşünce, davranış ve deneyimleri paylaştıkları belirtilmektedir (Mannheim, 1952). Paralel olarak işyeri için önemli olan kişilik, iş değerleri, tutumlar, kariyer beklentileri ve deneyimleri, ekip çalışması ve liderlik gibi bir dizi faktörde de kuşaklar arasında farklılıklar olduğu belirtilmektedir (Lyons ve Kuron, 2014). Dolayısıyla iş ile ilgili faktörlere yönelik kuşaklar arasında değişen düşünce, tutum ve beklentilerin sessiz istifa davranışı üzerinde de etkili olabileceği düşünülebilir.

Sessiz istifa davranışını açıklamaya dönük olarak ele alınan son teori ise gerekçeli eylem teorisidir. Bu teoride, bireylerin davranışa ilişkin niyetlerinin nasıl oluştuğu ve bu sürecin nasıl davranışa dönüştüğü öznel normları, tutumları, niyetleri ve davranışları içeren bir model ile açıklanmaktadır. Modele göre öznel normlar ve tutumlar davranışsal niyeti açıklamakta, davranışsal niyet ise doğrudan davranış üzerinde etkili olmaktadır (Fishbein ve Ajzen, 1975). Bireylerin işle ilgili olumsuz öznel normlarının ve tutumlarının, işten uzaklaşma niyetini ve devamında sessiz istifa davranışını getirebileceği düşünülebilir.

Alan yazında sessiz istifa ile ilişkili faktörlere dönük çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır. Çalışmalar incelendiğinde sessiz istifa ile ilişkili olarak sıklıkla ön plana çıkan faktörlerin; düşük ücret (Gün, 2024; Pevec, 2023), kariyer gelişimindeki engeller (Mahand ve Caldwell, 2023; Pevec, 2023), ihtiyaçların karşılanmaması (Formica ve Sfodera, 2023), yönetim ve liderlik sorunları (Mahand ve Caldwell, 2023; Pevec, 2023; Serenko, 2024), kuşak farklılıkları (Karayaman, 2023), mesleki tükenmişlik (Galanis vd., 2024b; Lu vd., 2023), iş tatmini (Deniz, 2024; Galanis vd., 2024b; Xueyun vd., 2024) ve işten ayrılma niyeti (Galanis vd., 2023a; Galanis vd., 2024b; Galanis vd., 2024c) olduğu gözlenmektedir.

Birey, örgüt ve toplum için ciddi zararlarla sonuçlanabileceği düşünülen sessiz istifa olgusunun incelenmesi ve ilişkili faktörlerin tespit edilmesi, iş gücü piyasalarında alınabilecek tedbirler açısından önemli olarak değerlendirilmektedir. Salgın sonrası sessiz istifa olgusunun popülerlik kazanması ile bu olguyu inceleyen çalışmaların sınırlı olmakla birlikte artış gösterdiği gözlenmektedir (Güler vd., 2023; Şen vd., 2025). Türkçe alan yazında olguyu ölçmeye dönük bazı ölçme araçları mevcuttur, fakat bu ölçme araçlarının belli bir gruba dönük spesifik ölçekler olduğu ya da fazla maddeden oluştukları gözlenmektedir (Boz vd., 2023; Bulut vd., 2024; Karaşin ve Öztürk, 2023; Yıldız vd., 2024). Örneğin, 34 maddeden oluşan Sessiz İstifa Tutum Ölçeği (Karaşin ve Öztürk, 2023) sağlık çalışanlarının sessiz istifa tutumlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Benzer şekilde Yıldız ve arkadaşları (2024) tarafından uyarlanan, tek boyutlu ve yedi maddeden oluşan Sessiz İstifa Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları, sağlık çalışanları örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Savaş ve Turan (2023) tarafından geliştirilen 16 maddelik Sessiz İstifa Ölçeği, üniversite öğrencilerine yönelik olarak tasarlanmıştır. Ölçekte "*Sürekli ders çalışmak beni sosyal hayattan uzaklaştırıyor*" gibi bu gruba dönük maddeler yer almaktadır. Bir diğer ölçek, 25 madde ve beş faktörden oluşan Sessiz İstifa Ölçeği'dir (Boz vd., 2023). Üç faktör 17 maddeden oluşan diğer bir ölçek (Yücedağlar vd., 2024) ise öğretmenlere yönelik olarak geliştirilmiştir. Ölçekte eğitim ortamlarında sessiz istifayı ölçmeye dönük "*Okula giderken ayaklarım geri geri gidiyor*" gibi maddeler yer almaktadır. Bu çalışmada Türk kültüründe geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçme aracının ise herhangi bir meslek kısıtlaması olmaması, olguyu daha az madde ile ölçekbilmesi ve kesme puanına sahip olması açısından alan yazına kazandırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmanın temel amacı, Sessiz İstifa Ölçeği'nin (Quiet Quitting Scale) (Galanis vd., 2023c) Türk kültürüne uyarlanmasıdır.

2. Materyal ve Yöntem

2.1. Araştırma Grubu

Araştırma grubunu 18 yaş üstü ve çalışan 447 katılımcı (%56.8 kadın, % 43.2'si erkek, yaş ort. 32.97, ± 8.58) oluşturmaktadır. Katılımcılar ağırlıklı olarak lisans mezunu olup (%52.1) kamu sektöründe görev yapmaktadırlar (%67.6). Katılımcılara ilişkin özellikler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Özellikler

Faktör	Değişken	f	%
Cinsiyet	Kadın	254	56,8
	Erkek	193	43,2
Yaş	Min.-Maks		18-62
	Ort.-SS		32.97 ±8.58
Eğitim Düzeyi	Lise ve altı	29	6,5
	Ön lisans	75	16,8
	Lisans	233	52,1
	Yüksek lisans	94	21,0
Medeni Durum	Doktora	16	3,6
	Bekar	220	49,2
	Evli	227	50,8
Çalışma Durumu	Tam zamanlı	430	96,2
	Yarı zamanlı	17	3,8
Sektör Dağılımı	Kamu sektörü	302	67,6
	Özel sektör	145	32,4

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri kişisel bilgi formu, Sessiz İstifa Ölçeği, İş Tatmini Ölçeği (Başol ve Çömlekçi, 2020) ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Ergin, 1993) ile toplanmıştır.

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışma süresi ve çalışılan sektör ile ilgili bilgilerini almak üzere araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur.

2.2.2. Sessiz İstifa Ölçeği

Galanis ve diğerleri (2023c) tarafından geliştirilen ölçek (Quiet Quitting Scale) kopukluk, inisiyatif eksikliği ve motivasyon eksikliği olmak üzere üç alt boyut ve dokuz maddeden oluşmaktadır. Ölçekte üç madde ters olarak puanlanmakta, 4. ve 7. maddeler (1) Asla ile (5) Her zaman; diğer maddeler ise (1) Hiç Katılmıyorum ile (5) Tamamen Katılıyorum arasında değişmek üzere 5'li Likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Ölçekten alınan puanların artması sessiz istifa arttığını gösterirken ölçeğin tamamı için kesme puanı 2.06 olarak belirlenmiştir (Galanis vd., 2024b). Orijinal çalışmadaki AFA sonucuna göre, dokuz maddeden oluşan üç boyutlu yapının toplam varyansın %65.03'ünü açıkladığı ve madde faktör yüklerinin .65 ile .86 arasında değiştiği belirlenmiştir. Daha sonra ikinci bir örneklem üzerinde yapılan DFA sonucunda AFA'da ortaya çıkan yapı doğrulanmıştır ($\chi^2/sd=3.18$, RMSEA=.07, GFI=.96, NFI=.94, CFI=.96). AFA örnekleme üzerinde gerçekleştirilen güvenirlik analizleri sonucunda orijinal çalışmadaki Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı tüm ölçek için .80, kopukluk ve motivasyon eksikliği alt boyutları için .71, motivasyon eksikliği alt boyutu için .75 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı tüm ölçek için .68, kopukluk alt boyutu için .56, inisiyatif eksikliği alt boyutu için .45 ve motivasyon eksikliği alt boyutu için .85'tir.

2.2.3. İş Tatmini Ölçeği

Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen ölçeğin kısa formu Judge ve diğerleri (1998) tarafından oluşturulmuştur. Kısa formun Türkçe'ye uyarlama çalışması Keser ve Öngen-Bilir (2019) tarafından yapılmıştır. Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından ise ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları analiz ve kullanım kolaylığı sağlamak amacıyla tekrar yapılmış, ters maddelerin kaldırıldığı ve maddelerin yeniden yorumlandığı form elde edilmiştir. Beş maddeden oluşan ölçek, 5'li Likert (1-Kesinlikle katılmıyorum ile 5-

Kesinlikle katılıyorum) tipi derecelendirmeye sahip olup bireylerin işlerinden algıladıkları tatmin düzeylerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Tek faktörlü yapıdaki ölçekten alınan puanların artması bireylerin iş tatmini düzeylerinin arttığını göstermektedir. Ölçeğin uyarlama çalışmasında gerçekleştirilen AFA sonucunda beş maddenin toplam varyansın %77.99'unu açıkladığı, maddelerin faktör yüklerinin ise .84 ile .93 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ortaya çıkan yapı DFA ile sınandığında ise yapının doğrulandığı ($\chi^2/sd=2$, RMSEA=.06, NFI=.99, NNFI=.99, CFI=.99, GFI=.98, AGFI=.95) tespit edilmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .93'tür (Başol ve Çömlekçi, 2020). Bu çalışmada da ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .93 olarak belirlenmiştir.

2.2.4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach ve Jackson (1986) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçeye uyarlaması Ergin (1993) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma olmak üzere üç alt boyuttan oluşmakta ve ölçekten toplam puan alınmayıp her bir alt boyut ayrı ayrı puanlanmaktadır. İşe ilişkin tükenmişliği ölçmeyi amaçlayan ölçek, (0) Hiçbir zaman ile (4) Her zaman arasında değişen 5'li Likert tipi derecelendirmeye sahip 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin uyarlama çalışmasında duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarının her biri için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları sırasıyla .83, .65, .72; test-tekrar test güvenirlilikleri ise sırasıyla .83, .72, .67 olarak hesaplanmıştır. AFA sonucunda madde faktör yüklerinin .30 ile .79 arasında değerler aldığı, DFA ile test edildiğinde ise yapının doğrulandığı belirtilmiştir. Bu çalışmada ise Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal tükenme alt boyutu için .91, kişisel başarı için .74 ve duyarsızlaşma için .79 olarak belirlenmiştir.

2.3. Çeviri İşlemleri

Sessiz İstifa Ölçeği'nin (Galanis vd., 2023c) Türkçeye uyarlanmasında Aegisdóttir ve diğerleri (2008) tarafından önerilen basamaklar izlenmiştir. Bu doğrultuda ilk olarak ölçeği geliştiren araştırmacılardan ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmasına dönük olarak gerekli izinler e-posta yoluyla alınmıştır. Daha sonra ölçek orijinal ve hedef dile hâkim, biri doktora diğeri yüksek lisans derecesine sahip iki Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alan uzmanı ve iki İngilizce öğretmeni tarafından bağımsız olarak Türkçe'ye çevrilmiştir. Tüm çeviriler Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında doktora derecesine sahip üç ve aynı alanda yüksek lisans dereceli dört olmak üzere toplam 7 uzman tarafından incelenmiş, öneri ve düzeltmeler değerlendirilerek üzerinde fikir birliğine varılan Türkçe form elde edilmiştir. Elde edilen Türkçe form Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında doktora derecesine sahip bir uzman ile bir İngilizce öğretmeni tarafından bağımsız olarak Türkçe'den İngilizce'ye çevrilmiştir. Geri çeviriler ve orijinal ölçek formu karşılaştırılmış, anlam ve açıklık açısından uygun oldukları değerlendirilmiştir. Tüm bu aşamaların ardından elde edilen Sessiz İstifa Ölçeği Türkçe Formu'nun geçerlik ve güvenirlik işlemleri kapsamında uygulama çalışmalarına geçilmiştir.

2.4. Süreç ve Verilerin Analizi

Araştırma öncesinde Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 26.07.2024 tarih ve 2024-800 karar sayılı izin alınmıştır. Bu doğrultuda, gerekli bilgilendirmeler yapıp onamları alınarak gönüllü kişilerden çevrim içi form aracılığıyla araştırma verileri toplanmıştır. Veri analizinde SPSS 27.0, AMOS 20.0 ve Mplus 8.3 paket programları kullanılmıştır. Verilerin analizi öncesinde normallik varsayımları çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek test edilmiştir. Araştırma değişkenlerine ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5, +1,5 aralığında yer aldığı, dolayısıyla verilerin normal dağılıma sahip oldukları belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Verilerin analizinde DFA, PMÇKK, Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ve test-tekrar test teknikleri kullanılmıştır.

3.Bulgular

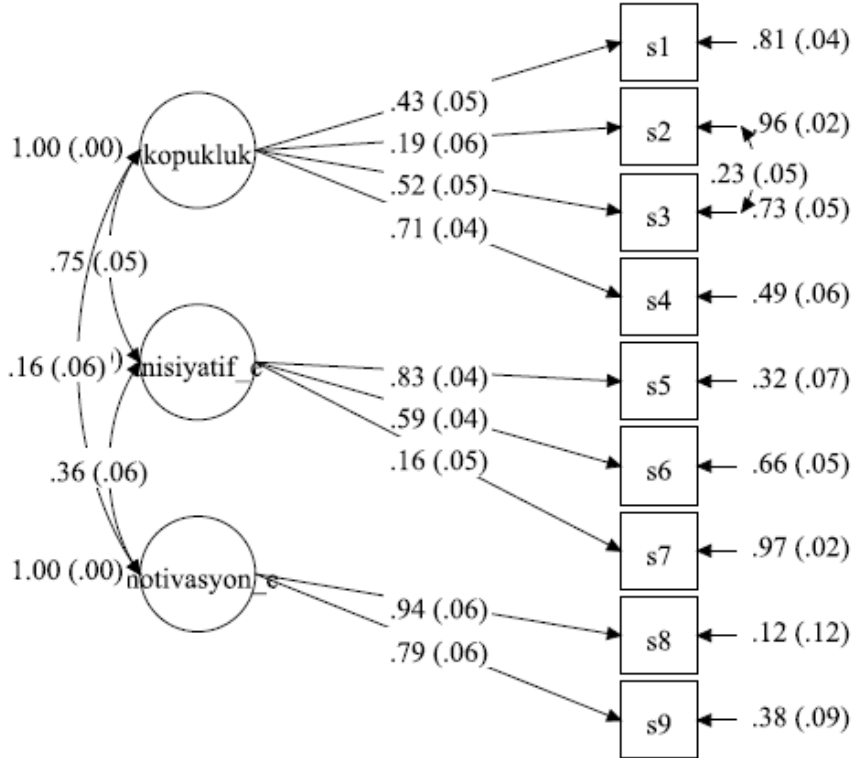
3.1.Geçerlik İşlemleri

Geçerlik çalışmaları kapsamında yapı geçerliği ve ölçüt bağıntılı geçerlik işlemleri yapılmıştır. Yapı geçerliği DFA ile sınanmış, ölçüt bağıntılı geçerlik kapsamında ise Sessiz İstifa Ölçeği ile İş Tatmini Ölçeği (Başol ve

Çömlekçi, 2020) ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Ergin, 1993) arasındaki ilişkiler korelasyon katsayıları doğrultusunda incelenmiştir.

3.1.1.Yapı Geçerliği

Sessiz İstifa Ölçeği'nin dokuz madde üç faktörlü yapısı DFA ile test edilmiştir. DFA, önceden belirlenmiş bir modelin veriye ne ölçüde uyum sağladığını test etmeye yönelik olarak, örtük yapıya ilişkin varsayımları sınamak amacıyla sıklıkla tercih edilen bir yöntemdir (Byrne, 2016). DFA sonuçlarının değerlendirilmesinde ilgili alan yazında önerilen uyum indeksleri ve sınırlar dikkate alınmıştır (Bayram, 2013; Byrne, 2016; Hooper vd., 2008; Hu ve Bentler, 1999; Marsh ve Hocevar, 1985): $90 \leq GFI \leq 1.00$; $.97 \leq CFI \leq 1.00$; $0 \leq RMSEA \leq .05$; $0 \leq SRMR \leq .05$ mükemmel uyum ölçütleri; $.85 \leq GFI \leq .90$; $.90 \leq CFI \leq .97$; $.05 \leq RMSEA \leq .08$; $.05 \leq SRMR \leq .08$ kabul edilebilir uyum ölçütleri olarak kriter alınmıştır. Analiz sonucunda ilk modelde; Ki-kare değerinin anlamlı olduğu ($\chi^2=115.237$, $sd=24$, $p<.001$) belirlenmiştir. Örneklemden elde edilen kovaryans matrisi ile evrendeki kovaryans matrisi arasındaki uyumu değerlendiren bu testin anlamlı çıkmaması beklenmektedir (Gürbüz, 2024). Ancak bu testin sonuçlarının örneklem büyüklüğüne duyarlı olduğu da belirtilmektedir (Kline, 2016). Dolayısıyla büyük örneklerde uyum indekslerinin de incelenmesi önerilmektedir (Şen, 2023). Modelin uyumuna dönük olarak uyum indeksi değerleri incelendiğinde $GFI= .95$, $CFI= .90$, $RMSEA= .09$, $SRMR= .06$ olduğu ve değerlerin RMSEA değeri hariç kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer gözlenmiştir. Sonuçlara yönelik olarak en yüksek modifikasyon indeksi değerine sahip olan 2. ve 3. maddeler arasında hata kovaryansı tanımlanmıştır (Byrne, 2016). Modelin son hali DFA ile test edildiğinde Ki-kare değerinin anlamlı olduğu ($\chi^2= 96.188$, $sd= 23$, $p<.001$), uyum indeksi değerlerinin kabul edilebilir değer aralıklarında yer aldığı görülmüştür ($GFI= .96$, $CFI= .92$, $RMSEA= .08$, $SRMR= .06$). Maddelerin standardize yol katsayılarının ise .16 ile .94 arasında değiştiği, iki maddenin (s2, s7) beklenen en düşük değer olan .30'dan (Büyüköztürk, 2002) düşük olduğu belirlenmiştir (Şekil 1).



Şekil 1. Sessiz İstifa Ölçeği DFA Modeli

3.1.2.Ölçüt Bağımlı Geçerlik

Ölçüt bağıntılı geçerlik işlemleri kapsamında Sessiz İstifa Ölçeği, İş Tatmini Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiler PMÇKK ile incelenmiştir. Analiz sonucunda Sessiz İstifa Ölçeği toplam puanı ve İş Tatmini Ölçeği arasında negatif yönde orta düzeyde ($r = -.51, p < .001$); Sessiz İstifa Ölçeği toplam puanı ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenme ($r = .53, p < .001$) ve duyarsızlaşma ($r = .51, p < .001$) alt boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde, kişisel başarı ($r = -.39, p < .001$) alt boyutu arasında ise negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Dolayısıyla ölçüt bağıntılı geçerlik kapsamında değişkenler arasında beklenen yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Korelasyon matrisi Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Sessiz İstifa, İş Tatmini Ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	$\bar{x}$	ss	1	2	3	4	5	6	7	8
1-Sessiz İstifa	19.95	5.25	1							
2-Kopukluk ^a	9.04	2.88	.74**	1						
3-İnisiyatif Eksikliği ^a	6.24	2.32	.78**	.33**	1					
4-Motivasyon Eksikliği ^a	4.67	2.07	.64**	.12**	.39**	1				
5-İş Tatmini	18.92	5.07	-.51**	-.14**	-.32**	-.74	1			
6-Duygusal Tükenme ^b	15.96	8.86	.53**	.28**	.36**	.55**	-.68**	1		
7-Kişisel Başarı ^b	23.01	4.68	-.39**	-.09	-.32**	-.52**	.43**	-.24**	1	
8-Duyarsızlaşma ^b	6.22	4.68	.51**	.38**	.41**	.37**	-.45**	.75**	-.23**	1

^aSessiz İstifa Ölçeği alt boyutu, ^bMaslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutu, ** $p < .01$

3.2. Güvenirlik İşlemleri

Güvenirlik işlemleri doğrultusunda ölçeğin tamamına ve alt boyutlarına ilişkin olarak Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ve ölçeğin tamamı için tabakalı Cronbach alfa (stratified alpha) katsayısı hesaplanmıştır. Ayrıca iki hafta aralıkla yapılan iki uygulama arasındaki test-tekrar test güvenirliliği belirlenmiştir. Analizler sonucunda Sessiz İstifa Ölçeği'nin tamamı için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .67 kopukluk, inisiyatif eksikliği ve motivasyon eksikliği alt boyutları için ise sırasıyla .56, .45, ve .85 olarak tespit edilmiştir. Diğer taraftan çok boyutlu konjenerik ölçeklerin iç tutarlılığı dayalı güvenirlilik analizlerinde yalnızca Cronbach alfa katsayısını dikkate almak yerine, tabakalı Cronbach alfa gibi daha uygun alternatif güvenirlilik katsayılarının da raporlanması önerilmektedir (Soysal, 2023). Bu doğrultuda ölçeğin tamamı için tabakalı Cronbach alfa değeri .74 olarak tespit edilmiştir. 50 katılımcı (%54 kadın, %46 erkek; yaş ort. 32.08, SS= 7.96) ile gerçekleştirilen test-tekrar test uygulaması sonucunda ise iki uygulama arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = .69, p < .001$).

4. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmanın amacı, çalışan yetişkinlerin sessiz istifa davranışlarını ölçmek amacıyla Galanis ve diğerleri (2023c) tarafından geliştirilen Sessiz İstifa Ölçeği'nin (Quiet Quitting Scale) Türk kültürüne uyarlanmasıdır. Ölçeğin psikometrik özelliklerini değerlendirmek amacıyla uygulamalar gerçekleştirilmiş, geçerlik ve güvenirlilik çalışmaları yürütülmüştür. Bu doğrultuda, dokuz maddeden oluşan üç faktörlü yapı DFA ile sınandığında RMSEA değeri hariç ele alınan diğer uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Modifikasyon indeksleri paralelinde bir hata kovaryansı tanımlanmıştır. Modelin son hali test edildiğinde ise uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir değer aralıkları içerisinde yer aldığı belirlenmiştir. Dolayısıyla ölçeğin yapı geçerliğinin sağlandığı söylenebilir. Ayrıca yapılan analiz sonucunda,

standardize yol katsayılarının .16 ile .94 arasında değiştiği, ölçekte yer alan iki maddenin (s2 ve s7) beklenen en düşük sınır olan .30'un (Büyüköztürk, 2002) altında kaldığı (.19 ve .16) tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, söz konusu maddelerin ölçekte yer alıp almamasına ilişkin durum değerlendirilmiştir. Boztunç-Öztürk ve diğerleri (2015), yalnızca istatistiksel ölçütlere dayanarak madde çıkarmanın, ölçeğin yapısında önemli düzeyde değişikliklere yol açabileceğini belirtmekte, bu gibi durumlarda kararın, ölçek geliştiricisinin ve alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda verilmesinin önemini vurgulamaktadır. Bu kapsamda ölçme ve değerlendirme uzmanları ile alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda söz konusu maddelerin kuramsal olarak ilgili boyutu anlamlı ve bütüncül bir şekilde temsil ettikleri değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, maddelerin ölçülen yapının kapsam geçerliliğine katkı sunduğu ve ölçekten çıkarılmalarının yapının temel boyutlarının yeterince temsil edilememesine sebebiyet verebileceği düşünülmektedir. Ayrıca, ölçeğin farklı kültürel bağlamlarda gerçekleştirilen uyarlama çalışmaları incelendiğinde, orijinal yapının korunduğu gözlemlenmiştir (Galanis vd., 2023c; Zhang vd., 2025). Paralel olarak ölçek uyarlama süreçlerinde madde çıkarılmasının, ölçeğin orijinal yapısına zarar verebileceği, kültürel karşılaştırmaları zorlaştırabileceği ve geçerlik ile güvenilirlik çalışmalarının sonuçlarını olumsuz yönde etkileyebileceği belirtilmektedir (Boztunç-Öztürk vd., 2015; Heggstad vd., 2019). Bu kapsamda, ölçeğin geliştirildiği çalışmanın sorumlu yazarı Petros Galanis ile e-mail yoluyla iletişime geçilmiş ve ilgili maddelerin ölçekte yer almasının kuramsal bütünlük açısından önemli olduğu, bu nedenle maddelerin korunmasının uygun olacağı yönünde görüş alınmıştır. Diğer taraftan ölçeğin orijinal çalışmasında da ilgili maddelerin faktör yüklerinin .30'un üzerinde olduğu, ancak diğer maddelere kıyasla daha düşük değerlere sahip oldukları gözlemlenmiştir (Galanis vd., 2023c). Tüm bu değerlendirmeler göz önünde bulundurulduğunda, ölçeğin orijinal yapısının korunmasının kuramsal ve psikometrik açıdan uygun olacağına karar verilmiştir. Ancak bu durum, bu maddelerin farklı örneklemelerde benzer şekilde düşük faktör yükü değerleri gösterip göstermeyeceğini değerlendirilmesinin önemini ortaya koymaktadır. Araştırma örneklemini ağırlıklı olarak lisans eğitim düzeyine sahip olan (%52.1) ve kamu sektörü çalışan (%67.6) bireylerden oluşmaktadır. Bu nedenle, ölçeğin farklı örneklem gruplarıyla uygulanacağı gelecekteki araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin yeniden gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Böylece elde edilen psikometrik özelliklerin doğruluğu test edilebilecek ve ölçme aracının farklı kültürel ve demografik bağlamlarda da tutarlı ve güvenilir sonuçlar üretip üretmediği değerlendirilebilecektir.

Ölçüt geçerliliği kapsamında, Sessiz İstifa Ölçeği ile İş Tatmini Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Analiz sonucunda sessiz istifa ile iş tatmini arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. İlgili alan yazında bu bulguyu destekler nitelikte çalışmalara rastlanmaktadır. Örneğin, Deniz (2024) tarafından havacılık sektörü çalışanları ile gerçekleştirilen çalışmada, sessiz istifa ile iş tatmini arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiş, ayrıca sessiz istifanın iş tatmininin negatif yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, Xueyun ve diğerleri (2024) tarafından akademisyenler ile yürütülen diğer bir çalışma, iş tatmininin sessiz istifa niyetinin negatif bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymaktadır. Sessiz istifa genel olarak değerlendirildiğinde ise bu olgunun görev tanımının ötesine geçmeme, inisiyatif almama, ekstra sorumluluktan kaçınma ve asgari düzeyde performans sergileme ile karakterize olduğu söylenebilir. Dolayısıyla işinde yeterli düzeyde tatmin sağlayamayan bireylerin işine dönük olarak kopukluk sergileyebileceği, sorumluluktan kaçınabileceği ve düşük motivasyon gösterebileceği düşünülebilir. Sessiz İstifa Ölçeği toplam puanı ile işe dönük tükenmişliği ölçmeyi amaçlayan Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin olumsuz ifadelerden oluşan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında pozitif yönde, olumlu ifadelerden oluşan kişisel başarı alt boyutu ile negatif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. İlgili alan yazın incelendiğinde mesleki tükenmişlik ile sessiz istifa davranışı arasında benzer yönde ilişkilerin tespit edildiği gözlemlenmektedir. Örneğin, Galanis ve diğerleri (2023c) işle ilgili tükenmişlik ve sessiz istifa arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Benzer şekilde, Lu ve diğerleri (2023) mesleki tükenmişliğin sessiz istifanın pozitif bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymaktadır. Paralel olarak Maslach (2001) mesleki tükenmişliği, iş yerinde ortaya çıkan birtakım kronikleşmiş stresörlere (duygusal, kişiler arası vb.) karşı süregelen bir tepki olarak ifade etmekte bu durumunun tükenme, verimsizlik ve sinizm olmak üzere üç boyutta ele alınabileceğini belirtmektedir. Bu doğrultuda işe karşı kopukluk, düşük motivasyon ile karakterize olan sessiz istifa ile tükenmişliğin ilişkili olması beklenebilir. Tüm ilişkiler değerlendirildiğinde, değişkenler arasındaki ilişkilerin beklenen yönde olduğu, dolayısıyla ölçeğin ölçüt geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir.

Güvenirlik çalışmaları kapsamında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı, tabakalı Cronbach alfa ve test-tekrar test güvenirliği incelenmiştir. Ölçeğe ilişkin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı tüm ölçek için .68 olarak hesaplanırken kopukluk, inisiyatif eksikliği ve motivasyon eksikliği boyutları için ise sırasıyla .56, .45 ve .85'tir. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı için .70 üzeri değerlerin iyi, .50-.60 arasındaki değerlerin ise kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (George ve Mallery, 2019). Diğer taraftan, .40 ile .50 arasındaki değerlerin zayıf olsa da kabul edilebilir olduğu değerlendirilmektedir (Ekolu ve Quainoo, 2019). Tabakalı Cronbach alfa değeri için ise benzer şekilde .70 ve üzeri değerlerin yeterli olduğu belirtilmektedir (Soysal, 2023). Test-tekrar test güvenirliği kapsamında iki hafta arayla gerçekleştirilen iki uygulama arasında ise sessiz istifa ölçeği toplam puanları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki ($r = .69, p < .001$) olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, Sessiz İstifa Ölçeği Türkçe Formu'nun güvenilir ve kararlı bir ölçüm sağladığı söylenebilir.

Sessiz istifanın, çalışma yaşamına dönük tutumlara dair önemli bir çerçeve sağladığı düşünülmektedir. Örneğin, çalışmalar incelendiğinde sessiz istifanın iş tatmini (Deniz, 2024), mesleki tükenmişlik (Galanis vd., 2024b) ve işten ayrılma niyeti (Galanis vd., 2023c) ile ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca, sessiz istifanın işten ayrılma (Gupte, 2022), profesyonel kariyer gelişimini riske atma (Serenko, 2024) ve ekonomik kayıplar (Clifton, 2023) gibi olumsuz sonuçlara sebebiyet verebileceğini değerlendiren çalışmalara da rastlanmaktadır. Bu durum kişisel, örgütsel ve toplumsal düzeyde istenmeyen durumların yaşanmasına sebep olabilir. Dolayısıyla, sessiz istifa ile ilişkili olabilecek faktörlerin tespit edilmesi, mevcut durum analizinin yapılması, önleme ve müdahale programlarının geliştirilmesi açısından bu olguyu ölçmek için geçerli ve güvenilir ölçme araçlarına ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda, Türkçe alan yazınına kazandırılan Sessiz İstifa Ölçeği'nin kopukluk, inisiyatif eksikliği ve motivasyon eksikliği alt boyutları ile olguyu ölçmeye ilişkin önemli bir çerçeve sağladığı düşünülmektedir. Ayrıca ölçek, madde sayısının az olması, kesme puanına sahip olması ve meslek ayrımı olmaksızın tüm çalışan yetişkin gruplarda kullanıma uygun olması açısından pratik ve kullanışlı bir araç olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda, yukarıda bahsedilen avantajlı yanları ile alan yazına geçerli, güvenilir ve kullanışlı bir ölçme aracı kazandırılarak önemli bir katkı sağlandığı düşünülmektedir.

Sessiz İstifa Ölçeği'nin aktif iş hayatında, psikolojik danışma alanında ve bilimsel çalışmalarda kullanılabileceği düşünülmektedir. Ölçekten elde edilen sonuçlar doğrultusunda birey veya grup temelli olarak sessiz istifa davranışı ölçülebilir, önleme ve müdahale çalışmaları planlanabilir. Bununla birlikte kariyer danışmanlığı alanında gerçekleştirilen bireysel uygulamalarda da ölçekten elde edilecek puanlar danışanın çalışma hayatına ilişkin önemli veriler sağlayabilir. Diğer taraftan sessiz istifanın yöneticiler, işverenler ve küresel ekonomi için önemli riskleri barındırdığı (yetişmiş personelin bilgi birikimi kaybı, çalışan kaybı, verimlilikte düşüş, ekonomik kayıplar vb.) ve gerekli tedbirlerin alınmasının önemli olduğu (Clifton, 2023; Harter, 2023; Serenko, 2024) düşünüldüğünde, ölçek işletme ve kurumların stratejik planlama ve politika geliştirme süreçlerinde mevcut durum tespitine ilişkin ölçümlerde kullanılabilir.

Bu araştırmanın birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, araştırma grubunu ağırlıklı olarak lisans mezunu (%52,1) ve kamu sektöründe çalışan (%67,6) bireyler oluşturmaktadır. Bu durum araştırma sonuçlarının genellenebilirliğini sınırlandırabilir. Diğer taraftan, çalışmanın kesitsel araştırma yöntemiyle yürütülmüş olması sebebiyle, elde edilen bulgular zaman içerisinde meydana gelen değişimleri ortaya koymamaktadır. Ayrıca bu çalışmada, iki maddenin standardize yol katsayılarının .30 eşik değerinin altında kalmasına rağmen, kuramsal tutarlılık ve modelin genel uyum iyiliği göz önünde bulundurularak söz konusu maddelerin ölçekte kalmasına karar verilmiştir. Dolayısıyla çalışmanın bulguları, belirli sınırlılıklar çerçevesinde değerlendirilmelidir. Gelecek araştırmalarda, eğitim düzeyi ve sektör gibi sessiz istifa üzerinde etkili olabileceği düşünülen faktörlerin gözetilerek katılımcıların belirlenmesi ve analizlerin tekrarlanması önerilmektedir. Ayrıca, özellikle düşük standardize yol katsayılarına sahip maddelerin yapı içerisindeki işlevselliğinin daha ayrıntılı olarak incelenebilmesi için nitel araştırma yöntemleri (örn. odak grup görüşmeleri gibi) kullanılabilir. Ayrıca, sessiz istifanın yeni bir olgu olması sebebiyle derinlemesine anlaşılması için nitel araştırmalardan elde edilecek bulguların nicel verilerle birlikte değerlendirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda da uzun dönemli değişimlerin takibi için boyamsal araştırmaların yapılması da önerilmektedir.

Kaynaklar

- Ægisdóttir, S., Gerstein, L. H., & Canel Çınarbaş, D. (2008). Methodological issues in cross-cultural counseling research: Equivalence, bias, and translations. *The Counseling Psychologist*, 36(2), 188-219. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Arar, T., Çetiner, N., & Yurdakul, G. (2023). Quiet quitting: Building a comprehensive theoretical framework. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 15(28), 122-138. <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.1245216>
- Aydın, E., & Azizoğlu, Ö. (2022). A new term for an existing concept: Quiet quitting—a self-determination perspective. In *International Congress on Critical Debates in Social Sciences* (pp. 285-295).
- Bakotić, D. (2023, May). Relationship between quiet quitting and leadership orientation: The case of croatian employees. In *DIEM: Dubrovnik International Economic Meeting*, 8(1), 38-45. <https://doi.org/10.17818/DIEM/2023/1.5>
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 16-29.
- Bayram, N. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesine giriş: AMOS uygulamaları* (2. baskı). Ezgi Kitabevi.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Boz, D., Duran, C., Karayaman, S. & Deniz, A. (2023). Sessiz İstifa Ölçeği. C. Duran (Ed.), *Sessiz İstifa* içinde (s. 9-41). Eğitim Yayınevi.
- Boztunç Öztürk, N., Eroğlu, M. G., & Kelecioğlu, H. (2015). Eğitim alanında yapılan ölçek uyarlama makalelerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 40(178), 123-137. <https://doi.org/10.15390/EB.2015.4091>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Bulut, M. B., Tanrıverdi, O., Tekeli, M. R., Yıldızeli, N., Ünal, N. N., & Çolak, C. (2024). Unveiling the hushed rebellion! Exploring the concept of quiet quitting in the modern workplace: Development and validation of Quiet Quitting Scale. *Journal of Academic Researches and Studies*, 16(30), 198-223. <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.1444762>
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3rd edition). Routledge.
- Caldwell, C., Jamali, D. R., Elwin, P. B., & Allard-Blaisdell, S. T. (2023). Quiet quitting and reasoned action. *Business and Management Research*, 12(1), 36-47. <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p36>
- Clifton, J. (2023). *Why the world can't quit quiet quitting*. <https://www.gallup.com/workplace/507650/why-world-quit-quiet-quitting.aspx> adresinden 01.04.2024 tarihinde alınmıştır.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Çimen, A. İ., & Yılmaz, T. (2023). Sessiz istifa ne kadar sessiz. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 27-33. <https://doi.org/10.47542/sauied.1256798>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deniz, A. (2024). Sessiz istifanın iş tatminine etkisi: Havacılık sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2), 134-152. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2024.1368>
- Ekolu, S. O., & Quainoo, H. (2019). Reliability of assessments in engineering education using Cronbach's alpha, KR and split-half methods. *Global Journal of Engineering Education*, 21(1), 24-29.
- Ergin, C. (1993). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması. R. Bayraktar ve İ. Dağ (Ed.) *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*. Ankara VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley.
- 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. <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601>
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., Gallos, P., & Kaitelidou, D. (2024b). Quiet quitting among employees: A proposed cut-off score for the "Quiet Quitting" Scale. *Archives of Hellenic Medicine*. 41(3), 381-387. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3076541/v1>

- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Katsoulas, T., Moisoglou, J., Gallos, P., & Kaitelidou, D. (2024c). Nurses quietly quit their job more often than other healthcare workers: An alarming issue for healthcare services. *International Nursing Review*. <https://doi.org/10.1111/inr.12931>
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., Gallos P., & Kaitelidou, D. (2023c). The Quiet Quitting Scale: Development and initial validation. *AIMS Public Health*, 10(4), 828. <https://doi.org/10.3934/publichealth.2023055>
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Malliarou, M., Vraka, I., Gallos, P., Kalogeropoulou, M., & Papathanasiou, I.V. (2024a). Impact of workplace bullying on quiet quitting in nurses: The mediating effect of coping strategies. *Healthcare*, 12(7), 797. <https://doi.org/10.3390/healthcare12070797>
- Galanis, P., Moisoglou, I., Malliarou, M., Papathanasiou, I. V., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O & Kaitelidou, D. (2023a). Quiet quitting among nurses increases their turnover intention: Evidence from Greece in the post-COVID-19 era. *Healthcare*, 12(1), 79. <https://doi.org/10.3390/healthcare12010079>
- George, D. & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
- Gupte, A., (2022). *Decoding quiet quitting*, *LinkedIn* <https://www.linkedin.com/pulse/decoding-quiet-quitting-ashlesha-gupte/> adresinden 02.04.2024 tarihinde alınmıştır.
- Güler, M. (2023). Çalışma kültüründe yeni bir kavram: Sessiz istifa. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32(1), 247–261. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.1200345>
- Gün, İ. (2024). Sessiz istifa niyetini etkileyen faktörlerin AHP yöntemi ile değerlendirilmesi: Sağlık çalışanlarında bir uygulama. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 22(52), 500–520. <https://doi.org/10.35408/comuybd.1405013>
- Gürbüz, S. (2024). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi: Temel ilkeler ve uygulamalı analizler* (3. baskı). Seçkin Yayıncılık.
- 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. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2022-1362>
- Harter, J. (2022). *Is quiet quitting real?*, *Gallup workplace*, <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx> adresinden 26.03.2024 tarihinde alınmıştır.
- Heggestad, E. D., Morrison, M., Reeve, C. L., & McCloy, R. A. (2019). Scale adaptation in organizational science research: A review and best-practice recommendations. *Journal of Management*, 45(6), 2596–2627. <https://doi.org/10.1177/0149206319850280>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. Folkman, S. (Ed.), *The Oxford handbook of stress, health, and coping* içinde (ss. 127-147). Oxford University Press.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6, 53-60.
- 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. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34.
- Karaşin, Y., & Öztürk, M. (2023). Sessiz İstifa Tutum Ölçeğinin geliştirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 1443-1460. <https://doi.org/10.18074/ckuibfd.1311522>
- Karavelioğlu, C., Baran, H., & Giderler, M. E. (2023). Sessiz istifa kavramına genel bir bakış. A. Kayabaşı (Ed.), *Güncel işletmecilik araştırmaları-4* İçinde (1. baskı, ss. 1-19). Eğitim Yayınevi.
- Karayaman, S. (2023). Kuşak teorisi bağlamında sessiz istifa. C. Duran (Ed.), *Sessiz İstifa* içinde (s. 62–86). Eğitim Yayınevi.
- Keser, A., & Öngen Bilir, B. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229–239.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Lu, M., Al Mamun, A., Chen, X., Yang, Q., & Masukujjaman, M. (2023). Quiet quitting during COVID-19: The role of psychological empowerment. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02012-2>

- Lyons, S., & Kuron, L. (2014). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S139-S157. <https://doi.org/10.1002/job.1913>
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet quitting—causes and opportunities. *Business and Management Research*, 12(1), 9-19. <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>
- Mannheim, K. (1952). The sociological problem of generations. *Essays on the Sociology of Knowledge*, 306, 163-195.
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of selfconcept: First-and higher order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin*, 97(3), 562-582. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.3.562>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Pevec, N. (2023). The concept of identifying factors of quiet quitting in organizations: An integrative literature review. *Challenges of the Future*, 2, 128-147. <https://doi.org/10.37886/ip.2023.006>
- Savaş, B. Ç., & Turan, M. (2023). Sessiz İstifa Ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Online Journal of Recreation and Sports*, 12(3), 442-453. <https://doi.org/10.22282/tojras.1291075>
- Scheyett, A. (2023). Quiet quitting. *Social Work*, 68(1), 5-7. <https://doi.org/10.1093/sw/swac051>
- 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. <http://dx.doi.org/10.1108/JKM-10-2022-0792>
- Soysal, S. (2023). Çok boyutlu test yapılarında alfa, tabakalı alfa ve omega güvenirlik katsayılarının karşılaştırılması. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi (AKEF Dergisi)*, 5(1), 213-236. <https://doi.org/10.38151/akef.2023.51>
- Şen, S. (2023). *Mplus ile yapısal eşitlik modellemesi uygulamaları* (2. baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Şen, H. (2025). A systematic review of quiet quitting in the health sector. *OPUS-Journal of Society Research*, 22(3), 391-404. <https://doi.org/10.26466/opusjr.1659559>
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th Ed.). Pearson.
- Xueyun, Z., Al Mamun, A., Yang, Q., Naznen, F., & Ali, M. H. (2024). Modeling quiet quitting intention among academics: Mediating effect of work addiction and satisfaction. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 1-37. <https://doi.org/10.1080/15555240.2024.2323636>
- Yıkılmaz, İ. (2022). Quiet quitting: A conceptual investigation. In *Anadolu 10th International Conference on Social Science* (pp. 581-591).
- Yıldız, A., Ekingen, E., Gün, İ., & Yıldırım, M. (2024). Validity and reliability study of the Turkish version of the Quiet Quitting Scale in healthcare workers. *BMC Psychology*, 12(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02106-9>
- Yücedağlar, A., Giliç, F., Uzun, N. B., & İnandı, Y. (2024). Öğretmenlerde Sessiz İstifa Ölçeği: Bir geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 69, 227-251. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.1313367>
- Zhang, D., Zheng, H., Zeng, Y., et al. (2025). Psychometric properties of the Chinese version of the Quiet Quitting Scale. *BMC Nursing*, 24, 270. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02921-4>

Etik, Beyan ve Açıklamalar

1. Etik Kurul izni ile ilgili;
☒ Bu çalışmanın yazarları, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu' dan 26.07.2024 tarih ve 2024-800 karar sayılı etik kurul izin belgesi almış olduklarını beyan etmektedir.
 2. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedir.
 3. Bu çalışmanın yazarları kullanmış oldukları resim, şekil, fotoğraf ve benzeri belgelerin kullanımında tüm sorumlulukları kabul etmektedir.
 4. Bu çalışmanın benzerlik raporu bulunmaktadır.
-