

Citation / Atf: Çağın, C. & Sezer, İ. (2025). Sessiz İstifa Ölçeği'nin Türkçe Formunun Psikometrik Özelliklerinin Sağlık Çalışanları Örnekleminde İncelenmesi. *Journal of Management Theory and Practices Research*, 6(2), 189–207. <https://doi.org/10.71284/jmtp.202567>

RESEARCH ARTICLE / ARAŞTIRMA MAKALESİ

SESSİZ İSTİFA ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇE FORMUNUN PSİKOMETRİK ÖZELLİKLERİNİN SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÖRNEKLEMİNDE İNCELENMESİ

AN EXAMINATION OF THE PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE TURKISH VERSION OF THE QUIET QUITTING SCALE IN A SAMPLE OF HEALTHCARE EMPLOYEES

Cahit Çağın ¹ İsa Sezer ²

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Şırnak Üniversitesi, , Silopi Meslek Yüksekokulu, Türkiye, e-mail: c.cagn@hotmail.com

² İşletme Bilimi Uzmanı, Türkiye, e-mail: sezerisa1993@gmail.com

Etik Beyan	Ethical Statement
Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur. Cahit Çağın İsa Sezer	It is declared that scientific and ethical principles were complied with during the preparation of this study and all the studies used are cited in the bibliography Cahit Çağın İsa Sezer
İntihal	Plagiarism
Bu makalede intihal taraması yapılmış ve intihal içermediği teyit edilmiştir. İntihal.net - Turnitin	This article has been scanned for plagiarism and it has been confirmed that it does not contain plagiarism. İntihal.net - Turnitin
Yapay Zekâ Kullanımı	Use of Artificial Intelligence
Bu çalışmada, YÖK'ün "Üretken Yapay Zekâ Kullanımına Dair Etik Rehber"ine uygun biçimde, üretken yapay zekâ yalnızca yazım desteği amacıyla sınırlı ölçüde kullanılmıştır. Tüm içerik, bilimsel yöntem ve etik ilkelere uygun olarak yazar(lar) tarafından üretilmiştir. Cahit Çağın İsa Sezer	In this study, generative AI tools were used only for limited writing support in line with the ethical guidelines of the Turkish Council of Higher Education. The full content was created by the Author(s): in accordance with scientific and ethical standards Cahit Çağın İsa Sezer
Hakem Sayısı Referees	Değerlendirme Review
İki Dış Hakem Two External Referees	Çift Kör Hakemlik Double Blind Referee
Etik Bildirim Complaints	

academicianstudies@gmail.com



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Telif Hakkı & Lisans | Copyright & License

The copyright of the works published in our journal remains with the authors, while the journal retains the rights for commercial use. All published works are made available as open access under the *Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives (CC BY-NC-ND)* license.

Dergimizde yayımlanan çalışmaların telif hakları yazarlara, ticari kullanım hakkı dergimize aittir. Yayımlanan çalışmalar CC-BY-NC-ND lisansı altında açık erişim olarak yayımlanmaktadır.

SESSİZ İSTİFA ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇE FORMUNUN PSİKOMETRİK ÖZELLİKLERİNİN SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÖRNEKLEMİNDE İNCELENMESİ

Özet

Çalışma hayatında çalışanları olumsuz etkileyen Covid-19 pandemisi başta olmak üzere fazla mesai saatleri, artan iş talepleri, iletişim sorunları gibi gelişmeler neticesinde sessiz istifa, popüler bir kavram olmaktadır. Covid-19 pandemisi sürecinde görevlerinin önemi ve riski daha belirgin hale gelen, iş yapıları karmaşıklaşan, meslek gruplarının önemli bir bölümünü oluşturan sağlık çalışanlarının sessiz istifa düzeylerinin ölçülmesi, önemli bir araştırma alanı olarak öne çıkmaktadır. Bu çalışmada, Anand ve arkadaşları (2024) tarafından geliştirilen Sessiz İstifa Ölçeği'nin Türkçe formu ele alınmaktadır. Ölçek, çalışanların sessiz istifa düzeyini ölçmede geçerli ve güvenilir sonuçlar sağlamaktadır. Bu çalışmanın amacı, bu ölçeğin psikometrik özelliklerini sağlık çalışanları örnekleminde incelemektir. Araştırma, kamu kurumlarında görev yapan 147 sağlık çalışanından elde edilen verilerle yürütülmüştür. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS ve AMOS programları kullanılmıştır. Söz konusu ölçeğin beş maddelik ve tek faktörlü yapısının, sağlık çalışanlarının sessiz istifa düzeylerini ölçmede geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların ölçek maddelerine ilişkin ifadeleri incelendiğinde, kurumlarında öğrenme ve gelişme fırsatlarının yetersizliği, kurumlarının kendilerini önemseyemediğine dair duygu eksikliği ortalamasının yüksek düzeyde olduğu elde edilmiştir. İşlerinde anlam eksikliği (önemsiz ve değersiz), toplantılara katılma konusunda ilgisiz olma, kendilerinden beklenenin (görev tanımlarının) ötesinde çalışmak için tutku ve heves eksikliği maddelerinin ise ortalamasının düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sessiz İstifa, Ölçek Uyarlama, Sağlık Çalışanları

JEL Kodu: D23, M12, M19

Abstract

In recent times, especially following the Covid-19 pandemic, several developments such as extended working hours, increasing job demands, and communication problems have negatively impacted employees' professional lives. As a result, the concept of quiet quitting has gained significant attention in the post-pandemic period. Assessing quiet quitting levels among healthcare professionals - who not only constitute a substantial segment of the workforce but also faced heightened responsibilities and risks during the pandemic - has become particularly important. This study aims to examine the psychometric properties of the Turkish version of the Quiet Quitting Scale developed by Anand vd. (2023), which is designed to yield valid and reliable results in measuring employees' levels of quiet quitting. The research was conducted with data collected from 147 healthcare workers employed in public institutions. SPSS and AMOS software programs were utilized to analyze the data. Findings indicated that the five-item, single-factor structure of the scale is both valid and reliable for assessing quiet quitting tendencies among healthcare professionals. An analysis of participants' responses revealed high levels of perceived lack of opportunities for learning and growth within their organizations, as well as a strong sense that their institutions did not value them. In contrast, participants reported lower levels of meaninglessness in their jobs (i.e., feelings of insignificance), low disinterest in attending meetings, and minimal lack of passion or enthusiasm for going beyond their defined job roles.

Keywords: Quiet Quitting, Scale Adaptation, Healthcare Employees

JEL Codes: D23, M12, M19

AN EXAMINATION OF THE PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE TURKISH VERSION OF THE QUIET QUITTING SCALE IN A SAMPLE OF HEALTHCARE EMPLOYEES

Extended Abstract

As a result of developments such as excessive overtime hours, increasing job demands, and communication problems—particularly during the COVID-19 pandemic—quiet quitting has become a popular concept in working life. The term has attracted significant attention on social media platforms such as TikTok, Twitter, and LinkedIn. Quiet quitting refers to employees performing their job duties at a minimum level without formally resigning or disrupting their work. It represents a silent reaction intended to protect the employee's physical, mental, and psychological well-being. Through quiet quitting, the employee seeks to protect themselves.

It is important to measure the level of quiet quitting among healthcare employees, who represent a significant portion of the workforce and whose roles became increasingly important and risky during the COVID-19 pandemic. This study aims to examine the psychometric properties of the Turkish version of the Quiet Quitting Scale, originally developed by Anand vd. (2024), which provides valid and reliable results in measuring employees' quiet quitting levels. The research was conducted using data collected from 147 healthcare employees working in public institutions. SPSS and AMOS software were used to analyze the data.

Based on the survey conducted among healthcare employees working in public institutions, it was determined that the five-item, single-factor structure of the Quiet Quitting Scale is a valid and reliable tool for measuring quiet quitting levels. When compared with the relevant literature, the findings of this study show both similarities and differences in assessing quiet quitting among public sector healthcare employees. The confirmation of the five-item, single-factor structure's validity and reliability in the healthcare employee sample supports the scale's adaptability to different cultural and sectoral contexts.

The original seven-item, single-factor scale developed by Anand vd. (2024) was validated by Sürücü vd. (2024) in various sectors in the Turkish Republic of Northern Cyprus (TRNC); by Kerse vd. (2024) among employees from different sectors in Turkey; and by Tiryaki Şen vd. (2024) in a sample of nurses. These studies confirmed the scale's reliability and validity in Turkish and demonstrated its generalizability. However, the findings of the present study indicated that, specifically for healthcare employees, the significance levels of some items differed, and a five-item structure was more appropriate. This suggests that the sectoral context may influence how quiet quitting behaviors are perceived.

Moreover, the focus of this study on public sector healthcare employees aligns with prior recommendations to test the scale in different sectors (Anand et al. 2024; Kerse et al. 2024; Sürücü et al. 2024). Thus, this study supports the proposed approach of sectoral diversification.

The overall average score on the Quiet Quitting Scale was found to be at a moderate level. Examination of the scale items revealed that participants reported a high level of perceived lack of learning and development opportunities and feeling undervalued by their institutions. Conversely, low levels were reported in the perception of job meaningfulness, disinterest in attending meetings, and lack of passion or motivation to go beyond job descriptions.

Participants' reports of insufficient learning and development opportunities and a weak sense of institutional belonging are consistent with previous studies linking quiet quitting to a lack of organizational support and diminished motivation (Kerse et al. 2024; Yücedağlar et al. 2024; Çalışkan, 2023; Demirkaya et al. 2023). In this context, quiet quitting can be directly associated with not feeling valued and the erosion of the psychological contract. On the other hand, the low levels of perceived job meaningfulness, reluctance to attend meetings, and lack of motivation to go beyond assigned duties suggest that healthcare employees still maintain their commitment to core responsibilities. This finding indicates that ethical obligations in the healthcare sector may limit the manifestation of quiet quitting behavior.

To prevent employees from adopting a quiet quitting attitude, it is recommended that healthcare managers provide flexible work models, involve employees in decision-making processes, ensure work-life balance, implement burnout support programs, and strengthen psychological resilience. Given the increasing relevance of the quiet quitting phenomenon, a rise in comprehensive empirical and theoretical studies on this topic is expected in the future.

Future research is encouraged to test the validity and reliability of the Quiet Quitting Scale developed by Anand vd.

(2024) among private sector healthcare employees or among workers in different sectors such as education, retail, defense, and automotive. Additionally, studies can focus more specifically on differences among professional titles such as doctors, technicians, and administrative personnel. Furthermore, examining how quiet quitting interacts with concepts such as burnout, job alienation, and psychological contract violation will be important in explaining the underlying causes and consequences of the phenomenon in greater depth.

Keywords: Quiet Quitting, Scale Adaptation, Healthcare Employees

JEL Codes: D23, M12, M19

1. GİRİŞ

Günümüz iş yaşamında aşırı iş yükü, uzun çalışma saatleri, karmaşık iş yapıları, sürekli değişime uyum sağlama baskısı, iletişim sorunları ve toksik örgüt iklimi gibi faktörler, çalışanlar üzerinde olumsuz psikolojik ve davranışsal etkiler yaratmaktadır. Bu tür çalışma koşulları, çalışanların işe yönelik bağlılıklarının zayıflamasına, tükenmişlik düzeylerinin yükselmesine ve iş performanslarında düşüş yaşanmasına zemin hazırlamaktadır.

2021 yılında Çin'de genç bir çalışanın aşırı çalışma saatleri nedeniyle yaşamını yitirmesi, sosyal medyada geniş yankı uyandırmıştır. Bu olayın ardından, farklı platformlarda uzun çalışma sürelerine yönelik yoğun eleştiriler dile getirilmiştir. Bu tepkiler sonucunda "Sessiz İstifa [Quiet Qiting (QQ)]" kavramı gündeme gelmiştir (Yıldız & Özmenekşe, 2022).

"QuietQuitting" etiketi TikTok'ta 17 milyondan fazla izlenmeye ulaşmıştır. Sessiz istifa, kısa sürede dünya genelindeki medya kuruluşları tarafından da benimsenmiş; Twitter'dan LinkedIn'e kadar pek çok sosyal medya platformunda yaygınlaşmıştır. TikTok'ta kısa sürede viral hale gelen sessiz istifa videolarının öncülerinden biri, New York'ta yaşayan 24 yaşındaki yazılım mühendisi ve aynı zamanda müzisyen olan Zaid Khan'dır. Khan, 2022 yılında yayınlanan ve pek çok kişiye ilham veren videosunda "Sessiz istifa işinizden ayrılmak anlamına gelmiyor; bu sadece işin hayatınızı kontrol altına almasını engellemek demek. İşiniz, hayatınız değildir! Değeriniz, yalnızca ürettiklerinizle ölçülemez" ifadelerine yer vermektedir (Çimen & Yılmaz, 2023; Önder, 2022).

Sessiz istifa, işverenlerin çalışanlardan sınırsız beklentiler içinde olması ve yoğun çalışma kültürüne karşı bir tepki olarak ortaya çıkmıştır (Çimen & Yılmaz, 2023). Çalışanlar, artan iş yükü ve sürekli değişen iş gereklerine uyum sağlama baskısından kaynaklanan stresle baş edebilmek adına, sessiz istifayı bir savunma mekanizması olarak benimsemektedir (Yücedağlar et al. 2024). Sessiz istifa ifadesi, ilk bakışta çağrıştırdığı gibi işi bırakmak anlamına gelmemektedir. Bu kavram, çalışanların işlerini yalnızca minimum çaba ve performansla sürdürdüğü, iş-yaşam dengesi kurmayı hedeflediği bir tepki biçimini ifade etmektedir (Yıldız, 2023).

Sessiz istifa, dünya genelinde hızla yaygınlaşan ve hem işletmelerin işleyişi hem de çalışanların iş yaşamı üzerinde önemli etkiler yaratma potansiyeline sahip bir olgudur. Önemli etkiler yaratması nedeniyle sessiz istifa davranışı davranışını anlamak büyük önem taşımaktadır (Dağlı et al. 2025; Kerse et al. 2024; Konak, 2024; Sürücü et al. 2024). Sessiz istifanın çalışma hayatı üzerindeki önemli etkileri, örgütsel davranış alanında öne çıkan kavramlardan birisi olmasına yol açmaktadır (Çalışkan, 2023). Ayrıca, sessiz istifa kavramının örgütsel davranış literatüründe yükselen bir araştırma odağı haline gelmesi yönünde güçlü bir eğilim vardır (Sürücü et al. 2024; Demirkaya et al. 2023).

Çalışanların işlerine olan bağlılığının azalması ve görev tanımında belirtilen sorumlulukları minimum düzeyde yerine getirilmesi olarak da tanımlanması mümkün olan sessiz istifa (Gone et al. 2025; Anand et al. 2024), özellikle sağlık sektöründe önemli bir sorun haline gelmiştir. Sağlık sektörü, yüksek iş

yoğunluğu, duygusal emek gerekliliği, kurumsal baskılar ve tükenmişlik düzeyi nedeniyle bu tür davranışların yaygınlaşma riski taşıdığı öncelikli sektörlerden biridir. Covid-19 pandemisi sürecinde ve sonrası dönemde, sağlık çalışanlarının artan iş yükleri, tükenmişlik düzeylerinin yükselmesi, örgütsel destek eksikliği gibi faktörler, sessiz istifa eğilimlerini artırmıştır. Bu durum hem çalışan memnuniyetini hem de hasta bakım kalitesini olumsuz etkilemektedir (Talukder & Prieto, 2024). Bu nedenle, sağlık çalışanlarının sessiz istifa eğilimlerinin ölçülmesi ve anlaşılması hem çalışan memnuniyeti hem de hasta bakım kalitesi açısından önemlidir. Bu doğrultuda mevcut çalışmada, Anand ve arkadaşları (2024) tarafından geliştirilen, sağlık çalışanlarının sessiz istifa düzeyini ölçmede geçerli ve güvenilir bulgular elde etmeyi sağlayan Sessiz İstifa Ölçeği'nin Türkçe formunun psikometrik özelliklerinin sağlık çalışanları örnekleminde incelenmesi amaçlanmıştır. Böylece bu çalışmanın literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık kapsamında, sessiz istifa kavramının kavramsal çerçevesine değinilmektedir.

2.1. Sessiz İstifa

Covid-19 pandemisi, çalışma hayatında köklü değişimlere yol açarak çalışanların iş-yaşam dengesi, işe bağlılık ve işten beklentileri konularında farkındalık geliştirmelerine neden olmuştur (Henderson et al. 2024). Covid-19 pandemisinin etkisiyle ortaya çıkan olumsuz çalışma koşulları, özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde belirginleşen ve ardından küresel ölçekte yayılan, milyonlarca çalışanın gönüllü olarak işlerinden ayrıldığı bir ekonomik eğilime yol açmıştır. Bu süreç literatürde "Büyük İstifa (Great Resignation)" olarak adlandırılmıştır. 2022 yılına gelindiğinde ise bu sürecin daha bilinçli ve bireysel sınırlarının ön plana çıktığı bir versiyonu olarak "sessiz istifa" kavramı öne çıkmıştır. Sessiz istifa olgusu, özellikle TikTok gibi sosyal medya platformlarında geniş yankı bulmuş ve hızla popülerlik kazanmıştır (Güler, 2023). Sessiz istifa, çalışanlardan işlerine bağlılık göstermeleri için kişisel zamanlarını, sağlıklarını ve mutluluklarını feda etmelerinin beklendiği "koşuşturmaca kültürüne" karşı sessiz bir duruş, adeta bir manifesto olarak değerlendirilmektedir (Çalışkan, 2023).

Sessiz istifa, bireylerin sadece görev tanımlarında belirtilen işleri yapıp fazlasını yapmaktan kaçındığı, diğer bir ifade ile "işin gereğini yap ama fazlasını yapma" tutumudur. Bu tutum, işten ayrılma anlamına gelmemekte olup tükenmişlik, motivasyon eksikliği ve iş-yaşam dengesine duyulan ihtiyaçtan kaynaklanmaktadır. Sessiz istifa, pasif bir direnç biçimi olarak görülmektedir (Kachhap & Singh, 2024). Sessiz istifa, genellikle azalan motivasyon ve tükenmişliğin sonucu ortaya çıkmaktadır (Savaş & Turan, 2023). Sessiz istifa tutumunu benimseyen çalışan, görevini yapar ama ekstra katkı sağlamaz (Serenko, 2023). İşten ayrılma ve yıkıcı davranışlar dışında, sessiz kalma ve işten ayrılma niyeti sessiz kalmanın karşılığı olarak değerlendirilmektedir. Sessiz istifa davranışında bulunan çalışanlar, diğer çalışanların örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkileyebilmekte ve üretkenliklerini kaybetmelerine yol açabilmektedirler (Örücü & Hasırcı, 2024).

Sessiz istifa, olumsuz olaylar neticesinde ortaya çıkmakta ve olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Ayrıca, iş yerindeki olumsuz olaylarda aracı rol de oynayabilmektedir. Örneğin, korku kültürü, işyeri nezaketsizliği ve tükenmişlik gibi işyerindeki olumsuz olaylar, sessiz istifa davranışını tetiklemektedir. Sessiz istifa davranışı da organizasyona karşı sinik davranışlara ve işten ayrılma niyetine yol açmaktadır (Altıntaş, 2024).

Yöneticilere yönelik olumsuz duygular, sessiz istifa davranışının ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilmektedir (Serenko, 2023). Ayrıca, yüksek performanslı iş sistemleri ve anlamlı iş deneyimlerinin eksikliğinde çalışanlar sessizce geri çekilebilmektedir. Yüksek performanslı iş sistemleri, çalışanlara eğitim, kariyer ilerleme, adil ödüller, sosyal destek ve karar alma süreçlerine katılım gibi maddi, psikolojik ve sosyal kaynaklar sağlayarak onların psikolojik anlamlılık ve psikolojik

hazırbulunuşluk düzeylerini yükseltir. Bu kaynak kazanımı, çalışanın motivasyon, öz yeterlilik ve enerji gibi kişisel kaynaklarının tükenmesini önleyerek (kaynak kaybını azaltarak) işine daha yüksek düzeyde duygusal, bilişsel ve fiziksel katılım göstermesini sağlar. Böylece, sessiz istifa eğilimi azalabilmektedir (Agarwal et al. 2024). Uzun dönemli işe tutkunluk da sessiz istifa tutumuyla sonuçlanabilmektedir (Örücü & Hasırcı, 2024). Diğer yandan, özellikle genç çalışanlar arasında sessiz istifa yaygındır (Hamouche et al. 2023). Dolayısıyla, bireysel ve/veya örgütsel faktörler, sessiz istifa tutumunun ortaya çıkışında, düzeyinin/şiddetinin belirlenmesinde ve önlenmesine yönelik süreçlerde etkili olabilmektedir. Sessiz istifa olgusunun doğru anlaşılması, bu kavramın bireysel ve örgütsel boyutlarının analiz edilebilmesi açısından kritik öneme sahiptir. Tablo 1’de kavrama ilişkin farklı tanımlar sunulmaktadır.

Tablo 1. Sessiz İstifa Tanımları

Çalışma	Tanım
Gone vd. (2025)	<i>“Çalışan bağlılığının örtük biçimde azalmasıyla ortaya çıkan bir durumdur ve çalışanların iş çabalarını en aza indirmesi, örgütsel faaliyetlerden geri çekilmesi ancak açıkça istifa etmemesiyle karakterize edilmektedir.”</i>
Anand vd. (2024)	<i>“Bireylerin yalnızca asgari düzeyde iş yapmalarını ifade etmektedir.”</i>
Örücü & Hasırcı (2024)	<i>“Bireyin çalıştığı kurumda yerine getirmesi gereken vazifelerini asgari düzeye indirgeyerek, yeni görevler ve sorumluluklar üstlenmemesi, işinden ayrılmadan işten ayrılması anlamına gelmektedir.”</i>
Yılmaz vd. (2024)	<i>“Genel olarak, çalışanların işinin asgari gereklerini yerine getirmesi ve kesinlikle gerekli olandan daha fazla zaman, çaba veya coşku göstermemesi olarak karakterize edilmektedir.”</i>
Çalışkan (2023)	<i>“İşten ayrılma anlamına gelmeyip, iş yerinde daha az sorumluluk alma ve işi aksatmadan asgari düzeyde performans gösterme süreci olarak tanımlanmaktadır.”</i>
Demirkaya vd. (2023)	<i>“Her ne kadar ilk bakışta kelime anlamı itibarıyla bir çalışanın resmi olarak işinden istifa etmesi gibi algılsa da aslında bir istifa dilekçesi sunmadan davranışları, performansını veya tutumu yoluyla iş yerinde mevcut olan tanımlı işlerinin dışındaki tüm ilave sorumluluklardan istifa etmeye çalıştığı bir durumu tanımlamaktadır.”</i>
Güler (2023)	<i>“Çalışanın sadece işin tanımında yer alan görevleri yapması ve onun ötesine geçmemesi anlamına gelen sessiz istifa kavramı, çalışanın taleplerine cevap alamaması sonucu sessiz bir isyanı temsil etmektedir.”</i>
Savaş & Turan (2023)	<i>“Çalışanların iş tanımlarının gerektirdiğinin ötesine geçmedikleri bir eğilim olarak tanımlanabilir.”</i>
Yıldız (2023)	<i>“Çalışanların mevcut görev ve sorumluluklarını yerine getirirken, bu sorumlulukların ötesine geçmeden faaliyette bulunması durumudur.”</i>

Tablo 1’deki tanımlar incelendiğinde sessiz istifa, çalışanın resmi bir şekilde dilekçe verip istifa etmeden ve işini aksatmadan görevlerini minimum düzeyde yerine getirmesini ifade etmektedir. Sessiz istifa çalışanın fiziksel, ruhsal ve psikolojik sağlığını korumak amacıyla gösterdiği sessiz bir tepkidir. Çalışan sessiz istifa ile kendisini korumaya çalışmaktadır.

Literatürde, sessiz istifa düzeyini ölçmek için ölçekler geliştirilmiş olup bu ölçeklerin Türkçe uyarlaması yapılmıştır. Galanis ve arkadaşları (2023) tarafından dokuz madde ve üç faktörden (önyargısız olma, inisiyatif eksikliği ve motivasyon eksikliği) oluşan ölçek geliştirmiş ve Konak (2024) ile Danayiyen (2025), bu ölçeğin Türkçe uyarlamasını yaparak orijinal yapısının geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu elde etmişlerdir. Anand ve arkadaşları (2024), tek faktörde toplanan ve az sayıda maddeden (yedi) oluşan Sessiz İstifa Ölçeği’ni geliştirmişlerdir. Bu ölçek biliş, duygu ve davranış yönlerini birlikte ölçebilmektedir. Sürücü ve arkadaşları (2024), Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde farklı sektörlerdeki çalışanlar üzerine gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda söz konusu ölçeğin orijinal yapısının Türk örneklem grubuna da uygulanabilecek geçerliliğe ve güvenilirliğe sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Kerse ve arkadaşları (2024), Türkiye’de farklı sektörlerdeki çalışanlar üzerine yaptıkları araştırma neticesinde bu ölçeğin orijinal yapısı ile çalışanların sessiz istifa düzeyini ölçmede geçerli ve güvenilir bulgular elde edilebileceği tespit etmişlerdir. Tiryaki Şen ve arkadaşları (2024), hemşire örnekleminde yürüttükleri çalışmada, söz konusu ölçeğin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabilmesini ortaya koymuşlardır. Karrani ve arkadaşlarının (2024) geliştirdiği 10 maddelik ve tek faktörlü ölçek ise sessiz istifanın yalnızca davranışsal yönüne odaklanmaktadır. Demiray ve arkadaşları (2024), bu ölçeğin sekiz madde ve tek boyut olarak Türkiye’de, özellikle okullarda ve diğer örgütlerde çalışanların sessiz istifa algılarını ortaya çıkarmada kullanılacak geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu tespit etmişlerdir.

Sessiz istifa düzeyinin belirlenmesine yönelik ulusal literatürde farklı örnekler yer almaktadır. Avcı (2023), 13 madde ve iki faktörlü (iş ve yaşam) Sessiz İstifa Ölçeği’ni geliştirmiştir. Daha kapsayıcı bir ölçek geliştirmeyi amaçlayan Boz ve arkadaşları (2023), 25 madde ve beş faktörden (iletişimsizlik, aidiyet, değersizlik, tutarsızlık ve güvensizlik) oluşan bir ölçek oluşturmuşlardır. Karşın & Öztürk (2023), 34 madde ve üç faktörlü (kişisel düşünce, olumlu tutum ve mobbing algısı) yapı elde etmişlerdir. Savaş ve Turan (2023), 16 madde ve dört faktörlü (bağlılıkta azalma, motivasyonsuzluk, sosyalleşme ve kendini koruma) ölçek tespit etmişlerdir. Karaman Kepenekçi ve arkadaşları (2024), 28 maddeden ve üç faktörden oluşan (iş koşulları, iş verimi ve işin özel yaşama etkisi) ölçek belirlemişlerdir. Yılmaz ve arkadaşları (2024), 20 maddelik ve iki faktörlü (yönetimsel ve çalışan temelli) yapı geliştirmişlerdir. Yücedağlar ve arkadaşları (2024), 17 maddelik ve üç faktörlü (işe ilişkin performans, okula karşı ilgisizlik ve işe ilişkin duyarsızlaşma) yapı saptamışlardır. Bulut ve arkadaşları (2024), 48 madde ve beş faktörden (örgütsel bağlılık, yöneticiyle ilişkiler, iş bağlılığı, çalışma saatleri ve kariyer) oluşan bir ölçüm aracı oluşturmuşlardır.

Sessiz istifa olgusunun öncüllerini ve ardıklarını destekleyen bir dizi kuram ve yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar, aşağıdaki gibi sıralanmış ve sağlık sektörü açısından ele alınmıştır (Gone et al, 2025; Henderson et al. 2024; Öztürk et al. 2023):

- İş talepleri ve kaynaklar modeli (job demands-resources model),
- Maslach tükenmişlik modeli (Maslach burnout inventory),
- Özellik etkinleşme teorisi (trait activation theory),
- Kaynakların korunumu teorisi (conservation of resources theory),
- Sosyal değişim teorisi (social exchange theory).

İş talepleri ve kaynakları modeline göre, her çalışma ortamı genellikle iki temel özelliğe sahiptir. Bunlardan ilki; fiziksel, zihinsel ve duygusal çaba ile yetenek kullanımını içeren örgütsel iş talepleridir. İkincisi ise, çalışanların işte olumlu sonuçlar elde etmesini destekleyen fiziksel, örgütsel ve sosyal özellikleri kapsayan iş kaynaklarıdır. İş talepleri; iş yükü, zaman baskısı ve duygusal gerilim gibi sürekli çaba gerektiren ve stres ya da tükenmişliğe yol açabilen unsurları içermektedir. Öte yandan iş kaynakları; özerklik, yönetici desteği ve takdir gibi motivasyon ve çalışan refahını artıran unsurlardır. İş talepleri ve kaynakları modeline göre, yüksek iş taleplerinin yetersiz iş kaynaklarıyla birleşmesi, çalışanların işe bağlılığında azalmaya ve tükenmişliğe neden olabilmektedir. Bunlar sessiz istifanın temel öncülleri arasında yer almaktadır (Gone et al. 2025; Çağlın & Seçkin, 2024; Bakker & Demerouti, 2007). Aşırı bağlılık ve yüksek iş taleplerinden kaynaklanan kronik stres, çalışanlarda fiziksel ve zihinsel tükenmişliğe yol açarak, onların yalnızca görev tanımlarında yer alan temel işleri yerine getirmeye yönelmelerine neden olmaktadır. Bu durum, çalışanların yeterince toparlanma süresi bulamamaları ve yönetsel destek eksikliğiyle daha da ağırlaşmaktadır (Henderson et al. 2024). İş talepleri ve kaynakları modeli, iş talepleri (yoğunluk, zaman baskısı, duygusal yük) ile iş kaynakları (sosyal destek, özerklik, gelişim fırsatları) arasındaki dengeyi ele almaktadır. Bu kapsamda, sağlık çalışanlarında iş talepleri yüksek, iş

kaynakları sınırlı olduğunda tükenmişlik ve sessiz istifa eğiliminin artması beklenebilmektedir. Ayrıca sağlık sektöründe, aşırı iş yükü ve personel eksikliği gibi yapısal sorunlar sessiz istifa davranışını pekiştirebilmektedir.

Maslach & Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach tükenmişlik modeli, sağlık sektöründe sıkça kullanılan tükenmişlik ölçüm aracıdır. Bu model, duygusal tükenme (fiziksel ve zihinsel enerji kaybı), duyarsızlaşma (hastalara karşı duyarsız ve uzak davranma eğilimi), kişisel başarıda azalma (işte kendini yetersiz hissetme) olmak üzere üç temel boyutu içermektedir. Sessiz istifa, bu boyutların artmasıyla ortaya çıkabilmekte ve çalışan duygusal olarak işten çekilerek sadece görev tanımını yerine getirmeye başlayabilmektedir. Bu nedenle, tükenmişliğin sessiz istifa üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu vurgulamak mümkündür (Henderson et al. 2024; Scheyett, 2023; Ratnatunga, 2022). Hemşireler, doktorlar ve diğer sağlık çalışanları uzun, düzensiz ve yorucu vardiyalarla çalışabilmektedirler. Acil durumlar ve yaşamla ölüm arasında kararlar verme baskısı, fiziksel ve zihinsel yorgunluğu artırmaktadır.

Özellik etkinleşme teorisi, kişilik özelliklerinin bireylerin iş taleplerine ve kaynaklarına nasıl tepki verdiğini açıklayarak daha derin bir bakış açısı sunmaktadır. Söz konusu teoriye göre, iş ortamındaki durumsal ipuçları belirli kişilik özelliklerini harekete geçirmekte ve bu özellikler, bireylerin iş çevresine verdikleri tepkileri şekillendirmektedir. Örneğin, yüksek düzeyde sorumluluk duygusu veya duygusal istikrar gibi kişilik özelliklerine sahip çalışanlar, yüksek iş taleplerine, bu özellikleri düşük olan çalışanlardan farklı tepki verebilmektedirler. Yüksek sorumluluk duygusuna sahip çalışanlar, zorlu koşullara rağmen bağlılıklarını sürdürülebilirken, düşük duygusal istikrara sahip olanlar daha kolay biçimde işe karşı ilgisiz olabilmektedirler (Gone et al. 2025). Bu teoriye dayanarak sağlık çalışanlarının kişilik özelliklerinin sessiz istifa eğilimlerini şekillendirebileceğini söylemek mümkündür.

Kaynakların korunması teorisine göre, kişisel ve sosyal kaynaklara sahip olan çalışanlar, bu kaynakları sürdürme ve geliştirme yönünde davranış sergileme eğilimindedirler. Bununla birlikte çalışanların kaynaklarının tehdit altında olduğunu, kaybolduğunu, boşa harcadığını ya da geri kazanılamayacağını algıladıklarında ise olumsuz tutum ve davranışlar sergileyeceklerini öne sürmektedir. Bu kapsamda sessiz istifa eğilimi gösteren çalışanlar, kaynaklarını korumak amacıyla asgari düzeyde çaba harcayarak ve daha az sorumluluk üstlenerek yalnızca işin minimum gereklerini karşılamaya odaklanan bir yaklaşımla hareket edebileceklerdir (Öztürk et al. 2023; Hobfoll, 1989). Sağlık çalışanları arasında sessiz istifa davranışları, kaynak kaybı algısına karşı bir koruma mekanizması olarak değerlendirilebilir. Onlar stres, yönetsel destek eksikliği ve düşük iş birliği durumlarının kaynakların azalmasına yol açabileceği düşüncesiyle sessiz istifaya yönelebilmektedirler.

Sosyal değişim teorisi, ilişkileri yarar ve maliyet sarmalında açıklamaktadır (Blau, 1964). Sağlık çalışanları, kurumları ile olan ilişkilerine karşılıklı fayda beklentisi kapsamında yaklaşabilmektedirler. Örneğin, kurumlarından destek görmemeleri durumunda psikolojik sözleşme ihlali hissedip gizli çekilme (sessiz istifa) davranışı sergileyebilmektedirler.

Sessiz istifa kavramının ortaya çıkmasında, aşağıda sıralananlar sebep olabilmektedir (Dilekçi et al. 2025; Thu Trang & Thi Thu Trang, 2024; Avcı, 2023; Yıldız, 2023):

- Çalışanın mevcut işinde yeterli ücret tatminini sağlayamaması,
- Çalışanın hak ettiği saygı ve değeri görememesi,
- Organizasyondaki hiyerarşik güç farkı,
- Kariyer basamaklarında ilerleme fırsatlarının yoksunluğu,
- Çalışanın daha az sorumluluk alma isteği,
- Mesleki stres,
- Mesleki tükenmişlik,

- Değişim yorgunluğu,
- Mevcut konfor alanından çıkmama isteği,
- Ücret, sosyal imkan yetersizliği ve fazla mesai ödemelerinin düzenli yapılmaması,
- Tekdüze çalışma rutininin neden olduğu yılgınlık algısı.

Yapılan ampirik araştırmalarda sessiz istifanın öncülleri tespit edilmiştir. Mesleki tükenmişlik (kişisel tükenmişlik, iş kaynaklı tükenmişlik ve müşteri kaynaklı tükenmişlik) kavramının (Dilekçi vd.2025; Thu Trang & Thi Thu Trang, 2024), mesleki stres ve değişim yorgunluğunun (Dilekçi et al. 2025), hiyerarşi kültürünün (Örücü & Hasırcı, 2024), korku kültürü ve iş yeri nezaketsizliğinin (Altıntaş, 2024); örgütsel sessizlik ve işe yoğunlaşamamanın (Avcı, 2024), işe bağlı duygusal tükenmişliğin (Gökkaya, 2024) ve örgütsel dışlanmanın (Kılınç, 2025) sessiz istifayı olumlu etkilediğini elde etmişlerdir. Lider-üye etkileşiminin (Örücü & Hasırcı, 2024), çalışma yaşam kalitesinin (Gökkaya, 2024), proaktif kariyer adanmışlığının (Saygılı & Avcı, 2023) ise sessiz istifayı olumsuz etkilediğini tespit etmişlerdir.

Sessiz istifa tutumunda olan bir çalışan aşağıdaki davranışlarda bulunabilmektedir (Cumhuriyet, 2022; Güler, 2023; Yıldız & Özmenekşe, 2022):

- Toplantılara katılmamak veya isteksiz katılmak,
- İşe geç gelmek veya işten erken çıkmak,
- Verimlilikte düşük,
- Ekip projelerine daha az katkı,
- Tutku veya coşku eksikliği,
- Aşırı durgunluk ve düşük motivasyon düzeyi,
- Yöneticiler ya da ekip üyeleriyle kurulan iletişimde yaşanan aksaklıklar ya da bağın zayıflaması,
- Sosyal amaçlı düzenlenen şirket etkinliklerine katılmamak,
- Hastayken çalışmamak,
- Çalışma saatlerinin dışında iş yapmamak, özellikle hafta sonları ve tatil günlerinde çalışmamak.

Literatür incelendiğinde, ampirik araştırmalar daha çok sessiz istifanın öncüllerini belirlemeye yönelik olsa da ardılları da belirlenmiştir. Sessizi istifanın örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetini (Altıntaş, 2024) olumlu; iş tatmini ve duygusal bağlılığı (Kim & Sohn, 2024) olumsuz etkilediğini tespit etmişlerdir.

3. ARAŞTIRMA

Bu başlık kapsamında araştırmanın konusu, amacı, evreni, örnekleme, varsayımları ve yöntemi ele alınmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Örnekleme

Bu çalışmada, Anand ve arkadaşları (2024) tarafından geliştirilen Sessiz İstifa Ölçeği, kamu sektöründe görev yapan sağlık çalışanlarına uygulanmış olup ilgili sektördeki geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir. Literatürde, özellikle faktörler güçlü ve belirgin olduğunda ve değişken sayısı fazla büyük olmadığında, 100-200 arasındaki örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, örneklem büyüklüğünün gözlenen değişken sayısının en az beş kati olması gerektiği ifade edilmektedir (Çalışkan & Efeoğlu, 2024; Karafil et al. 2019; Büyüköztürk, 2002). Bu çalışmada veri toplama aracı olarak online anket yöntemi kullanılmıştır. Kamu kurumlarında görev yapan 147 sağlık çalışanına ulaşılmış olup, bu sayı örneklem büyüklüğü açısından yeterli bulunmuştur.

3.2. Araştırmanın Bulguları

Bu başlık kapsamında araştırmanın bulgularına değinilmektedir.

3.2.1. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 2’de katılımcılara ilişkin tanımlayıcı istatistikler gösterilmektedir.

Tablo 2. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler			
Değişken	Kategori	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	84	57,1
	Erkek	63	42,9
Medeni durum	Bekâr	81	55,1
	Evli	66	44,9
Eğitim durumu	İlköğretim	1	0,7
	Lise	21	14,3
	Önlisans	46	31,3
	Lisans	67	45,6
	Lisansüstü	12	8,2

Tablo 2’deki bulgulara bakıldığında katılımcıların yüzde 57,1’inin (84) kadın ve 42,9’unun (63) erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yüzde 55,1’i (81) bekar ve 44,9’u (66) evlidir. Eğitim durumuna bakıldığında ise yüzde 45,6’sı (67) lisans; 31,3’ü (78) önlisans; 14,3’ü (21) lise; 8,2’si (12) lisansüstü ve 0,7’si (1) ilköğretim mezundur. Ayrıca, katılımcıların yaş ortalaması 30 olup ortalama çalışma süresi 7 yıldır.

3.2.2. Keşfedici Faktör (Yapı Geçerliliği) Analizi Bulguları

Bu araştırmada, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılması nedeniyle öncelikle faktör yapısı keşfedilmeye çalışılmıştır. Bulgular için madde faktör yükleri için 0,45 referans alınmıştır (Süral Özer et al. 2011). Yapılan keşfedici faktör analizinde (KFA), yedi (7) maddeye ilişkin bulgularda öncelikle “Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluğu testi” ve “Bartlett’s Küresellik testi” değerleri incelenmiştir. Daha sonrasında faktör yükleri ve açıklanan varyans oranına bakılmıştır. Yapılan keşfedici faktör analizinde elde edilen değerlerin kabul edilebilecek sınırlar içerisinde olması nedeniyle doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ancak, yapılan DFA’da birinci (*Ek ücret verilmezse çalışma saatleri dışında çalışmaktan genellikle kaçınıyorum*) ve ikinci (*İşten atılmayacak şekilde asgari düzeyde çalışırım*) maddelerinin faktör yüklerinin 0.45’in altında olması nedeniyle bu maddeler elendikten sonra tekrar KFA yapılmıştır. Analiz sonuçları, Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3. Sessiz İstifa Ölçeği'nin Keşfedici Faktör Analizi Bulguları

Maddeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Varyans (%)
1. Çalıştığım kurumda öğrenme ve gelişme fırsatlarının eksik olduğunu hissediyorum/düşünüyorum	,757			
2. İşimde anlam eksikliği (yani benim için önemsiz ve değersiz) olduğunu hissediyorum/düşünüyorum	,654			
3. Toplantılara katılma konusunda ilgisiz olduğumu hissediyorum	,738	2,667	53,347	53,347
4. Benden beklenenin (görev tanımımın) ötesinde çalışmak için içimde tutku ve heves eksikliği olduğunu hissediyorum/düşünüyorum	,828			
5. Örgütümün beni önemseydiğine dair bir duygu eksikliği olduğunu hissediyorum/düşünüyorum	,662			
KMO=0,789 Küresellik Derecesi (Bartlett's)= 190,449 (p=0.000)				

Araştırma verilerine Bartlett ve KMO Testi uygulanmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu için KMO değerinin 0,50'dan yüksek ve Bartlett Testi'nin hesaplanan ki-kare değerinin istatistiksel olarak anlamlı olması beklenmektedir (Aksu et al. 2017). Varimax rotasyonlu keşfedici faktör analizi sonuçlarına göre KMO analizi değerinin 0,789 (>0,50) ve Bartlett's Test of Sphericity analizi sonucunun istatistiksel olarak anlamlı olması ($\chi^2=190,449$; $P = ,0000$), verilerin faktör analizi için yeterli ve uygun olduğunu göstermektedir.

3.2.3. Sessiz İstifa Ölçeği'nin Maddelerinin Ortalamaları

Tablo 4'te Sessiz İstifa Ölçeği'nin maddelerinin ortalamaları yer almaktadır.

Tablo 4. Sessiz İstifa Ölçeği'nin Maddelerinin Ortalamaları

Sessiz İstifa Ölçeği'nin Maddelerinin ortalamaları	
Madde	Ortalama
1. Çalıştığım kurumda öğrenme ve gelişme fırsatlarının eksik olduğunu hissediyorum/düşünüyorum	3,7891
2. İşimde anlam eksikliği (yani benim için önemsiz ve değersiz) olduğunu hissediyorum/düşünüyorum	2,4490
3. Toplantılara katılma konusunda ilgisiz olduğumu hissediyorum	2,6259
4. Benden beklenenin (görev tanımımın) ötesinde çalışmak için içimde tutku ve heves eksikliği olduğunu hissediyorum/düşünüyorum	2,8980
5. Örgütümün beni önemseydiğine dair bir duygu eksikliği olduğunu hissediyorum/düşünüyorum	3,4218
Sessiz İstifa Ölçeği'nin Genel Ortalaması = 3,0367	

Ortalama değerlendirmeleri Gelmez & Demirel'in (2022), Tekin'in (2017) önerisini baz alıp hesaplayarak oluşturdukları (Düşük: $1,00 \leq \bar{x} \leq 2,60$; Vasat: $2,60 < \bar{x} \leq 3,40$; Yüksek: $3,40 < \bar{x} \leq 4,20$) aralıklara göre yapılmıştır. Tablo 4 incelendiğinde, Sessiz İstifa Ölçeği'nin genel ortalamasının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca, en yüksek ve en düşük ortalamaya sahip maddeler incelendiğinde,

katılımcılar yüksek düzeyde kurumda öğrenme ve büyüme fırsatlarının eksik olduğunu hissettiklerini/düşündüklerini dile getirmişlerdir. İşlerinde anlam eksikliği (yani benim için önemsiz ve değersiz) olduğunu düşük düzeyde hissettiklerini/düşündüklerini ifade etmişlerdir.

3.2.4. Sessiz İstifa Ölçeği'nin Normal Dağılım ve Güvenilirlik Analizleri

Tablo 5'te Sessiz İstifa Ölçeği'nin normal dağılım ve güvenilirlik analizleri gösterilmektedir.

Tablo 5. Sessiz İstifa Ölçeği'nin Normal Dağılım ve Güvenilirlik Analizleri

Sessiz İstifa Ölçeği'nin Normal Dağılım ve Güvenilirlik Analizleri			
	Normal Dağılım		Güvenilirlik
	Çarpıklık	Basıklık	Güvenilirlik
Sessiz İstifa	,011	-,169	,776

Çarpıklık ve basıklık değerleri, +1.0 ile -1.0 arasında olduğunda verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir (Hair et al. 2013). Tablo 5'e bakıldığında Sessiz İstifa Ölçeği'nin normal dağılıma sahip olduğu görülmektedir.

3.2.5. Sessiz İstifa Ölçeği'nin Maddeler Arası İlişkileri

Tablo 6'da Sessiz İstifa Ölçeği'nin maddeler arası ilişkileri yer almaktadır.

Tablo 6. Sessiz İstifa Ölçeği'nin Maddeler Arası İlişkileri

Sessiz İstifa Ölçeği'nin Maddeler Arası İlişkileri					
Değişkenler	S3	S4	S5	S6	S7
S3	1				
S4	,314**	1			
S5	,435**	,378**	1		
S6	,500**	,511**	,529**	1	
S7	,486**	,228**	,326**	,418**	1

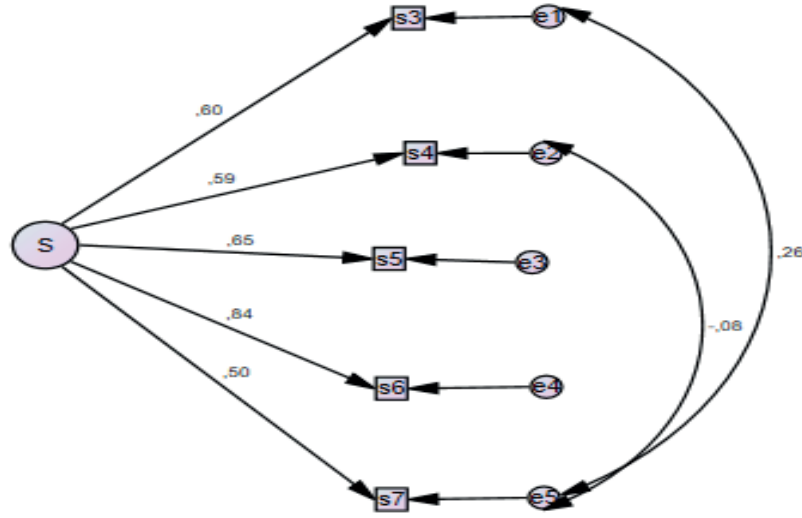
Not: **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 6 incelendiğinde, tüm maddeler arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur ($p < 0,01$). Korelasyon katsayıları 0,228 ile 0,529 arasında değişmektedir. Bu bulgular, ölçeğin iç tutarlılığı açısından genel olarak yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir.

3.2.6. Sessiz İstifa Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi

KFA'dan sonra Sessiz İstifa Ölçeği'nin DFA yapılmıştır. DFA, çoğunlukla geliştirilmiş ve önceki araştırmalarda kullanılmış veya kuramsal dayanağı bulunan bir ölçeğin, modelin doğruluğunu teyit etmek için tercih edilmektedir (Gürbüz & Şahin, 2017). Şekil 1'de Sessiz İstifa Ölçeği'nin DFA sonuçları gösterilmektedir.

Şekil 1. Sessiz İstifa Ölçeği'nin DFA Sonuçları



Şekil 1 incelendiğinde Sessiz İstifa Ölçeği'nin faktör yüklerinin kabul edilen değerler arasında olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 7'de Sessiz İstifa Ölçeği'nin DFA uyum değerleri gösterilmektedir.

Tablo 7. Sessiz istifa Ölçeği'nin DFA Uyum Değerleri

Sessiz istifa Ölçeği'nin DFA Uyum Değerleri									
İndeksler	Referans Değeri			AVE	CR	√AVE	MSV	ASV	
	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Değer						
CMIN/DF	≤,3	≤,4-5	,611	0,417	0,776	0,646	0,280	0,179	
RMR	≤,0,05	0,06-0,08	,023						
CFI	≥,0,97	≥,0,95	1,000						
IFI	≥,0,95	0,94-0,90	1,006						
AGFI	≥,0,90	0,89-0,85	,975						
GFI	≥,0,90	0,89-0,85	,995						
NFI	≥,0,95	0,94-0,90	,991						
RMSEA	≤,0,05	0,06-0,08	,000						

Kısaltmalar: CMIN/DF (χ^2/df), Minimum Ki-kare değerinin; RMR, Ortalama Hataların Karekökü; CFI, Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; IFI, Artırmalı Uyum İndeksi; AGFI, Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi; GFI, İyilik Uyum İndeksi; NFI, Normlaştırılmış Uyum İndeksi; RMSEA, Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü; CR, Yapı Güvenirliği; AVE, Açıklanan Ortalama Varyans; √AVE, AVE'nin Karekökü; ASV, Ortalama Ortak Varyans; MSV, Maksimum Ortak Varyans.

Tablo 7'ye bakıldığında, Sessiz İstifa Ölçeği'nin DFA uyum değerlerinin kabul edilebilir seviyede olduğu görülmektedir (Meydan & Şeşen, 2015). Sessiz İstifa Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri kapsamında, tek faktörlü yapıya ait beş maddenin faktör yükleri belirlenmiş ve bu değerler kullanılarak bileşik güvenilirlik (CR) değeri hesaplanmıştır. Hesaplanan CR değeri 0,776 olup, kabul edilebilir eşik değeri olan 0,70'in üzerindedir. Bu sonuç, ölçeğin iç tutarlılığının yeterli olduğunu göstermektedir. Ortalama açıklanan varyans (AVE) değeri ise 0,417 olarak hesaplanmış olup, ideal eşik olan 0,50'nin altında kalmaktadır. Bu durum, yakınsak geçerliliğin sınırlı olabileceğini düşündürmektedir. Fornell

ve Larcker'a (1981) göre ayırt edici geçerlilik, AVE'nin karekökünün, değişkenler arasındaki maksimum ortak varyans (MSV) ve ortalama ortak varyans (ASV) değerlerinden büyük olmasıyla sağlanır. Bu çalışmada AVE'nin karekökü (0,646), MSV (0,280) ve ASV (0,179) değerlerinden yüksek bulunduğundan, ayırt edici geçerliliğin sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak, ölçek genel olarak kabul edilebilir düzeyde güvenilirlik ve ayırt edici geçerlilik göstermektedir.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışma hayatında çalışanları olumsuz etkileyen Covid-19 pandemisi başta olmak üzere fazla mesai saatleri, artan iş talepleri, iletişim sorunları gibi gelişmeler neticesinde sessiz istifa, popüler bir kavram olmaktadır. Söz konusu kavram TikTok, Twitter, LinkedIn gibi sosyal medya platformlarında çok sayıda kişinin ilgisini çekmiştir. Sessiz istifa, çalışanın resmi bir şekilde dilekçe verip istifa etmeden ve işini aksatmadan görevlerini minimum düzeyde yerine getirmesini ifade etmektedir. Bu kavram çalışanın fiziksel, ruhsal ve psikolojik sağlığını korumak amacıyla gösterdiği sessiz bir tepkidir. Çalışan sessiz istifa ile kendisini korumaya çalışmaktadır.

Literatürde, çalışanların sessiz istifa düzeylerini belirlemede kullanılacak yedi maddelik ve tek faktörden oluşan kısa ve öz bir ölçeğin Anand ve arkadaşları (2024) tarafından geliştirildiği görülmüştür. Sürücü ve arkadaşları (2024), Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde farklı sektörlerdeki çalışanlar üzerine gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda söz konusu ölçeğin orijinal yapısının Türk örneklem grubuna da uygulanabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kerse ve arkadaşları (2024), Türkiye'de farklı sektörlerdeki çalışanlar üzerine yaptıkları araştırma neticesinde bu ölçeğin orijinal yapısı ile çalışanların sessiz istifa düzeyini ölçmede geçerli ve güvenilir bulgular elde edilebileceğini tespit etmişlerdir. Tiryaki Şen ve arkadaşları (2024), hemşireler örneğinde uyguladıkları bu ölçeğin Türkçe versiyonunun, orijinal yapıyı koruyarak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu belirlemişlerdir. Bununla birlikte bu ölçeğin (Kerse et al. 2024; Sürücü et al. 2024), sektör bazlı örneklemelerin seçilmesiyle elde edilecek verilerle yapılan çalışmalar daha spesifik çalışma popülasyonlarında sessiz istifanın etkilerinin daha net bir şekilde anlaşılmasını sağlayabilecektir.

Bu çalışmada, Anand ve arkadaşları (2024) tarafından geliştirilen yedi maddelik ve tek faktörlü Sessiz İstifa Ölçeği'nin Türkçe formu, kamu kurumlarında görev yapan sağlık çalışanlarına uygulanmıştır. Yapılan DFA sonucunda, ölçeğin beş maddeden oluşan tek faktörlü yapısının, sağlık çalışanlarının sessiz istifa düzeylerini ölçmede geçerli ve güvenilir bir araç olduğu tespit edilmiştir. Mevcut çalışmanın bulguları, ilgili literatürle karşılaştırıldığında bazı benzerlikler ve farklılıklar göstermektedir. Söz konusu ölçeğin beş maddelik ve tek faktörlü yapısının sağlık çalışanları örneğinde geçerli ve güvenilir bulunması, ölçeğin kültürel bağlama ve sektörel farklılıklara göre uyarlanabilirliğini desteklemektedir. Ayrıca ilgili ölçeğin orijinal yapısının Sürücü ve arkadaşları (2024) tarafından Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde (KKTC) farklı sektörlerde; Kerse ve arkadaşları (2024), Türkiye'de farklı sektör çalışanları üzerinde; Tiryaki Şen ve arkadaşları (2024) ise hemşireler örneğinde Türkçe versiyonun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu belirlemiş olup, bu durum genellenebilirliğini göstermektedir. Ancak mevcut çalışmada bahsi geçen ölçeğin sağlık çalışanları örneğinde bazı maddelerin anlamlılık düzeyinin farklılaşması ve beş maddelik bir yapının daha uygun olduğunun ortaya konması, sektörel bağlamın sessiz istifa davranışlarının algılanışı üzerinde etkili olabileceğini düşündürmektedir.

Ayrıca, söz konusu ölçeğin farklı sektörlerde test edilmesine yönelik öneriler (Anand et al. 2024; Kerse et al. 2024; Sürücü et al. 2024) ile bu çalışmanın kamu sağlık çalışanlarına odaklanmış olması uyumludur. Bu bağlamda araştırma, önerilen sektörel çeşitlendirme yaklaşımını desteklemektedir.

Sessiz İstifa Ölçeği'nin genel ortalamasının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Ölçek maddelerine ilişkin ifadeler incelendiğinde, kurumlarında öğrenme ve gelişme fırsatlarının yetersizliği, kurumlarının kendilerini önemseydiğine dair duygu eksikliği maddelerinin ortalamasının yüksek düzeyde olduğu elde edilmiştir. İşlerinde anlam eksikliği (önemsiz ve değersiz), toplantılara katılma konusunda ilgisiz

olma, kendilerinden beklenenin (görev tanımlarının) ötesinde çalışmak için tutku ve heves eksikliği maddelerinin ise ortalamasının düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların, kurumlarında öğrenme ve gelişim fırsatlarının yetersizliği ile kurumsal aidiyet duygusunun eksikliğini yüksek düzeyde hissettiklerini belirtmeleri, literatürde sessiz istifa davranışının örgütsel destek eksikliği ve motivasyon kaybıyla ilişkilendirildiği çalışmalarla (Kerse et al. 2024; Yücedağlar et al. 2024; Çalışkan, 2023; Demirkaya et al. 2023) uyumludur. Sessiz istifa, bu bağlamda çalışanın kendini değerli hissetmemesi ve psikolojik sözleşmenin zedelenmesi ile doğrudan ilişkilendirilebilmektedir. Buna karşın işin anlamsızlığı hissi, toplantılara katılım isteksizliği ve görev tanımı dışına çıkma motivasyonsuzluğu maddelerinin ortalamasının düşük olması, sağlık çalışanlarının temel görevlerine bağlılıklarını sürdürdüklerini ve insan yaşamına karşı taşıdıkları etik sorumlulukların, sessiz istifa davranışını sınırlayıcı bir unsur olarak etkileyebileceğini göstermektedir.

Sağlık yöneticilerinin, çalışanların sessiz istifa tutumuna sahip olmalarını engellemek için esnek çalışma modelleri sunmaları, karar alma süreçlerine çalışanları dahil etmeleri, iş-yaşam dengesini gözetmeleri, tükenmişlik destek programları uygulamaları ve çalışanların psikolojik dayanıklılıklarını güçlendirmeleri önerilmektedir. Sessiz istifa olgusunun artan önemi doğrultusunda bu konuya ilişkin ilerleyen dönemlerde kapsamlı ampirik ve teorik çalışmaların sayısında artış beklenmektedir. İleride yapılacak çalışmalara, Anand ve arkadaşları (2024) tarafından geliştirilen Sessiz İstifa Ölçeği'nin özel sektördeki sağlık çalışanları veya eğitim, perakende, savunma, otomotiv gibi farklı bir sektördeki çalışanlar üzerine geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapmaları ya da daha spesifik olarak doktor, tekniker ve idari personel gibi unvanlar arasındaki farklılıklara yönelik araştırma yapmaları önerilmektedir. Ayrıca, sessiz istifa davranışlarının tükenmişlik, işe yabancılaşma, psikolojik sözleşme ihlali gibi kavramlarla nasıl etkileşimde bulunduğunu incelemek, sessiz istifa olgusunun neden ve sonuç ilişkilerini daha derinlemesine anlamak adına önemli olacaktır.

KAYNAKÇA

- Agarwal, P., Kaur, P., & Budhwar, P. (2024). Silencing quiet quitting: Crafting a symphony of high- performance work systems and psychological conditions. *Human Resource Management*, 64, 621-635. <https://doi.org/10.1002/hrm.22275>
- Aksu, G., Eser, M. T., & Güzeller, C. O. (2017). Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli uygulamaları. (1. Basım). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altıntaş, M. (2024). Çalışma yaşamındaki negatif dinamiklerin çalışan davranışlarına etkisi: Sessiz istifa aracılık rolü. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 255-274.
- Anand, A., Doll, J., & Ray, P. (2024). Drowning in silence: A scale development and validation of quiet quitting and quiet firing. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(4), 721-743. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2023-3600>
- Avcı, N. (2023). Örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik, işte sözde var olma ve sessiz istifa arasındaki ilişkiler: İstanbul Maltepe Belediyesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(39), 968-989.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demandsresources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34, 193-206. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x>
- Boz, D., Duran, C., Karayaman, S., & Deniz, A. (2023). Sessiz istifa ölçeği. C. Duran (Ed.), *Sessiz İstifa* (1. Baskı) içinde (9-41). Konya: Eğitim Yayınevi.
- 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. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 16(30), 230-255. <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.1444762>
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32, 470- 483.
- Cumhuriyet (2022). "Farkında olmadan işten ayrılmış olabilirsiniz: Sessiz istifa nedir, 'ana neden' ne?". <https://www.cumhuriyet.com.tr/yasam/galeri-farkinda-olmadan-isten-ayrilmisolabilirsiniz-sessiz-istifa-nedir-ne-anlama-geliyor-1980125#photo-4>, (Erişim Tarihi: 15.04.2025).
- Çağlın, C., & Seçkin, Ş. N. (2024). Hemşirelerin algıladığı örgütsel desteğin ve temel benlik değerlendirmesinin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 11(1), 61-76. <https://doi.org/10.18394/iid.1326486>
- Çalışkan, K. (2023). Sessiz istifa: Sonun başlangıcı mı yeniden diriliş mi?. *Journal of Organizational Behavior Review*, 5(2), 190-204.
- Çalışkan, Y., & Efeoğlu, İ. E. (2024). Şefkatli liderlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Güvenirlik ve geçerlik çalışması. *Sosyal Mucit Academic Review*, 5(4), 533-556. <https://doi.org/10.54733/smar.1529988>
- 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>
- Dağlı, A., Baysal, N., & Tekler Ertaş, N. (2025). Sessiz İstifa Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlilik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 703-723. <https://doi.org/10.17755/esosder.1560398>
- Danayiyen, A. (2025). Sessiz istifa ve sessiz işten çıkarma ölçekleri Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlilik çalışması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 129-150. <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.1486365>
- Demiray, E., Bilgi, T., Işık, U., & Çetin, M. (2024). Sessiz istifa ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlilik çalışması. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 22(4), 73-83. <https://doi.org/10.33689/spormetre.1474467>
- Demirkaya, H., Yıldız, B., Erener Özalcın, S., & Öztürk, H. (2023). İnsan kaynaklarında sessizliğin yankıları: Örgütlerde sessiz istifa fenomeninin anatomisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi*

Dergisi, 2(2), 69-88.

- Dilekçi, Ü., Kaya, A., & Çiçek, İ. (2025). Occupational stress burnout and change fatigue as predictors of quiet quitting among teachers. *Acta Psychologica*, 254(104812), 1-7.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., Gallos, P., & Kaitelidou, D. (2023). The Quiet Quitting Scale: Development and initial validation. *AIMS Public Health*, 10(4), 828-848. <https://doi.org/10.3934/publichealth.2023055>
- Gelmez, M., & Demirel, E. T. (2022). Hastanelerde bina yönetiminin hizmet alanların görüşleri açısından incelenmesi: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, 9(17), 99-116.
- Gone, Y. S. P., Naim, M. F., & Peethambaran, M. (2025). Sounding the silence: Examining the antecedents and outcomes of quiet quitting. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2024-4794>
- Gökkaya, D. (2024). İşe bağlı duygusal tükenmişliğin sessiz istifa üzerine etkisinde çalışma yaşam kalitesinin aracılık rolü: Sağlık çalışanlarında bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 12(3), 644-662. <https://doi.org/10.15295/bmij.v12i3.2414>
- 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>
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. (4. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*, New Jersey: Pearson Education Limited.
- 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>
- Henderson, R., Lehman, J., & Sunder, A. (2024). Clock-out: What explains "quiet quitting" in financial services?. *Financial Planning Review*, 7(3-4), Article e1192. <https://doi.org/10.1002/cfp2.1192>
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116-122. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x>
- Kachhap, V., & Singh, T. (2024). Quiet quitting: A comprehensive exploration of hidden problems. *Development and Learning Inorganizations: An International Journal*, 38(5), 23-26. <https://doi.org/10.1108/DLO-10-2023-0214>
- Karafil, A. Y., Ulaş, M., & Atay, E. (2019). Spor besin takviyeleri inanç ölçeği Türkçeye uyarlama geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Presented at the EJERCongress*, 2019, Ankara.
- Karaman Kepenekci, Y., Katıtaş, S., & Ökdem, M. (2024). Öğretmenlere ilişkin sessiz İstifa Ölçeği'nin geliştirilmesi ve öğretmenlerin sessiz istifaya ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 14(2), 1344-1363. <https://doi.org/10.24315/tred.1469047>
- Karaşin, Y., & Öztırak, M. (2023). Sessiz istifa tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 1443-1460. <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.1311522>
- Karrani, M. A., Bani-Melhem, S., & Mohd-Shamsudin, F. (2024). Employee quiet quitting behaviours: Conceptualization, measure development, and validation. *The Service Industries Journal*, 44(3-4), 218-236. <https://doi.org/10.1080/02642069.2023.2286604>
- Kerse, G., Deniz, V., & Çakıcı, A. B. (2024). Sessiz istifa ölçeğinin Türkçe formunun psikometrik özelliklerinin sınanması. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(3), 749-762.
- Kılınç, M. (2025). Sağlık çalışanlarında örgütsel dışlanmanın sonuçları: Schadenfreude eğilimi, verimlilik karşıtı iş davranışları, sessiz istifa ve psikolojik dayanıklılık ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 28(1), 352-366.
- Kim, K. T., & Sohn, Y. W. (2024). The impact of quiet quitting on turnover intentions in the era of digital transformation: The mediating roles of job satisfaction and affective commitment, and the moderating role of psychological safety. *Systems*, 12, 460. <https://doi.org/10.3390/systems12110460>

- Konak, S. (2024). Sessiz istifa ölçeğini Türkçe'ye uyarlama: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 169-176. <http://doi.org/10.30625/ijctr.1487073>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları. (2. Basım). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Önder, N. (2022). "Herkesin konuştuğu sessiz istifa". Marketing Türkiye, <https://www.marketingturkiye.com.tr/haberler/sessiz-istifa-nedir/>, (Erişim Tarihi: 20.04.2025).
- Örücü, E., & Hasırcı, I. (2024). Örgütlerde hiyerarşi kültürü ve lider-üye etkileşiminin sessiz istifa davranışı üzerindeki etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 25(1), 275-291. <https://doi.org/10.31671/doujournal.1338999>
- Öztürk, E., Arkan, Ö. U., & Ocak, M. (2023). Understanding quiet quitting: Triggers, antecedents, and consequences. *International Journal of Behavior, Sustainability and Management*, 10(18), 57-79.
- Ratnatunga, J. (2022). Quiet quitting: The silent challenge of performance management. *Journal Of Applied Management Accounting Research*, 20(2), 13-20.
- 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. <https://doi.org/10.22282/tojras.1291075>
- Saygılı, Z., & Avcı, N. (2023). Çalışanların görev odaklı ve insan odaklı liderlik tarzı algılarının adanmışlıktan sessiz istifaya değin farklılaşması üzerine bir inceleme. *Anlambilim MTÜ Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(1), 212-227.
- Serenko, A. (2023). The human capital management perspective on quiet quitting: Recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management*, 28(1), 27-43. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2022-0792>
- Scheyett, A. (2023). Quiet quitting. *Social Work*, 68(1), 5-7. <https://doi.org/10.1093/sw/swac051>
- Süral Özer, P., Eriş, E. D., & Özmen, Ö. N. (2011). Teknolojiye hazırlık düzeyinin belirlenmesine yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(2), 321-333.
- Sürücü, L., Güler, İ., & Maşlakçı, A. (2024). Sessiz istifa ve sessiz işten çıkarma ölçekleri: Türkçeye uyarlama çalışması. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 570-591. <https://doi.org/10.53443/anadoluibfd.1370880>
- Talukder, M. F., & Prieto, L. (2024). A "quiet quitting" scale: Development and validation. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(6), 1487-1510. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2024-4182>
- Tekin, H. (2017). Eğitimde ölçme ve değerlendirme. Ankara: Yargı Yayıncılık.
- Thu Trang, P., & Thi Thu Trang, N. (2024). Job burnout and quiet quitting in vietnamese banking sector: The moderation effect of optimism. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2371549>
- Tiryaki Şen, H., Yurtsever, D., & Polat, Ş. (2024). Sessiz istifa ve sessiz işten çıkarma ölçeklerinin Türkçede geçerlik ve güvenilirlik çalışması: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 11(2), 344-353. <https://doi.org/10.54304/SHYD.2024.90187>
- Yıldız, D. (2023). Z kuşağında tükenmişliğin ötesi: Sessiz istifa. *International Journal of Disciplines Economics ve Administrative Sciences Studies*, 9(52), 1400-1405. <http://dx.doi.org/10.2922 8/ideas.72623>
- Yıldız, S., & Özmenekşe, Y. O. (2022). Kaçınılmaz son: Sessiz istifa. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 14-24. <https://doi.org/10.46291/Al-Farabi.070402>
- Yılmaz, K., Arık, R. S., & Çelik, M. (2024). Öğretmenler için sessiz istifa ölçeğinin geliştirilmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(2), 426-438. <https://doi.org/10.33206/mjss.1405854>
- Yücedağlar, A., Gılıç, F., Uzun, N. B., & İnandı, Y. (2024). Öğretmenlerde sessiz istifa ölçeği: Bir geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (69), 227-251.

ETİK BEYAN ve KATKI ORANLARI	
Yazar katkı Oranı: 1. Yazar: %70 2. Yazar: %30	Contribution Rate 1. Author: %70 2. Author: %30
Çıkar Çatışması: Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.	Conflicts of Interest: No conflict of interest declared.
Etik Kurul İzni: Bu çalışma Şırnak Üniversitesi, Etik Kurulu Başkanlığı 07.05.2025 tarih ve E-74546226-050.04-132232 no. 2025/123 Karar Sayısı ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.	Ethics Committee Permission: This study does not require ethics committee approval. If applicable: Ethics committee approval was obtained (Decision dated E-74546226-050.04-132232 no. 2025/123).
Teşekkür	Acknowledgements