

Öğretmenlerin İş Doyumları İle Sessiz İstifa Davranışları Arasındaki İlişki

Emel ÇABUK¹ ve Mustafa ÇELİK²

Öz

Bu araştırmada öğretmenlerin iş doyumları ile sessiz istifa davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda 2024-2025 eğitim öğretim yılı güz döneminde Kütahya il genelindeki kamu ilkokul, ortaokul, Anadolu lisesi ve meslek liselerinde çalışan 364 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırma verileri, Yılmaz, Arık ve Çelik (2024) tarafından geliştirilen Öğretmenler İçin Sessiz İstifa Ölçeği ve Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen, Silah (2002) tarafından Türkçeye uyarlanan ve Taşdan (2008) tarafından öğretmenler üzerinde uygulanan İş Doyum Ölçeği ile toplanmıştır. Araştırma tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırma verilerinin analizinde betimsel istatistikler, t-testi ve tek yönlü varyans analizi tercih edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyumları ile sessiz istifa davranışları arasındaki ilişkiyi tespit etmek adına Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerini "Beni orta düzeyde tatmin eder" şeklinde tanımladıkları görülmüştür. Öğretmenler orta düzeyde bir iş doyumuna sahiptirler. Öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarında; cinsiyet, medeni durum, okul türü, eğitim durumu ile okuldaki öğrenci ve öğretmen sayısına göre anlamlı bir fark bulunmazken, yaş ve mesleki kıdem değişkenleri açısından anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarını ise "Bazen" şeklinde tanımladıkları görülmüştür. Öğretmenler orta düzeyde sessiz istifa davranışı sergilemektedirler. Sessiz istifa davranışlarına ilişkin algılarında; cinsiyet, medeni durum, okul türü, eğitim durumu, mesleki kıdem ile okuldaki öğrenci ve öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı fark bulunmazken, yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu ile sessiz istifa davranışları arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş doyumunu, Öğretmen, Sessiz istifa davranışı

The Relationship Between Teachers' Job Satisfaction And Quiet Quitting Behaviors

Abstract

In this research, it was aimed to examine the relationship between teachers' job satisfaction and quiet quitting behaviors. In this context, there were reached 364 teachers working in public primary schools, middle schools, Anatolian high schools, and vocational high schools across Kütahya province during the fall semester of the 2024–2025 academic year. The data were collected using the Quiet Quitting Scale for Teachers, developed by Yılmaz, Arık, and Çelik (2024), and the Job Satisfaction Scale, originally developed by Hackman and Oldham (1975), adapted into Turkish by Silah (2002), and previously applied to teachers by Taşdan (2008). The research was designed as a survey model. Descriptive statistics, t-test and one-way analysis of variance were preferred in the analysis of research data. Pearson Correlation Coefficient was applied to determine the relationship between teachers' job satisfaction and quiet quitting behaviors. As a result of the research, it was seen that teachers defined their job satisfaction levels as "It satisfies me at a moderate level." Teachers have a moderate level of job satisfaction. While no statistically significant differences were found in teachers' perceptions of job satisfaction based on gender, marital status, school type, educational background, or the number of students and teachers in the school, significant differences were observed in relation to age and years of professional experience. It has been observed that teachers define their quiet quitting behavior as "Sometimes." Teachers exhibit quiet quitting behavior at a medium level. No statistically significant differences were found in teachers' perceptions of quiet quitting behaviors based on gender, marital status, school type, educational background, professional experience, or the number of students and teachers in the school; however, a significant difference was identified based on age. It was determined that there was a moderate, negative and statistically significant relationship between teachers' job satisfaction and quiet quitting behaviors.

Keywords: Job satisfaction, Teacher, Quiet quitting behavior


Atıf İçin / Please Cite As:

Çabuk, E. ve Çelik, M. (2025). Öğretmenlerin iş doyumları ile sessiz istifa davranışları arasındaki ilişki. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14 (Eğitim Bilimleri Ek Sayısı), 113-132. doi:10.33206/mjss.1711208


Geliş Tarihi / Received Date: 01.06.2025

Kabul Tarihi / Accepted Date: 03.09.2025

¹ Öğretmen – Milli Eğitim Bakanlığı, emel.cabuk26@gmail.com,

 ORCID: 0009-0003-9904-7369

² Dr. Öğr. Üyesi – Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, mustafa.celik@dpu.edu.tr,

 ORCID: 0000-0001-6825-315X

Giriş

Eğitim kurumları, bir toplumun geleceğini şekillendiren, toplumların kalkınmasında ve bireylerin sosyal gelişiminde kritik rol oynayan en temel kurumlardan birisidir. Bu kurumlar, öğrencilere bilgi aktarımının yanı sıra çeşitli değerlerin kazandırılması, yeteneklerin geliştirilmesi ve toplumsal normların benimsenmesi gibi önemli işlevleri de yerine getirir. Bu sistemin temel taşı ise öğretmenlerdir. Geleceğin insan kaynağını ve kalifiye iş gücünü yetiştirmeyi hedefleyen eğitim örgütlerinin etkin çalışması, toplumun her alanında kalkınmaya katkı sağlamada önemli bir rol oynar. Ancak, bu kalkınmanın gerçekleşmesi için gerekli olan ön koşullardan birisi, söz konusu insan kaynağının yetişmesinde önemli rol oynayan öğretmenlerin iş doyumlarının kabul edilebilir bir düzeyde olmasıdır (Canbay, 2007).

Öğretmenlerin motivasyonu, iş doyumları ve mesleki bağlılıkları, eğitim kalitesini ve öğrencilerin başarısını doğrudan etkilemektedir. İş doyumunu, bireyin yaptığı işten aldığı tatmini ifade eder ve çalışanların meslek hayatında karşılaştıkları psikolojik, sosyal ve ekonomik koşulların bir sonucudur (Spector, 1997). İş doyumunu, çalışanların iş ortamında karşılaştıkları durumlara karşı geliştirdikleri pozitif ya da negatif duygular ya da tepkiler olarak açıklanabilmektedir (Özgüven, 2003). Bireyin işinden elde ettiği doyum, onun beklenti ve ihtiyaçlarının ne ölçüde karşılandığıyla doğru orantılıdır. Modern yönetim anlayışına göre, öğretmenlerin hem maddi hem manevi olarak doyuma ulaşmaları, onların daha etkili ve verimli çalışmalarını sağlamaktadır (Kösel, 2015). Çalışma hayatında ve sosyal yaşamında yüksek doyuma ulaşmış, işini severek yapan bir öğretmenin yetiştireceği öğrencilerin davranışları, stres altında çalışan, işinden memnun olmayan ve mesleki mutsuzluk yaşayan bir öğretmenin öğrencilerinden farklılık gösterecektir. Bu nedenle, geleceği şekillendirmede önemli bir rol üstlenen öğretmenlerin stres, kaygı ve tükenmişlik hissinden uzaklaştırılması ve beklentilerinin karşılanarak iş doyumlarının artırılması büyük önem taşımaktadır (Akbulut, 2015).

Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen unsurlar çok boyutludur ve hem bireysel hem de kurumsal etkenleri içermektedir. Bu unsurlar arasında; öğrencilerle, meslektaşlarla ve üst düzey yöneticilerle kurulan ilişkiler, öğretmenlik mesleğinin niteliği ve bireyin kendi fikirlerini uygulama fırsatları önemli yer tutmaktadır. Bunun yanı sıra, ekonomik güvence, maaşlar, izin hakları, çalışma koşulları ve kişisel ilgi alanlarını gerçekleştirme olanakları da iş doyumunu artıran önemli faktörlerdendir. Ayrıca, denetim süreçlerinin işleyişi, kariyer gelişim fırsatları, örgütsel yapı ve yönetim, iş güvenliği, öğretmenin kişilik özellikleri ve takdir edilme düzeyi de iş doyumunu şekillendiren diğer belirleyici öğelerdir (Özde, 2023).

İş doyumunu sağlandığında, öğretmenler yönetim süreçlerinde daha aktif hale gelir, karar alma aşamalarında fikirleri dikkate alınır ve kararlarla ilgili bilgi sahibi olurlar. Bu da öğretmenlerin, değişiklikleri benimsemelerini, hızlı bir şekilde adapte olmalarını ve uygulamaları etkin bir şekilde gerçekleştirmelerini destekler (Bursalıoğlu, 2010). Öte yandan öğretmenlerin iş yükü, meslektaşlarıyla olan iş birliği ve okulda öğrenci disiplinine dair öğretmenlerin algıları, iş doyumunu etkileyen önemli unsurlar arasında yer almaktadır (Toropova, Myrberg ve Johansson, 2020). Öğretmenler, işlerini yerine getirirken sürekli yenilikçi ve çözüm odaklı olmalı, bu da onların aktif ve üretken olmalarını gerektirir. Öğrencilerle kurulan ilişkiler, işlerinin dikkat gerektirmesi, geri bildirim almaları, veli tutumları, çalışma ortamının fiziksel ve sosyal koşulları ve iş arkadaşlarıyla kurulan iletişim, öğretmenlerin kurumlarında çalışmaya devam etme isteklerini ve iş doyum seviyelerini etkiler (Canpolat, 2019).

Son yıllarda özellikle iş dünyasında ve eğitim sektörü dâhil olmak üzere birçok alanda sessiz istifa kavramı dikkat çekmektedir. Sessiz istifa, iş yerinde görünür bir istifa gerçekleştirilmeksizin çalışanın işten duygusal ve zihinsel olarak kopması olarak tanımlanmakta ve iş doyumuyla ilişkili bir kavram olarak öne çıkmaktadır. Türkçe'ye "sessiz istifa" şeklinde geçen "Quiet Quitting" kavramını, çalışanın görev tanımında belirtilen sorumlulukların ötesine geçmemesi, ek sorumluluklardan kaçınması, yalnızca gerektiği kadar çalışması, sessiz bir şekilde hak arayışında bulunması ve vazgeçme hali olarak tanımlamak mümkündür. Sessiz istifa, görünmeyen bir direnç biçimi olarak, bireyin "Ne için?", "Ben ne yapıyorum?", "Buna değer mi?" gibi sorgulamalar yaparak motivasyon kaybı yaşamaya başlayarak ortaya çıkmaktadır (Yıldız ve Özmenekşe, 2022). Bu durum iş yerinde verimliliği azaltmakta, "işte ilerleme" düşüncesinden vazgeçme eğilimi, pasif bir huzursuzluk ve kopuş kültürü yaratmaktadır (Madell ve Ortíz, 2022). Eğitim ortamında bu durum öğretmenlerin, öğretme-öğrenme sürecinden duygusal kopukluk yaşarken fiziksel olarak rollerini işgal etmeye devam ettikleri daha örtülü bir kopuşu içerir (Harris, 2022). Sessiz istifa, öğretmenlerin, motivasyonlarının kademeli olarak azalması, mesleki coşkularının kaybolması ve öğretme sürecine olan bağlılıklarının zayıflamasıyla tanımlanmaktadır. Bu durumu yaşayan eğitimciler, öğrencilerle aktif bir etkileşim kurmadan ya da mükemmelliğe ulaşma çabası göstermeden öğretim faaliyetlerini yerine getirebilirler. Bu tür bir kopuş, hem öğrencilerin öğrenme çıktılarını hem de eğitim kurumlarının genel moral ve kültürünü olumsuz yönde etkileyebilecek önemli sonuçlar doğurabilir (Palad, 2023).

Türkiye’de gerçekleştirilen araştırmalar, öğretmenlerin orta düzeyde de olsa tükenmişlik, sinizm, iş doyumsuzluğu ve örgütsel stres yaşadıklarını; çeşitli yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını ve örgütsel sessizlik sergilediklerini ortaya koymaktadır. Ayrıca, iş-yaşam dengesi ve iş yaşam kalitesi konularında da çeşitli sorunlarla karşılaştıkları görülmektedir. Bu bulgular, sessiz istifa davranışlarını sergileyebilecek potansiyel gruplar arasında öğretmenlerin önemli bir yer tuttuğunu düşündürmektedir (Yılmaz vd., 2024).

Tanır’ın (2024) öğretmenlerin sessiz istifa olgusuna ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik çalışmasında, öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarını sergilemesine yol açan başlıca etkenlerin, maddi ve manevi tatminsizlik, hak ettikleri değeri görmeme, liyakatsiz yönetim anlayışı ve çalışma ortamındaki huzursuzluk olduğu ortaya konulmuştur. Bu olumsuzluklar, öğretmenlerin motivasyonlarının düşmesine ve örgütsel bağlılıklarının zayıflamasına neden olarak; görevlendirmelere karşı isteksizlik, maaş karşılığını aşan ders yükünü kabul etmeme, insan ilişkilerinde zayıflama, mesleki gelişime yönelik çabaların azalması ve okuldan erken ayrılma isteği gibi sessiz istifa davranışlarının ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Özen ve diğerlerinin (2024) çalışması, Tanır’ın (2024) araştırmasıyla benzer sonuçlar ortaya koymaktadır. Araştırmada, yönetim tarzlarının ve yönetsel faktörlerin yanı sıra öğretmenlerin meslekleriyle ilgili konularda özerklikten ve özgürlükten yoksun olmalarının sessiz istifa davranışlarına yönelmelerinde önemli bir etken olduğu tespit edilmiştir. Yılmaz’ın (2024) araştırmasında da öğretmenlerde önemli bir değersizlik hissi olduğu görülmektedir.

Alanyazında sessiz istifa kavramı, çalışanların iş tatminsizliği sonucunda sergiledikleri davranışlarla ilişkilendirilmektedir (Örücü ve Hasırcı, 2024). Sessiz istifa trendiyle birlikte, çalışanlar görev tanımları dışında kalan işlerde sorumluluk almanın ve ekstra çaba göstermenin herhangi bir karşılık yaratmadığını, yalnızca zaman kaybı olduğunu düşünmeye başlamışlardır. Yükselme ya da maaş artışı gibi talepleri göz ardı edilen çalışanlar, bu durum karşısında kendilerini değersiz hissetmekte ve iş tatminleri azalmaktadır. Çalışanların iş ortamında yaşadığı değersizlik duygusu ve tatminsizlik, bu trendin hızla yayılmasına zemin hazırlayan önemli faktörler arasında gösterilmektedir (Duman, 2022). Aksoy’a (2024) göre sessiz istifa davranışı, iş-yaşam dengesizliği, tükenmişlik, iş tatminsizliği, yönetim ve liderlik tarzı gibi çeşitli faktörlerin bir sonucu olarak gelişmektedir. İş tatmini, çalışanın kuruma yönelik beklentilerinin karşılanma düzeyine bağlı olarak gelişen ve ideal bir çalışan profilini yansıtan olumlu bir durumken; sessiz istifa, bireyin işe yönelik pasif ve olumsuz tutumunu temsil etmektedir. Bu nedenle, iş tatminsizliğinin sessiz istifa davranışlarını tetikleyebileceği düşünülmektedir (Deniz, 2024). Lauck’un (2005) çalışmasında da sessiz istifa; düşük iş doyumunu, tükenmişlik, zayıf duygusal bağlılık ve işe aidiyet eksikliği ile ilişkilendirilmiştir. Bu doğrultuda, çalışanların iş doyumunu artırmaya yönelik uygulamaların sessiz istifa davranışlarını azaltabileceği öngörülmektedir.

Örgütsel bağlamda, sessiz istifa üzerinde çift yönlü etkileri olabilecek bazı tutum ve davranışlar mevcuttur. Bu durum, söz konusu tutum ve davranışların sessiz istifanın hem öncülleri hem de sonuçları olabileceği anlamına gelmektedir. İş tatminsizliği de bu bağlamda öne çıkan faktörlerden biridir. İş tatmini düşük olan çalışanların sessiz istifa davranışı sergileme olasılıklarının daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Ayrıca, sessiz istifa davranışını sergileyen çalışanlar genellikle yalnızca işin temel gerekliliklerini yerine getirmekte, inisiyatif almadıkları için işten tatminsizlik yaşamaya daha yatkındırlar (Arar, Çetiner ve Yurdakul, 2023). İş tatmini ile sessiz istifa arasındaki ilişki, örgütsel perspektifte karmaşık bir dinamığe sahiptir. Akademik çevrelerde, sessiz istifanın düşük iş katılımı ve iş tatminsizliği ile benzerlik taşıdığı ileri sürülmektedir (Anand, Doll ve Ray, 2024). Sonuç olarak, örgütler açısından istenmeyen bir tutum olarak değerlendirilen ve son yıllarda dikkat çeken sessiz istifa kavramının, hem iş doyumunu azalttığı hem de iş doyumunun artırılması yoluyla önlenebileceği düşünülmektedir. Bu çalışma da bu varsayımdan hareketle oluşturulmuştur.

Öğretmenlerin iş doyumunu (Bogler, 2001; İdi, 2017; Tan, 2003; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Tipi, 2022; Topçu, 2021; Yılmaz ve Altınkurt, 2012) ve sessiz istifa davranışları (Gılıç, Yücel ve İnandı, 2025; Karaman Kepenekçi, Katıtaş ve Ökdem, 2024; Kılıç, 2024; Konal Memiş ve Tabancalı, 2024; Tanır, 2024; Yılmaz, 2024) konularında çeşitli araştırmalar mevcuttur. Ancak, öğretmenlerin iş doyumunu ile sessiz istifa davranışları arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen bir çalışmaya alanyazında rastlanmamıştır. Yeni bir kavram olarak karşımıza çıkan “Sessiz İstifa” kavramı ile ilgili alanyazın incelendiğinde konunun daha çok kavramsal çerçevede ele alındığı ve bu konu ile ilgili çalışmaların henüz emekleme aşamasında olduğu görülmektedir. Türkiye’de sessiz istifa davranışını ile karşı karşıya kalabilecek gruplardan biri de öğretmenlerdir (Yılmaz vd., 2024). Bu durum, özellikle eğitim sisteminin sürdürülebilirliği açısından dikkatle ele alınmalıdır. Sessiz istifa kavramının eğitim bağlamındaki özgünlüğü, öğretmenin sadece bireysel iş doyumunu ile sınırlı kalmaması, aynı zamanda öğretmenlerin öğretme süreçleri, okulun genel atmosferi ve

kurum kültürü üzerinde doğrudan etkili olmasıdır. Öğretmenlerin işe olan bağlılıklarını kaybetmeleri, sınıf içi etkileşimin zayıflamasına, öğrenci motivasyonunun azalmasına ve öğrenme çıktılarının olumsuz yönde etkilemesine neden olabilir. Aynı zamanda, sessiz istifa davranışları okul ortamında düşük moral, tükenmişlik duygusu ve mesleki yalnızlık gibi negatif bir atmosferin oluşmasına yol açarak okul kültürünü zedeleyebilir. Sessiz istifanın öğretmenler tarafından nasıl görüldüğü, sessiz istifa davranışı gösterme eğilimleri hakkında bir veri toplanması bu açıdan önemlidir. Bu nedenle, bu konuda yapılan bir araştırma, alanyazındaki bu boşluğu doldurup, alana yeni bir bakış açısı getirebilir. Elde edilecek bulgular, öğretmenlerin yaşadığı mesleki tatminsizliklerin nasıl sessiz istifaya dönüştüğünü anlamaya katkı sunarken, eğitim kurumlarında benzer sorunlarla başa çıkabilmek için erken müdahale stratejilerinin geliştirilmesine de zemin hazırlayabilir. Bu kapsamda araştırmada, öğretmenlerin iş doyumunu ile sessiz istifa davranışları arasında bir ilişki olduğu varsayılmakta ve ulaşılan bulgular doğrultusunda okul yöneticileri ve öğretmenlere çeşitli önerilerde bulunulması amaçlanmaktadır. Bu genel amaç doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin iş doyumları hakkındaki görüşleri nasıldır?
2. Öğretmenlerin iş doyumları hakkındaki görüşleri cinsiyet, yaş, medeni durum, okul türü, eğitim durumu, mesleki kıdem, okuldaki öğrenci sayısı ve okuldaki öğretmen sayısına göre değişmekte midir?
3. Öğretmenlerin sessiz istifa davranışları hakkındaki görüşleri nasıldır?
4. Öğretmenlerin sessiz istifa davranışları hakkındaki görüşleri cinsiyet, yaş, medeni durum, okul türü, eğitim durumu, mesleki kıdem, okuldaki öğrenci sayısı ve okuldaki öğretmen sayısına göre değişmekte midir?
5. Öğretmenlerin iş doyumları hakkındaki görüşleri ile sessiz istifa davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Yöntem

Kütahya il genelindeki kamu okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumları ile sessiz istifa davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu araştırma ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Karasar'a (2005) göre, ilişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasında ortak değişim olup olmadığını ve varsa değişimin derecesini belirlemek amacıyla kullanılan bir yöntemdir. Bu modelde değişkenler ölçülerek istatistiksel analizler yapılır ve değişkenlerin birlikte hareket etme düzeyi yorumlanır.

Araştırmanın yalnızca Kütahya ilinde ve kamu okullarında görev yapan öğretmenlerle sınırlı olması, elde edilen bulguların farklı bölgelere ve okul türlerine doğrudan genellenmesini sınırlandırabilmektedir. Ancak bu durum, çalışmanın yerel bağlamda taşıdığı önemi azaltmamaktadır. Kütahya, Türkiye'nin orta ölçekli illerinden biri olup, eğitim sisteminin içerisinde kamu okullarının ağırlıkta olduğu, geleneksel okul yapılarının görülebildiği bir yapıya sahiptir. Bu bağlamda, öğretmenlerin iş doyumları ve sessiz istifa davranışlarını yerel dinamikler çerçevesinde ele almak, söz konusu kavramların sahadaki yansımalarını daha somut biçimde ortaya koyma fırsatı sunmaktadır. Aynı zamanda, benzer sosyo-kültürel yapıya sahip diğer illerde yürütülecek araştırmalar için karşılaştırmalı bir temel oluşturabilir. Kamu okullarının örgütsel yapıları, mevzuatları ve çalışma koşulları özel okullardan farklılık gösterdiğinden, araştırma kapsamının yalnızca kamu okullarıyla sınırlandırılması, değişkenlerin daha homojen ve kontrol edilebilir bir ortamda incelenmesine olanak sağlamıştır. Ayrıca, Türkiye'de öğretmenlerin büyük çoğunluğunun kamu okullarında görev yapıyor olması, bu kurumlarda yapılan araştırmaları eğitim sisteminin genel işleyişi açısından anlamlı kılmaktadır.

Evren - Örneklem

Araştırma evrenini 2024-2025 eğitim-öğretim yılında Kütahya merkezdeki kamu okullarında çalışan toplam 3600 öğretmen oluşturmaktadır. %95 güvenilirlik düzeyi ile belirlenen örneklem sayısı 348 olarak hesaplanmıştır. Örneklem belirlenmesinde basit seçkisiz örnekleme tekniği kullanılmıştır. Karasar'a (2005) göre, seçkisiz örnekleme yöntemi bir evren içindeki her bireyin örnekleme dâhil edilme şansının eşit olduğu ve örneklemin rastgele seçildiği bir yöntemdir. Araştırma verileri, okullarda gerçekleştirilen yüz yüze görüşmeler aracılığıyla toplanmıştır. Geri dönüşte eksiklikler ya da hatalar olabileceği varsayılarak 400 ölçek dağıtılmıştır. Dağıtılan 400 ölçekten 377 tanesi geri dönmüştür. Toplanan veri toplama araçlarından 364 tanesiyle analizler yapılmıştır. Araştırmaya katılanların %60,7'si (n=221) kadın öğretmen, %39,3'ü (n=143) erkek öğretmendir. Katılımcıların %80,5'i (n=293) evli ve %19,5'i (n=71) bekârdır. Katılımcıların

%27,7'si (n=101) 1-10 yıl arası, %37,4'ü (n=136) 11-20 yıl arası ve %34,9'u (n=127) 21 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahiptir. Katılımcıların %21,7'si (n=79) 25-35 yaş, %45,7'si (n=173) 36-45 yaş ve %30,8'i (n=112) 46 yaş ve üzerinde yaşa sahiptirler. Katılımcıların %16,8'i (n=61) ilkokulda, %16,5'i (n=60) ortaokulda, %17'si (n=62) Anadolu lisesinde ve %49,7'si (n=181) meslek lisesinde görev yapmaktadır. Katılımcıların %69,8'i (n=254) lisans ve %30,2'si (n=110) yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların %61,3'ü (n=223) 500 ve altında öğrenci bulunan, %38,7'si (n=141) 501 ve üzerinde öğrenci bulunan okullarda görev yapmaktadır. Katılımcıların %51,1'i (n=186) 40 ve altında öğretmenin görev yaptığı, %48,9'u (n=178) 41 ve üzerinde öğretmenin görev yaptığı okullarda görev yapmaktadırlar. Özellikle meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örnekleme %49,7 oranında yer alması, bulguların bu okul türüne özgü dinamikleri yansıtmaya olasığını artırmaktadır. Bu dağılım, basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenen örneklemin rastlantısal yapısından kaynaklanmaktadır. Ayrıca veri toplama sürecinde bazı okul türlerinden daha yüksek oranlarda geri dönüş alınmış olması da bu oranı etkilemiş olabilir. Araştırma bulguları yorumlanırken bu olasılıklar göz önünde bulundurulmuş ve genellemelere ulaşırken bu durum göz ardı edilmemiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama sürecine başlanırken, ilk olarak araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu form, araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik ve mesleki özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanmış olup, katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, okul türü, eğitim durumu, mesleki kıdem, öğrenci sayısı ve öğretmen sayısı gibi değişkenlere ilişkin bilgileri içeren 8 maddeden oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılan ikinci veri toplama aracı, Hackman ve Oldman (1975) tarafından geliştirilen, Silah (2002) tarafından Türkçe'ye çevrilen, Taşdan (2008) tarafından eğitime uyarlanan "İş Doyum Ölçeği"dir. Ölçek 14 maddeden oluşmaktadır. Tek boyutlu 5-li Likert türü bir ölçektir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçeğin madde faktör yük değerleri 0.69 ile 0.86 arasında değişirken, madde toplam korelasyonları ise 0.66 ile 0.84 arasındadır. Ayrıca, ölçek toplam varyansın %64'ünü açıklamaktadır. Ölçeğin Cronbach's Alfa iç tutarlık katsayısı 0.95'tir. Ölçekten elde edilen puanın yüksek olması öğretmenlerin yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları anlamına gelmektedir.

Araştırmada kullanılan son veri toplama aracı, Yılmaz ve diğerleri (2024) tarafından geliştirilen "Öğretmenler İçin Sessiz İstifa Ölçeği"dir. Ölçek, 20 maddeden oluşan iki boyutlu (Yönetimsel Boyut ve Çalışan Temelli Boyut) 5-li Likert türü bir ölçektir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Maddelerin yük değerleri 0.37 ile 0.83; madde toplam korelasyonları 0.376 ile 0.672 arasında değişmektedir. Ölçeğin Cronbach's Alfa iç tutarlık katsayısı 0.88'dir. Ölçekten elde edilen puanın artması, öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarını daha sık sergilediğini göstermektedir.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizleri SPSS programında yapılmıştır. Verilerin normalliği için çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Alanyazında, çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1,5 ve +1,5 aralığında olması, verilerin normal dağılım gösterdiği anlamına gelmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ölçeklerin tüm boyutlarında çarpıklık ve basıklık katsayılarının söz konusu değerler arasında olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada betimsel istatistikler, t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile Pearson Korelasyon katsayısı kullanılmıştır. ANOVA testlerinde hangi gruplar arasında fark olduğunu belirlemek adına Sidak testi kullanılmıştır. Sidak testi, istatistiksel analizlerde çoklu karşılaştırmalar için kullanılan ve özellikle I. tip hatayı yok etmek amacıyla geliştirilmiş bir test olup hata oranlarını daha doğru bir şekilde kontrol eden bir yöntemdir (Miller, 2018). Bunun yanı sıra karşılaştırılan grupların örneklem sayılarının farklı olması, kullanılan istatistiksel analizin uygulanmasına engel teşkil etmez (Kayrı, 2009). Araştırmada, anlamlılık düzeyi için $p < 0,05$ kabul edilmiştir. Korelasyon bulgularının yorumlanmasında Schober, Boer ve Schwarte'nin (2018) çalışmalarında yer alan korelasyon derecelendirmesi esas alınmıştır. Bu derecelendirmeye göre ilişkinin .10'un altında olması önemsiz, .10-.39 arasında olması zayıf, .40-.69 arasında olması orta düzeyde, .70-.89 arasında olması güçlü ve .90-1.00 arasında olması çok güçlü bir ilişkiyi ifade etmektedir.

Bulgular

Bu bölümde yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara ve bulgulara göre yapılan yorumlara yer verilmiştir. Tablo 1'de öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili görüşleri yer almaktadır.

Tablo 1: Öğretmenlerin iş doyumuna ile ilgili görüşleri (n=364)

Boyutlar	\bar{X}	S
İş Doyumu	2,99	0,76

Tablo 1 incelendiğinde öğretmenlerin (n=364) iş doyumlarının orta düzeyde ($\bar{X}=2,99$, $S=0,76$ – Beni oldukça tatmin eder) olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumuna $[t_{(362)}=1,95$; $p>0,05$] ile ilgili görüşleri cinsiyete göre anlamlı fark göstermemektedir. Erkek öğretmenlerin iş doyumları ($\bar{X}=3,08$, $S=0,76$), kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=2,92$, $S=0,76$) iş doyumlarından daha yüksektir. Söz konusu durum kadın öğretmenlerin iş dışında aile, çocuk bakımı, ev işleri gibi ek sorumluluklar üstlenmesi, yönetim pozisyonlarında erkek öğretmenlerin daha fazla yer alması ve terfi ile yükselme fırsatlarında daha fazla engelle karşılaşmalarından kaynaklanabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumuna $[F_{(2;361)}=3,84$; $p<0,05$] ile ilgili görüşleri yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermektedir. 36-45 yaş aralığındaki öğretmenlerin ($\bar{X}=3,69$, $S=0,75$) iş doyumuna ortalama puanları, 25-35 yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{X}=2,80$, $S=0,79$) göre daha yüksektir. 36-45 yaş aralığındaki öğretmenlerin diğer iki yaş grubuna göre iş doyum algılarının daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Bu durum 36-45 yaş grubundaki öğretmenlerin, mesleklerinde belli bir deneyime ulaşmaları, işlerine uyum sağlamaları, maddi ve mesleki tatmin açısından daha dengeli bir döneme girmiş olmaları ile açıklanabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyumuna $[t_{(362)}=1,02$; $p>0,05$] ile ilgili görüşleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin iş doyumları ile ilgili görüşleri medeni duruma göre değişmemektedir. Evli öğretmenlerin iş doyumlarının ($\bar{X}=3,01$, $S=0,76$) bekâr öğretmenlerin ($\bar{X}=2,90$, $S=0,80$) iş doyumlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Medeni durumun iş doyumuna üzerinde belirleyici bir etkisi bulunmamakla birlikte, evli öğretmenlerin eşlerinden ve ailelerinden daha fazla sosyal destek görmeleri, daha istikrarlı bir yaşam düzenine sahip olmaları ve aile geçindirme sorumluluğunun işlerine olan bağlılıklarını artırması, iş doyumlarının nispeten daha yüksek olmasına katkı sağlayabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışılan okul türüne göre iş doyumuna $[F_{(3;360)}=0,65$; $p>0,05$] ile ilgili görüşleri istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemektedir. Bir başka deyişle öğretmenlerin iş doyumuna ile ilgili görüşleri çalışılan okul türüne göre değişmemektedir. İş doyum düzeyi ortalamalarına bakıldığında, en yüksek ortalamanın ilkökulda görev yapan öğretmenlerde ($\bar{X}=3,11$, $S=0,75$) olduğu görülmektedir. Okul türlerinin iş doyumuna üzerinde belirleyici bir etkisi bulunmamakla birlikte, bu durum, ilkökul öğretmenlerinin öğrencileriyle daha yakın bir bağ kurabilmesi, onların gelişim süreçlerine daha yakın olmaları gibi pedagojik ve sosyal destek faktörleriyle açıklanabilir.

Öğretmenlerin iş doyumuna $[t_{(362)}=1,58$; $p>0,05$] ile ilgili görüşleri eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark göstermemektedir. Bir başka deyişle öğretmenlerin iş doyumuna ile ilgili görüşleri eğitim durumlarına göre değişmemektedir. Lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin iş doyum düzeyi ortalamalarının ($\bar{X}=3,08$, $S=0,82$), lisans eğitim düzeyindeki öğretmenlerin ($\bar{X}=2,95$, $S=0,74$) iş doyum düzeylerinden biraz daha yüksektir. Eğitim durumu değişkeninin iş doyumuna üzerinde belirleyici bir etkisi bulunmamakla birlikte, lisansüstü eğitim öğretmenlere mesleki gelişim ve daha fazla akademik bilgi sunarak işlerine dair tatmin sağlayabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemine göre iş doyumuna $[F_{(2;361)}=4,96$; $p<0,05$] ile ilgili görüşleri anlamlı fark göstermektedir. Mesleki kıdemi 11-20 yıl aralığındaki öğretmenlerin ($\bar{X}=3,14$, $S=0,75$) iş doyumuna ortalama puanları, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenlere ($\bar{X}=2,84$, $S=0,77$) göre daha yüksektir. Ortalama puanlar göz önüne alındığında, mesleki kıdemi 11-20 yıl aralığındaki öğretmenlerin iş doyum algılarının daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Bu durum, öğretmenlerin işlerinde daha fazla deneyime sahip olmaları ve görevlerinde yetkin hale gelmeleri ile açıklanabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumuna $[t_{(362)}=0,16$; $p>0,05$] ile ilgili görüşleri okuldaki öğrenci sayısına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bir başka deyişle öğretmenlerin iş doyumuna hakkındaki görüşleri okuldaki öğrenci sayısına göre değişmemektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumuna $[t_{(362)}=1,00$; $p>0,05$] ile ilgili görüşleri okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bir başka deyişle öğretmenlerin iş doyumuna ile ilgili görüşleri okuldaki toplam öğretmen sayısına göre değişmemektedir. Tablo 2'de öğretmenlerin sessiz istifa davranışı ile ilgili görüşleri yer almaktadır.

Tablo 2. Öğretmenlerin sessiz istifa davranışı ile ilgili görüşleri (n=364)

Boyutlar	\bar{X}	S
Çalışan temelli	3,17	0,89
Yönetimsel	2,24	0,68
Sessiz İstifa Toplam Puan	2,57	0,67

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin (n=364) sessiz istifa davranışlarının orta düzeyde ($\bar{X}=2,57$, $S=0,67$ - Bazen) olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenler (n=364) sessiz istifa davranışı ölçüğü alt boyutlarına en yüksek katılımı çalışan temelli boyutuna ($\bar{X}=3,17$, $S=0,89$ - Bazen), en düşük katılımı ise yönetimsel boyutuna ($\bar{X}=2,24$, $S=0,68$ - Çok nadir) göstermiştir. Çalışan temelli alt boyutunda öğretmenlerin daha yüksek bir katılım göstermesi, eğitim sisteminin adaletsizliklerine, özverilerinin yeterince takdir edilmemesine ve maaşların eşitsizliklerine dair önemli bir farkındalık taşıdığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yönetimsel [$t_{(362)}=1,01$; $p>0.05$], çalışan temelli boyut [$t_{(362)}=0,69$; $p>0.05$] ve sessiz davranışı [$t_{(362)}=0,99$; $p>0.05$], ile ilgili görüşleri istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemektedir. Başka bir deyişle öğretmenlerin yönetimsel, çalışan temelli ve sessiz istifa toplam ortalama puanları cinsiyete göre değişmemektedir. Bununla birlikte erkek öğretmenlerin sessiz istifa ortalamalarının kadın öğretmenlere göre biraz daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu fark istatistiksel olarak anlamlı olmasa da, erkek öğretmenlerin toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan beklentiler ve baskılar, mesleki deneyim ve kişisel tutumlar doğrultusunda, memnuniyetsizliklerini doğrudan ifade etmek yerine pasif bir şekilde işten uzaklaşarak sessiz istifa davranışını daha fazla sergileyebilecekleri düşünülebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkenine göre yönetimsel boyut [$F_{(2-361)}=2,58$; $p>0.05$] ile ilgili görüşleri istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemektedir. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin yönetimsel boyut ilgili görüşleri yaşa göre değişmemektedir. Ancak öğretmenlerin çalışan temelli boyut [$F_{(2-361)}=7,76$; $p<0.05$] ve sessiz istifa davranışı [$F_{(2-361)}=5,41$; $p<0.05$] ile ilgili görüşleri yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermektedir. 26-35 yaşındaki öğretmenler ($\bar{X}=3,47$, $S=0,84$) ile 36-45 yaşındaki öğretmenlerin çalışan temelli ortalama puanları ($\bar{X}=3,16$, $S=0,88$), 46 yaş ve üzerindeki öğretmenlere ($\bar{X}=2,96$, $S=0,88$) göre daha yüksektir. Bir başka ifade ile 26-35 yaşındaki öğretmenler ile 36-45 yaş aralığındaki öğretmenler, 46 yaş üzerindeki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde çalışan temelli sessiz istifa davranışları sergiledikleri görüşündedirler. 26-35 yaşındaki öğretmenler ($\bar{X}=2,77$, $S=0,65$) ile 36-45 yaşındaki öğretmenlerin sessiz istifa toplam puanları ($\bar{X}=2,54$, $S=0,68$), 46 yaş ve üzerindeki öğretmenlere ($\bar{X}=2,45$, $S=0,63$) göre daha yüksektir. Diğer bir ifadeyle 26-35 yaşındaki öğretmenler ile 36-45 yaşındaki öğretmenler, 46 yaş üzerindeki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde sessiz istifa davranışları sergiledikleri görüşündedirler. Öğretmenlerin sessiz istifa davranışı sergileme düzeyleri yaş ilerledikçe azalmaktadır. Bulgulara göre, genç öğretmenlerin kariyerlerinde henüz yeterli mesleki birikim ve güven kazanmamış olmaları nedeniyle, memnuniyetsizliklerini doğrudan ifade etmek yerine, işten pasif bir şekilde uzaklaşmayı tercih ettikleri söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre yönetimsel boyut [$t_{(362)}=0,45$; $p>0.05$] ve sessiz istifa [$t_{(362)}=0,71$; $p>0.05$] ile ilgili görüşleri anlamlı farklılık göstermemektedir. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin yönetimsel boyut ve sessiz istifa toplam puan ile ilgili görüşleri medeni duruma göre değişmemektedir. Ancak öğretmenlerin çalışan temelli boyut [$t_{(362)}=2,20$; $p<0.05$] ile ilgili görüşleri medeni duruma göre anlamlı fark göstermektedir. Bekâr öğretmenlerin çalışan temelli ortalama puanları ($\bar{X}=3,38$, $S=0,99$) evli öğretmenlerin çalışan temelli ortalama puanlarına ($\bar{X}=3,12$, $S=0,89$) göre daha yüksektir. Bu ortalama puan dikkate alındığında, bekâr öğretmenlerin, çalışan temelli sessiz istifa davranışlarını daha yüksek düzeyde sergiledikleri görüşü ortaya çıkmaktadır. Bu durum, bekâr öğretmenlerin eğitim sistemine dair daha yüksek düzeyde memnuniyetsizlik ve değersizlik hissetmeleri, kariyerlerinin erken aşamalarında olmaları, sosyal destek eksiklikleri ve finansal ve kişisel güvence arayışı gibi faktörlerle ilişkilendirilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışılan okul türüne göre, yönetimsel boyut [$F_{(3-360)}=0,69$; $p>0.05$], çalışan temelli boyut [$F_{(3-360)}=1,55$; $p>0.05$] ve sessiz istifa davranışı toplam puan [$F_{(3-360)}=0,79$; $p>0.05$] ile ilgili görüşleri anlamlı fark göstermemektedir. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin yönetimsel boyut, çalışan temelli boyut ve sessiz istifa davranışı ile ilgili görüşleri çalışılan okul türüne göre değişmemektedir. Okul türüne göre öğretmenlerin yönetimsel boyut ortalama puanları meslek liselerinde ($\bar{X}=2,28$, $S=0,68$) daha yüksekken, çalışan temelli boyut ortalama puanları ortaokullarda ($\bar{X}=3,39$, $S=0,97$) daha yüksektir.

Öğretmenlerin sessiz istifa toplam puan ortalamalarının ise ortaokullarda ($\bar{x}=2,66$, $S=0,67$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bulgular, meslek lisesi öğretmenlerinin yönetsel konulara ilişkin değerlendirmelerinin daha olumsuz ve düşük olduğunu göstermektedir. Ayrıca, ortaokul öğretmenlerinin sessiz istifa eğilimlerinin diğer öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Ortaokul öğretmenlerinin, iş yerindeki çalışan temelli faktörleri daha fazla içselleştirdiği ve bu faktörlerin mesleki memnuniyetlerini önemli ölçüde etkilediği söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre yönetsel boyut [$t_{(362)}=0,69$; $p>0,05$], çalışan temelli boyut [$t_{(362)}=0,33$; $p>0,05$] ve sessiz istifa davranışı toplam puan [$t_{(362)}=0,61$; $p>0,05$] ile ilgili görüşleri anlamlı farklılık göstermemektedir. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin yönetsel, çalışan temelli ve sessiz istifa ile ilgili görüşleri eğitim durumlarına göre değişmemektedir. Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre sessiz istifa toplam puanları birbirine oldukça yakın olmakla birlikte lisans mezunu öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{x}=2,58$, $S=0,66$) daha yüksektir. Lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin, akademik gelişimlerini sürdürerek kariyerlerinde ilerleme fırsatları elde etmeleri, onların meslekten duydukları tatmini artırıp, sessiz istifa davranışlarını azaltabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, yönetsel boyut [$F_{(2-361)}=1,74$; $p>0,05$], çalışan temelli boyut [$F_{(2-361)}=1,98$; $p>0,05$] ve sessiz istifa davranışı toplam puan [$F_{(2-361)}=1,69$; $p>0,05$] ile ilgili görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin yönetsel boyut, çalışan temelli boyut ve sessiz istifa davranışı toplam puan ile ilgili görüşleri mesleki kıdemlerine göre değişmemektedir. Mesleki kıdemleri 1-10 yıl aralığındaki öğretmenlerin yönetsel boyut ortalamaları ($\bar{x}=2,32$, $S=0,65$), çalışan temelli boyut ortalamaları ($\bar{x}=3,31$, $S=0,83$) ve sessiz istifa toplam puan ortalamaları ($\bar{x}=2,67$, $S=0,63$) diğer kıdem türlerine göre daha yüksektir. Bir başka ifade ile mesleki kıdemi 1-10 yıl aralığındaki öğretmenler, 11-20 yıl aralığındaki öğretmenler ile 21 yıl ve üzerindeki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde sessiz istifa davranışları sergiledikleri görüşündedirler. Öğretmenlerin sessiz istifa davranışı sergileme düzeyleri kıdem ilerledikçe azalmaktadır. Bu durum, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin beklentileri ile gerçekler arasındaki farktan kaynaklanabileceği gibi, kıdemli öğretmenlerin iş güvencesi, deneyim ve mesleki uyum süreçleriyle ilişkili olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuldaki toplam öğrenci sayısına göre yönetsel boyut [$t_{(362)}=0,32$; $p>0,05$], çalışan temelli boyut [$t_{(362)}=0,17$; $p>0,05$] ve sessiz istifa davranışı toplam puan [$t_{(362)}=0,29$; $p>0,05$] ile ilgili görüşleri anlamlı farklılık göstermemektedir. Bir başka deyişle öğretmenlerin yönetsel, çalışan temelli ve sessiz istifa davranışı ile ilgili görüşleri öğrenci sayısına göre değişmemektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuldaki öğretmen sayısına göre yönetsel boyut [$t_{(362)}=0,62$; $p>0,05$] ve sessiz istifa davranışı toplam puan [$t_{(362)}=1,51$; $p>0,05$] ile ilgili görüşleri anlamlı farklılık göstermemektedir. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin yönetsel boyut ve sessiz istifa davranışı ortalama puanları okulda görev yapan toplam öğretmen sayısına göre değişmemektedir. Ancak araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışan temelli boyut [$t_{(362)}=2,39$; $p<0,05$] hakkındaki görüşleri öğretmen sayısına göre anlamlı fark göstermektedir. Okulda görev yapan toplam öğretmen sayısının 40 ve altında olduğu okullardaki öğretmenlerin çalışan temelli ortalama puanı ($\bar{x}=3,28$, $S=0,87$), toplam öğretmen sayısının 41 ve üzerinde olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin ortalama puanından ($\bar{x}=3,06$, $S=0,89$) daha yüksektir. Bir başka ifade ile öğretmen sayısı 40 ve altında olan okullarda görev yapan öğretmenler çalışan temelli sessiz istifa davranışını daha yüksek düzeyde sergiliyor denilebilir. Bu durum, daha yoğun iş yükü, sınırlı sosyal destek, mesleki gelişim fırsatlarının azlığı ve yönetsel baskı gibi faktörlerle açıklanabilir. Tablo 3'te öğretmenlerin iş doyumları ile sessiz istifa davranışları arasındaki ilişkilere ait korelasyon bulguları yer almaktadır.

Tablo 3. *Öğretmenlerin iş doyumları ile sessiz istifa davranışları arasındaki ilişkilere ait korelasyon bulguları*

	Sessiz İstifa		
	Yönetsel Boyut	Çalışan Temelli Boyut	Toplam Puan
İş Doyumu	-0,32*	-0,54*	-0,46*

* $p<0,05$

Tablo 3 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumları ortalama puanları ile sessiz istifa alt boyutlarından yönetsel boyut ortalama puanı arasında zayıf, negatif yönde ve anlamlı bir ilişki ($r=-0,32$, $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Bir başka ifade ile öğretmenlerin iş doyumları yükseldikçe yönetsel boyuttaki sessiz istifa davranışları azalmaktadır. Araştırma bulguları, öğretmenlerin zorunlu

olmadıkça okuldaki sosyal etkinliklere katılmama, mesai sonrası okul ile ilgili işlerle meşgul olmama ve toplantılarda fikir belirtmekten kaçınma gibi davranışları benimsediklerini göstermektedir. Ayrıca, iş yükü ve sorumluluklar konusunda asgari şartları yerine getirmeyi tercih ettikleri, mesleki ve eğitim konulu tartışmalardan uzak durdukları gözlenmiştir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin yönetsel boyutta gönüllü ek katkı ve sorumluluk almaktan kaçındıklarını ve sessiz istifa davranışının bu bağlamda belirgin olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumları ortalama puanları ile sessiz istifa alt boyutlarından çalışan temelli boyut ortalama puanı arasında orta düzeyde, negatif yönde ve anlamlı bir ilişki ($r=-0,54$, $p<0,05$) bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumları yükseldikçe çalışan temelli boyuttaki sessiz istifa davranışları azalmaktadır. Özellikle iş doyumunu ile çalışan temelli boyut arasında daha güçlü bir negatif ilişki bulunması, çalışan temelli faktörlerin sessiz istifa davranışları üzerinde daha belirgin bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, öğretmenlerin eğitim sistemindeki adaletsizlik algıları, özverili çalışmaların yeterince takdir edilmemesi ve ücretlendirme politikalarındaki eşitsizlikler gibi konularda yüksek bir farkındalık taşıdıklarını ve bu unsurların iş doyumlarını olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, öğretmenlerin mesleklerine duyduğu bağlılığın devam etmekte olduğu, mevcut sistemin getirdiği zorluklara rağmen meslekten ayrılma düşüncesinin yaygın olmadığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumları ortalama puanları ile sessiz istifa davranışı toplam ortalama puanları arasında orta düzeyde, negatif yönde ve anlamlı bir ilişki ($r=-0,46$, $p<0,05$) bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumları arttıkça sessiz istifa davranışlarının azaldığı görülmektedir. Bu sonuç, iş doyumunu ile sessiz istifa arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığını desteklemektedir. Yüksek düzeyde iş doyumuna sahip öğretmenlerin mesleklerine daha fazla bağlılık gösterdiği, iş doyumunu düşük olanların ise işten psikolojik olarak uzaklaşarak sessiz istifa davranışlarını daha fazla sergilediği belirlenmiştir. Bulgular, öğretmenlerin sosyal etkinliklere katılım ve okul dışı işlerde gönüllü ek çaba göstermede düşük motivasyona sahip olduklarını ve sistemde algılanan adaletsizliklere karşı tepki gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Eğitim sisteminin, öğretmenlerin özverilerini yeterince takdir etmemesi, sessiz istifa davranışlarının ortaya çıkmasında önemli bir etken olarak değerlendirilebilir. Sonuç olarak, sessiz istifa davranışının öğretmenler arasında yaygın bir fenomen olduğu, ancak bunun çok güçlü olmadığını söylenebilir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler, iş doyumlarını “Beni orta düzeyde tatmin eder” şeklinde tanımlamış ve genel olarak öğretmenlerin orta düzeyde bir iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir. Bu sonuçlar, alanyazındaki bazı araştırmaların (Assaf ve Antoun, 2024; Azımı, 2021; Demirtaş ve Alanoğlu, 2015; Dokgöz vd., 2024; Gergin, 2006; Kumar vd., 2025; Özde, 2023; Tipi, 2022; Yılmaz ve Altınkurt, 2012) sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Söz konusu araştırmalarda öğretmenlerin iş doyumları benzer düzeyde bulunmuştur. İdi (2017) ile Fırat ve Cula (2016), yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin iş doyumunun yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Georgolopoulos, Papaloi ve Loukorou’da (2018) öğretmenlerin yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadıklarını ortaya koymuştur.

Araştırma bulguları, öğretmenlerin genel olarak işlerinden memnun olduklarını, ancak bu memnuniyetin büyük ölçüde iş yerindeki sosyal etkileşimler ve yöneticilerle olan ilişkilerden kaynaklandığını göstermektedir. Öğretmenlerin iş doyumuna ulaşabilmeleri için iş arkadaşlarıyla güçlü ilişkiler kurmaya, birbirlerine destek olmaya ve etkili bir iletişim içerisinde bulunmaya önem verdiklerini ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlerin iş doyumlarının büyük ölçüde sosyal ilişkiler temelli olduğu söylenebilir. Öte yandan, maddi olanaklar ve kariyer gelişimi ile ilgili unsurlar, öğretmenler tarafından daha az tatmin edici bulunan alanlar olarak öne çıkmaktadır. Yılmaz ve Altınkurt’un (2012) araştırma bulguları da bu durumu desteklemekte; öğretmenlerin çalışmalarının karşılığında elde ettikleri ekonomik imkânlar ile işin sağladığı terfi ve kişisel gelişim olanaklarının sınırlılığı iş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Öğretmenler, daha çok meslektaşlarıyla kurdukları etkileşimler ve iş birliği süreçleri aracılığıyla doyum yaşadıklarını ifade etmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumunu hakkındaki görüşleri cinsiyete göre anlamlı fark göstermemiştir. Elde edilen bu sonuçlar Uslu (1999), Bhatt, Tevatia, ve Joshi (2012), Altınkurt ve Yılmaz (2014), Demirtaş ve Alanoğlu (2015), Salman (2017), İdi (2017), Taş ve Selvitopu (2020), Azımı (2021), Tipi (2022) ile Aftab, Raship ve Salman’ın (2024) elde ettiği sonuçlarla örtüşmektedir. Ancak, Tomrukçu (2010), Sarı Karadaş (2020), Günaydın (2022), İzzati ve diğerleri (2023) ile Kenar (2024) tarafından yapılan araştırmalarda, iş doyumunu

ile ilgili görüşlerin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu durum, iş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişkinin farklı örneklem grupları, kültürel bağlamlar ve çalışma koşulları açısından değişkenlik gösterebileceğini ortaya koymaktadır. Araştırma bulgularına göre erkek öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu fark istatistiksel olarak anlamlı olmasa da kadın öğretmenlerin iş dışında üstlendikleri ek sorumluluklar (aile, çocuk bakımı, ev işleri vb.) yönetim pozisyonlarında erkeklere kıyasla daha az temsil edilmeleri ve terfi süreçlerinde karşılaştıkları engeller, iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyebilecek unsurlar arasında yer alabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşleri, yaşa göre anlamlı bir fark göstermektedir. 36-45 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyum algıları, 25-29 yaş aralığındaki ve 46 yaş üzerindeki öğretmenlerin iş doyum algılarına göre daha yüksek bulunmuştur. Bu durum 36-45 yaş grubundaki öğretmenlerin, mesleklerinde belli bir deneyime ulaşmaları, kariyerlerinde istikrarlı bir noktaya gelmeleri ve işlerine daha fazla uyum sağlamaları ile açıklanabilir. Ayrıca, bu yaş grubundaki öğretmenlerin maddi ve mesleki tatmin açısından daha dengeli bir dönemde olmaları, mesleki güvence hissini artması ve aile hayatlarında daha istikrarlı bir sürece girmiş olmaları iş doyumlarını olumlu yönde etkileyebilir. Öte yandan, 25-29 yaş aralığındaki öğretmenler mesleğe uyum sağlama sürecinde olduklarından ve kariyer beklentileri ile mesleki gerçeklik arasındaki farklılıklardan dolayı daha düşük iş doyumunu algılayabilirler. 46 yaş ve üzerindeki öğretmenler ise mesleki tükenmişlik, değişen eğitim politikalarına uyum zorlukları veya emeklilik düşüncesi gibi faktörler nedeniyle iş doyumlarında azalma yaşayabilirler. Demirtaş ve Alanoğlu'nun (2015) araştırmasında, 20-29 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, kendilerinden yaşça daha büyük öğretmen gruplarına kıyasla daha düşük olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, Taş ve Selvitopu'nun (2020) araştırmasında, 46 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarının 25-35 ve 36-45 yaş aralığındaki öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kumar ve diğerleri (2025) tarafından yapılan çalışmada ise yaş arttıkça iş doyumunun azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu hakkındaki görüşleri, medeni duruma göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin iş doyumları ile ilgili görüşleri medeni duruma göre değişmemektedir. Ancak bulgular, evli öğretmenlerin iş doyumlarının bekâr öğretmenlerin iş doyumlarından nispeten daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Medeni durumun iş doyumunu üzerinde belirleyici bir etkisi bulunmamakla birlikte bu durum, evli öğretmenlerin eşlerinden ve ailelerinden daha fazla sosyal destek görmeleri, daha istikrarlı bir yaşam düzenine sahip olmaları ve aile geçindirme sorumluluğunun işlerine olan bağlılıklarını artırması gibi faktörlerle açıklanabilir. Öte yandan, bekar öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin görece düşük olmasının, sosyal destek kaynaklarının sınırlı olması, bireysel sorumluluklarının farklılık göstermesi ve iş-yaşam dengesini sağlama konusundaki farklı önceliklere sahip olmaları gibi faktörlerle ilişki olabileceği değerlendirilmektedir. Alanyazın incelendiğinde Tomrukçu (2010), Bil (2018), Gafa ve Dikmenli (2019), Topçu (2021), Azımı (2021), Kenar (2024) ile Dokgöz ve diğerlerinin (2024) gerçekleştirdiği çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Karakaş ve diğerlerinin (2022) araştırmasında ise bekâr öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum bekâr öğretmenlerin daha esnek bir yaşam tarzına sahip olmaları, işlerine daha fazla odaklanabilmeleri, kariyerlerinde daha özgür hareket edebilmeleri ve mesleki gelişim fırsatlarına daha fazla zaman ayırabilmeleri ile açıklanabilir. Ayrıca, aile geçindirme sorumluluklarının bulunmaması nedeniyle ekonomik açıdan daha az baskı hissetmeleri de iş doyumlarının daha yüksek olmasına katkı sağlayabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşleri, çalıştıkları okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bir başka deyişle, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi, görev yaptıkları okul türüne bağlı olarak değişmemektedir. Bu bulgu, Demirtaş ve Alanoğlu'nun (2015) yaptığı araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Bununla birlikte, iş doyum düzeyi ortalamaları incelendiğinde, en yüksek ortalamanın ilkökul öğretmenlerinde olduğu görülmektedir. Okul türlerinin iş doyumunu üzerinde belirleyici bir etkisi bulunmamakla birlikte, ilkökul öğretmenlerinin öğrencileriyle daha yakın bir bağ kurabilmesi, onların gelişim süreçlerine doğrudan tanıklık etmesi ve pedagojik olarak daha yoğun bir sosyal destek mekanizmasına sahip olmaları, bu gruptaki iş doyumunun görece daha yüksek olmasını açıklayabilir. İdi'nin (2017) araştırmasında ise iş doyumunu ile okul türü arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu çalışmada, ilkökul öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin diğer okul türlerinde görev yapan öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin iş doyumunu hakkındaki görüşleri, eğitim durumlarına göre anlamlı fark göstermemektedir. Bir başka deyişle öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili görüşleri eğitim durumlarına göre değişmemektedir. Ancak bulgular incelendiğinde, lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, lisans mezunu öğretmenlere kıyasla biraz daha yüksektir. Eğitim durumu değişkeninin iş doyumunu üzerinde belirleyici bir etkisi bulunmamakla birlikte, lisansüstü eğitimin öğretmenlere mesleki gelişim ve

daha fazla akademik bilgi sunarak, öğretim süreçlerine dair daha bilinçli ve etkili kararlar almalarına olanak tanıyabileceği düşünülmektedir. Ayrıca lisansüstü eğitim sürecinde öğretmenlerin akademik araştırmalara ve yenilikçi öğretim yöntemlerine daha fazla maruz kalması, onların mesleki tatminlerini arttıran bir faktör olarak değerlendirilebilir. Bu bulgu, Taşdan ve Tiryaki (2008), Bil (2018) ile Kenar'ın (2024) yaptığı araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Araştırma katılan öğretmenlerin iş doyumunu hakkındaki görüşleri mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir. Mesleki kıdemi 11-20 yıl aralığındaki öğretmenlerin iş doyumunu ortalama puanları, 1-10 yıl aralığındaki öğretmenlere göre daha yüksektir. Ortalama puanlar göz önüne alındığında, mesleki kıdemi 11-20 yıl aralığındaki öğretmenlerin iş doyum algılarının daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Bu durum, öğretmenlerin işlerinde daha fazla deneyime sahip olmaları, zamanla görevlerinde daha yetkin hale gelmeleri ve yıllar içinde çeşitli zorluklarla başa çıkma becerilerinin gelişmesi ile açıklanabilir. Öğretmenlerin mesleki deneyim kazandıkça, öğretim süreçlerini daha etkili bir şekilde yönetme becerisi geliştirmeleri, öğrenci performansını iyileştirmeleri ve okul yönetimi ile daha sağlıklı iletişim kurmaları, iş doyumlarını arttıran faktörler arasında yer alabilir. Benzer şekilde, Günaydın'ın (2022) araştırmasında, 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Öte yandan, Taşdan ve Tiryaki (2008), Gafa ve Dikmenli (2019), Dokgöz ve diğelerinin (2024) ve Ratova ve diğelerinin (2024) yaptıkları araştırmalarda iş doyumunu ve mesleki kıdem arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Araştırma katılan öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili görüşleri okuldaki öğrenci sayısına göre anlamlı fark göstermemektedir. Bir başka deyişle öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili görüşleri okuldaki öğrenci sayısına göre değışmemektedir. Öğretmenler genellikle bireysel olarak kendi sınıflarındaki öğrenci sayısı ile daha doğrudan etkileşim halindedir. Okuldaki toplam öğrenci sayısı yüksek olsa bile, bireysel sınıfların doluluk oranı veya öğretmenin ders yükü dengeliyse, iş doyumunu üzerinde önemli bir fark yaratmayabilir. Araştırma bulguları Yalçın (2014) ve Kenar (2024) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarla paralellik göstermektedir. Söz konusu araştırmalarda, öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin öğrenci sayısına göre anlamlı fark göstermediği belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili görüşleri, okuldaki toplam öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu durum, öğretmen sayısının iş doyumunu üzerinde belirleyici bir etken olmadığını ortaya koymaktadır. İş doyumunu etkileyen diğere faktörlerin (yönetim anlayışı, maaş, iş yükü, mesleki gelişim olanakları, okul kültürü vb.) öğretmen sayısından daha etkili olduğu ifade edilebilir. Toropova ve diğeleri (2020) tarafından yapılan araştırma sonuçları da bu bulgularla örtüşmektedir. Öte yandan Altınkurt ve Yılmaz (2014) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili görüşlerinin okulda görev yapan öğretmen sayısına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışmada, 1-25 arası öğretmenin bulunduğu okulda görev yapan öğretmenlerin ortalama puanları en yüksek iken; 51 ve üzerinde öğretmenin bulunduğu okulda görev yapan öğretmenlerin ortalama puanları en düşüktür. Bil'in (2018) araştırmasında da öğretmen sayısı fazla olan okullarda iş doyum düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçları öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarını genellikle "Bazen" olarak tanımladıklarını ve orta düzeyde bir sessiz istifa davranışı sergilediklerini göstermektedir. Sessiz istifa davranışları bağlamında elde edilen bulgular, en yüksek katılımın çalışan temelli boyutta gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Bu durum, öğretmenlerin eğitim sistemindeki adaletsizlikler, emeklerinin takdir görmemesi ve ücret politikasındaki eşitsizlikler konusunda farkındalık taşıdığını göstermektedir. Eğitim sisteminde performansa dayalı bir farklılaştırmanın bulunmaması ve adalet duygusunun zedelenmesi, sessiz istifa davranışlarını besleyen temel etkenlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Buna karşın, yönetsel boyutta en düşük düzeyde katılım sergilenmesi, öğretmenlerin yönetime karşı doğrudan bir pasif direnç göstermediğini, daha çok sistemsel sorunlara odaklandıklarını işaret etmektedir. Özellikle öğretmenlerin sosyal etkinliklere katılım konusunda isteksiz oldukları, ancak mesleki bağlılıklarını korudukları görülmüştür. Bununla birlikte, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun mesleği bırakma niyeti taşımaması, öğretmenlik mesleğine yönelik içsel bağlılığın hala güçlü olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçlar, eğitim sisteminde öğretmen motivasyonu ve mesleki bağlılığı arttırmaya yönelik stratejik adımların gerekliliğini ortaya koymaktadır. Özellikle ödüllendirme ve takdir mekanizmalarının güçlendirilmesi ile adil ve şeffaf ücretlendirme politikalarının geliştirilmesi önem arz etmektedir. Sessiz istifa davranışının öğretmenler arasında yaygın bir fenomen olduğu, ancak bunun çok güçlü olmadığını söylenebilir.

Kılıç (2024) tarafından yürütülen araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin okul yönetimi ve okula yönelik olumsuz tutumları düşük düzeyde iken, işe yönelik motivasyon eksikliği ve çaba düzeyi oldukça düşüktür. Genel olarak öğretmenlerin sessiz istifa düzeylerinin de düşük olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, Yılmaz (2024), Karaman Kepenekçi ve diğeleri (2024) ile Gılıç ve diğeleri (2025) tarafından

gerçekleştirilen çalışmalarda da paralel sonuçlara ulaşılmıştır. Tanır'ın (2024) çalışmasında ise öğretmenlerin %50'si sessiz istifa tepkisi gösterdiklerini ifade etmiştir. Youthall (2022), tarafından 1002 katılımcı ile yürütülen çalışmada ise katılımcıların %46,6'sı sessiz istifaya yatkın olduklarını, %24'ü ise bu süreci yaşadıklarını belirtmiştir. Yoğurtçu, Sezgin ve Koşar (2024), öğretmenlerin yarısının sessiz istifa sürecini yaşadıklarını ve bunun başlıca nedenlerinin değer görmemek, yönetici tutumları ve sistemsel sorunlar olduğunu ortaya koymuştur. Yılmaz, Çelik ve Arık (2025), kamu okullarında görev yapan öğretmenler arasında belirgin bir sessiz istifa eğilimi gözlemlendiğini ve bu eğilimin büyük ölçüde Türk eğitim sistemindeki mevcut sorunlar ve aksaklıklarla ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Tüm bu bulgular, sessiz istifa olgusunun öğretmenler arasında farklı düzeylerde yaşandığını ve bu durumun çeşitli bireysel, kurumsal ve yönetsel faktörlerle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sessiz istifa, yönetsel ve çalışan temelli boyutlara ilişkin görüşlerinde cinsiyete göre anlamlı fark bulunmamaktadır. Bu sonuç, öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarının yalnızca cinsiyete dayalı bir değişkenle açıklanamayacağını ortaya koymaktadır. Bununla beraber, istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte, erkek öğretmenlerin sessiz istifa ortalamalarının kadın öğretmenlere göre biraz daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, erkek öğretmenlerin toplumsal cinsiyet rollerinde kaynaklanan beklentiler, mesleki deneyim farklılıkları ya da bireysel tutumları nedeniyle memnuniyetsizliklerini doğrudan ifade etmek yerine daha pasif bir biçimde yansıtmayı tercih edebilecekleri şeklinde yorumlanabilir. Karaman Kepenekçi ve diğerleri (2024) ile Yılmaz (2024) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda öğretmenlerin sessiz istifa davranışları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Öte yandan, Gılıç ve diğerleri (2025) tarafından yürütülen çalışmada öğretmenlerin sessiz istifa davranışları ile cinsiyet değişkeni arasında "işle ilgili performans" ve "işe karşı duyarsızlaşma" boyutlarında anlamlı farklar tespit edilmiştir; kadın öğretmenlerin bu boyutlarda daha düşük sessiz istifa davranışı sergilediği görülmüştür. Ayrıca, Deniz'in (2024) havacılık çalışanlarıyla yaptığı çalışmada, kadın çalışanların sessiz istifa düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgular, cinsiyetin sessiz istifa davranışı üzerindeki etkisinin sektörel ve kültürel bağlama bağlı farklılıklar gösterebileceğini düşündürmektedir. Çalışma alanlarının doğası, mesleki roller, toplumsal beklentiler ve iş ortamındaki dinamikler, kullanılan ölçekler, örneklem özellikleri ve araştırma yöntemlerindeki farklılıklarda cinsiyet ile sessiz istifa arasındaki ilişkinin farklı şekillerde ortaya çıkmasına yol açabilmektedir.

Araştırma sonuçları öğretmenlerin yönetsel boyut ile ilgili görüşlerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Ancak, çalışan temelli boyut ve sessiz istifa davranışı ile ilgili görüşlerde yaşa göre anlamlı farklar bulunmuştur. Yılmaz'ın (2024) çalışmasında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Özellikle, 26-35 yaş aralığındaki öğretmenler ile 36-45 yaş aralığındaki öğretmenlerin 46 yaş ve üzerindeki öğretmenlerden daha yüksek düzeyde çalışan temelli ve sessiz istifa davranışları sergiledikleri gözlemlenmiştir. Bu bulgulara göre, 26-35 ve 36-45 yaşındaki öğretmenler, 46 yaş ve üzerindeki öğretmenlere kıyasla daha yüksek düzeyde memnuniyetsizlik ve pasif uzaklaşma davranışları sergileyerek, kariyerlerinde henüz yeterli mesleki birikim ve güven kazanmamış olmaları nedeniyle memnuniyetsizliklerini doğrudan dile getirmek yerine işten pasif bir şekilde uzaklaşmayı tercih etmektedirler. Ayrıca, kariyerlerinin henüz başında olan bu öğretmenler, sistemsel aksaklıklarla karşılaştıklarında yüksek düzeyde tükenmişlik ve motivasyon kaybı yaşayabilmektedir. Yeni kuşak çalışanların iş yaşamında anlam arayışları, geri bildirim ihtiyacı ve iş-yaşam dengesi beklentilerinin karşılanmaması, onları yalnızca görev tanımındaki işleri yerine getirmeye yönlendirmektedir. Karaman Kepenekçi ve diğerleri (2024) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, öğretmenlerin işin özel yaşama etkisi ve iş verimi boyutlarında yaşa göre anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Ancak, iş koşulları alt boyutunda 35-39 yaşındaki öğretmenlerin puan ortalamaları, 55 yaş ve üstü öğretmenlerin puan ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek çıkmıştır. Yaşın artmasıyla birlikte, sessiz istifa düzeylerinin düştüğü gözlemlenmiştir. Xueyun ve diğerleri (2024) tarafından yürütülen çalışmada ise, 36-45 yaş grubundaki akademisyenlerin sessiz istifa eğilimlerinin daha düşük olduğu, 26-35 yaş grubundakilerin ise bu eğilime daha yatkın olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, daha ileri yaş gruplarındaki akademisyenlerin içsel motivasyonlarının daha yüksek olduğu ve bu motivasyonun iş tatmini ile pozitif ilişki gösterdiği vurgulanmıştır. Boz (2024) tarafından yapılan bir araştırma ise çağrı merkezi çalışanları arasında yaş gruplarına göre sessiz istifa algılarında anlamlı farklılık olduğunu ve genç çalışanların sessiz istifa algılarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Gökaya'nın (2024) çalışmasında sağlık çalışanları arasında yaş gruplarına göre sessiz istifa eğilimlerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Sonuç olarak yaşın, sessiz istifa eğilimleri üzerinde önemli etkisi olduğu ifade edilebilir, ancak bu etki sektöre ve meslek gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre yönetsel boyut ve sessiz istifa ile ilgili görüşleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Ancak, çalışan temelli boyut ile ilgili

görüşlerde medeni duruma göre anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Bekâr öğretmenlerin çalışan temelli sessiz istifa davranışlarını evli öğretmenlere kıyasla daha yüksek düzeyde sergiledikleri görülmüştür. Bu durum, bekâr öğretmenlerin eğitim sistemine dair daha yüksek düzeyde memnuniyetsizlik ve değersizlik hissetmeleri, kariyerlerinin erken aşamalarında olmaları, sosyal destek eksiklikleri ve finansal ve kişisel güvence arayışı gibi faktörlerle ilişkilendirilebilir. Deniz (2023) ve Karaimam (2024) tarafından yapılan araştırmalarda medeni durum ile sessiz istifa davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu ve evlilerin bekârlara göre daha düşük düzeyde sessiz istifa eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Akın'ın (2024) yaptığı araştırma da ise katılımcıların medeni durumu ile sessiz istifa davranışları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmenlerin çalışılan okul türüne göre, yönetsel boyut, çalışan temelli boyut ve sessiz istifa davranışı toplam puanlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak ortalamalar incelendiğinde, meslek lisesi öğretmenlerinin yönetsel boyut puanlarının diğer okul türlerine göre daha yüksek olması, bu öğretmenlerin yönetsel konulara ilişkin değerlendirmelerinin daha olumsuz olduğunu göstermektedir. Ayrıca, ortaokul öğretmenlerinin hem çalışan temelli boyut hem de sessiz istifa davranışı toplam puanlarının diğer okul türlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, ortaokul öğretmenlerinin çalışan temelli faktörleri daha fazla içselleştirdiklerini ve bu faktörlerin mesleki memnuniyetleri üzerinde daha belirgin bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Kılıç (2024) tarafından gerçekleştirilen araştırmada lisede görev yapan öğretmenlerin sessiz istifa toplam puan ortalamalarının ilkökulda ve ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerden anlamlı bir şekilde yüksek olduğu bulunmuştur. Gılıç ve diğerleri (2025), ilkökul öğretmenlerinin sessiz istifa davranışı gösterme eğilimlerinin ortaokul ve lise öğretmenlerinden daha düşük olduğunu bulmuşlardır. Karaman Kepenekçi ve diğerleri (2024) ile Yılmaz (2024) tarafından yürütölen araştırmalarda sessiz istifa davranışı ile okul türü değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuçlar, okul türünün sessiz istifa davranışları üzerinde istatistiksel olarak belirleyici bir etkisinin olmadığını, ancak bazı okul türlerinde belirli boyutlarda farklılaşan eğilimlerin gözlemlenebildiğini göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre yönetsel boyut, çalışan temelli boyut ve sessiz istifa davranışı toplam puanlarına ilişkin görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak ortalama puanlara bakıldığında, lisans mezunu öğretmenlerin sessiz istifa toplam puanlarının lisansüstü eğitim almış öğretmenlere göre biraz daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin akademik gelişimlerini sürdürerek kariyerlerinde ilerleme fırsatları yakalamalarının, mesleki tatminlerini artırarak sessiz istifa davranışlarını azaltabileceği şeklinde yorumlanabilir. Deniz (2023) tarafından gerçekleştirilen araştırmada katılımcıların sessiz istifa algıları ile eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre lisansüstü eğitim almış kişilerin sessiz istifa eğilimleri daha düşüktür. Kılıç'ın (2024) yaptığı araştırmada öğretmenlerin sessiz istifa davranışları eğitim durumlarına göre farklılaşmamaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, yönetsel boyut, çalışan temelli boyut ve sessiz istifa davranışı toplam puanlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak ortalamalar incelendiğinde, 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin her üç boyutta da puan ortalamaları diğer kıdem gruplarına göre daha yüksektir. Yılmaz'ın (2024) araştırması da bu bulguyu desteklemekte; 1-10 yıl kıdemli öğretmenlerin, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip meslektaşlarına göre daha fazla sessiz istifa davranışı gösterdiği saptanmıştır. Bu durum, mesleki kıdem süresi artıkça öğretmenlerin sessiz istifa davranışı sergileme düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin, beklentileri ile karşılaştıkları gerçekler arasındaki farktan dolayı daha fazla sessiz istifa eğilimi gösterebilecekleri; buna karşılık kıdemli öğretmenlerin iş güvencesi, deneyim ve mesleki uyum süreçleri sayesinde bu davranışı daha düşük düzeyde sergiledikleri söylenebilir. Benzer şekilde, Karaman Kepenekçi ve diğerleri (2024) tarafından yürütölen çalışmada da 10 yıl altı kıdeme sahip öğretmenlerin sessiz istifa puanlarının, 31 yıl ve üzeri kıdem grubu öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu; ayrıca 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin de benzer şekilde yüksek puanlara sahip olduğu belirlenmiştir. Bu da öğretmenlerin kıdem süresi artıkça sessiz istifa davranışlarının azaldığını ortaya koymaktadır. Ancak Kılıç'ın (2024) araştırmasında kıdeme göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Öğretmenlerin okuldaki toplam öğrenci sayısına göre yönetsel boyut, çalışan temelli boyut ve sessiz istifa davranışı toplam puanlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin yönetsel, çalışan temelli ve sessiz istifa davranışlarına yönelik görüşleri, görev yaptıkları okullardaki toplam öğrenci sayısına göre değişmemektedir. Bu bulgu, sessiz istifa davranışlarının öğrenci sayısından ziyade bireysel, kurumsal ya da mesleki diğer faktörlerle daha fazla ilişkili olabileceğini göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuldaki toplam öğretmen sayısına göre yönetsel boyut ve sessiz istifa davranışı toplam puanlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak çalışan

temelli boyuta ilişkin görüşlerde anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Özellikle, öğretmen sayısının 40 ve altında olduğu okullarda çalışan temelli boyut puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum, bu tür okullarda görev yapan öğretmenlerin daha yoğun iş yüküne sahip olmaları, sosyal destek sistemlerinin yetersizliği, mesleki gelişim olanaklarının sınırlı olması ve yönetsel baskıların daha fazla hissedilmesi gibi faktörlerle açıklanabilir. Dolayısıyla, öğretmen sayısının az olduğu okullarda çalışan temelli sessiz istifa davranışlarının daha yüksek düzeyde görülmesi olasıdır. Öte yandan, Yılmaz'ın (2024) araştırmasında öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarına ilişkin görüşlerinin okuldaki toplam öğretmen sayısına göre farklılaşmadığı belirtilmiştir.

Araştırma bulguları öğretmenlerin iş doyumunu ile sessiz istifa davranışları arasında anlamlı ve negatif yönde orta düzeyde bir ilişkiyi ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin iş doyumunu puanları arttıkça, hem yönetsel hem de çalışan temelli sessiz istifa boyutlarına ilişkin puanların azaldığı görülmektedir. Özellikle iş doyumunu ile çalışan temelli boyut arasında daha güçlü bir negatif ilişki bulunması, çalışan temelli faktörlerin sessiz istifa davranışları üzerinde daha belirgin bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, iş doyumunu yüksek olan öğretmenlerin mesleklerine daha bağlı olduklarını; buna karşın iş doyumunu düşük olan öğretmenlerin ise işten psikolojik olarak uzaklaşarak sessiz istifa davranışlarını daha fazla sergilediklerini göstermektedir. Dolayısıyla, öğretmenlerin iş doyumunu artırmaya yönelik uygulamaların, sessiz istifa eğilimlerinin azaltılmasında önemli bir rol oynayabileceği söylenebilir.

Bu sonuçlar alanyazındaki benzer çalışmalarla örtüşmektedir. Taufik ve Nuryanti'nin (2023), Z kuşağı çalışanlarıyla gerçekleştirdiği çalışmada iş tatmininin sessizce istifa davranışı olumsuz yönde etkilediği, başka bir deyişle iş doyumunu arttıkça sessiz istifa eğiliminin azaldığı vurgulanmıştır. Benzer şekilde, Sitorus ve Rachmawati'nin (2024), bankacılık sektörü çalışanlarıyla gerçekleştirdiği çalışmada, çalışma koşulları, iş güvencesi, kariyer gelişim fırsatları, duygusal ve örgütsel bağlılık ile örgütsel destek gibi faktörlerin, iş bağlılığı ve iş doyumunu aracılığıyla sessiz istifa niyetini anlamlı düzeyde etkilediği belirlenmiştir. Galanis ve diğerlerinin (2023) hemşirelerle yürüttüğü çalışmada da yüksek düzeyde sessiz istifa davranışının düşük iş doyumunu, yüksek iş tükenmişliği ve işten ayrılma niyetiyle ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Kim ve Sohn'un (2024) araştırma bulguları, sessiz istifa davranışının iş tatminini ve duygusal bağlılığı önemli ölçüde azalttığını ve bunun da işten ayrılma niyetini artırdığını göstermektedir.

Tanır (2024), çalışma ortamında yaşanan olumsuzlukların öğretmenlerin iş doyumunu azalttığını, bununla örgütsel bağlılığın zayıflamasına ve motivasyon kaybına yol açarak sessiz istifa sürecini tetiklediğini ifade etmiştir. Benzer şekilde, Deniz'in (2024) havacılık sektörü çalışanlarıyla gerçekleştirdiği araştırma da sessiz istifa ile iş doyumunu arasında negatif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki ortaya koymaktadır. Karaman Kepenekçi ve diğerleri (2024), sessiz istifanın önlenmesi için öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonunu artırmaya yönelik iş koşulları ve çalışma ortamının iyileştirilmesinin öncelikli bir gereklilik olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca, Yılmaz ve diğerlerinin (2025) yürüttüğü çalışmada, sessiz istifa davranışı gösteren öğretmenlerde isteksizlik, ilgisizlik, sakinlik, düşük coşku, mesleki bağlılıkta azalma ve düşük iş doyumunu gibi tutum ve davranışların yaygın olarak gözlemlendiği belirtilmiştir.

Bu bağlamda, alanyazında yer alan bulgular, sessiz istifanın davranışının önlenmesinde iş doyumunu ve motivasyonun artırılmasının hem bireysel iyilik hali hem de kurumsal sürdürülebilirlik açısından öneme sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin artırılmasının, sessiz istifa davranışlarının önlenmesinde etkili bir unsur olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, eğitim kurumlarında öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını güçlendirecek, iş doyumlarını artıracak ve motivasyonlarını destekleyecek politika ve uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır. Araştırma sonuçlarından hareketle araştırmacılara, okul yöneticilerine ve eğitim politikası geliştiricilere yönelik aşağıdaki önerilere yer verilmiştir:

- İki değişken arasındaki ilişki, Türkiye'nin farklı illerinde yapılacak benzer çalışmalarla daha geniş bir perspektiften incelenerek, daha genel sonuçlara ulaşılması mümkün olabilir. Araştırmanın yalnızca Kütahya ilinde ve kamu okullarında görev yapan öğretmenlerle sınırlı olması, elde edilen bulguların farklı bölgelere ve okul türlerine doğrudan genellenmesini sınırlamaktadır.
- Nicel yöntemle gerçekleştirilen bu çalışma, daha derinlemesine veri elde etmek amacıyla nitel ya da karma yöntemle desteklenerek tekrarlanabilir. Nicel yöntemler, geniş örneklem gruplarından elde edilen verilerle genelleme yapma imkânı sunsa da, katılımcıların duygu, düşünce ve deneyimlerini derinlemesine ortaya koymakta yetersiz kalabilmektedir.
- Sessiz istifa davranışı, çok boyutlu ve çeşitli bireysel, örgütsel ve psikososyal etkenlerden etkilenebilen bir olgudur. Bu nedenle gelecekte yapılacak çalışmalarda, sessiz istifa

davranışlarının farklı değişkenlerle (örgütsel bağlılık, psikolojik sözleşme, örgütsel güven, mobing, örgüt kültürü, mentorluk, tükenmişlik vb.) ilişkisi de araştırılabilir.

- Araştırma, yalnızca devlet okullarında görev yapan öğretmenlerle sınırlı olup özel okul öğretmenlerine yönelik verileri içermemektedir. Devlet ve özel okullarda görev yapan öğretmenler, farklı çalışma koşulları, yönetim anlayışları, ücret politikaları ve iş güvencesi düzeylerine sahiptir. Bu farklılıklar öğretmenlerin iş doyumunu ve sessiz istifa davranışlarını etkileyebileceğinden, iki grup arasında yapılacak karşılaştırılmalı çalışmalar, sessiz istifa olgusunun farklı bağlamlardaki görünümünü ortaya koyarak alanyazındaki boşlukların giderilmesine katkı sağlayabilir.
- İş doyumunu ve sessiz istifa arasındaki ilişkide aracı veya düzenleyici değişkenlerin (örneğin; tükenmişlik, örgütsel bağlılık, psikolojik sözleşme, liderlik tarzı) incelendiği yapısal eşitlik modelleri ile daha bütüncül sonuçlara ulaşılabilir.
- Gelecek araştırmalarda sessiz istifa kavramının öğretmenler dışındaki eğitim paydaşları (okul yöneticileri, müfettişler, öğrenci velileri vb.) açısından da incelenmesi, kavramın çok yönlü anlaşılmasına katkı sağlayabilir.
- Öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarının büyük ölçüde çalışan temelli boyutta yoğunlaşması, eğitim sisteminde adalet, takdir ve ücret politikalarına yönelik algıların iyileştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Bu doğrultuda, öğretmenlerin emeklerinin görünür kılınmasını sağlayacak ödül ve takdir sistemleri geliştirilmeli; ücret politikalarında şeffaflık ve eşitlik ilkeleri temel alınarak yeniden düzenlemelere gidilebilir.
- Öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarının büyük ölçüde çalışan temelli boyutta yoğunlaşması, eğitim sisteminde adalet, takdir ve ücret politikalarına yönelik algıların iyileştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlerin emeklerinin görünür kılınmasını sağlayacak ödül ve takdir sistemleri geliştirilip; ücret politikalarında ise şeffaflık ve eşitlik ilkeleri temel alınarak yeniden düzenlemelere gidilebilir.
- Araştırma bulguları, öğretmenlerin sisteme yabancılaştığını, motivasyonlarının zayıfladığını ve mesleki aidiyetlerini sorguladıklarını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlerin kendilerini sisteme ait hissedebilmeleri için karar alma süreçlerine katılımları teşvik edilebilir ve mesleki kimliklerini destekleyecek uygulamalara yer verilebilir.
- Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yatırım yaparak, onların kariyerlerinde ilerlemeleri için destek olmak, daha motive ve bağlı bir öğretmen kitlesi oluşturabilir. Bu yaklaşım, öğretmenlerin işlerinde daha fazla doyum hissetmelerini sağlayarak, öğretim kalitesinin artırılmasına ve dolayısıyla sessiz istifa davranışlarının önlenmesine katkı sağlayabilir.
- Öğretmenlerin iş doyumlarını artırmaya yönelik düzenli ihtiyaç analizleri yapılarak, bireysel ve örgütsel düzeyde iyileştirme çalışmalarını planlanabilir.
- Sessiz istifa eğilimindeki bireylerin genellikle geri bildirim süreçlerinden uzaklaştıkları gözlenmektedir. Bu durumu engellemek için okul yöneticileri, öğretmenlere düzenli ve yapıcı geri bildirim sunabilir; aynı zamanda öğretmenlerin de yönetime yapıcı geribildirimde bulunabileceği açık ve güvenilir bir iletişim sistemi kurulabilir.
- Eğitim yöneticileri, sessiz istifa davranışlarını erken dönemde fark edebilmek için öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini izleyebilirler ve proaktif müdahalelerde bulunabilirler.
- Okul yönetimleri, öğretmenlerin psikolojik ve fiziksel sağlıklarını gözeterek iş yüklerini dengede tutmaya yönelik uygulamalar geliştirebilirler. Ayrıca, öğretmenlerin iş-yaşam dengelerinin sağlanabilmesi için, okulda görevlerini belirli bir sürede tamamlamalarına olanak tanıyacak zaman yönetimi stratejileri uygulanabilir.
- Özellikle mesleğe yeni başlayan öğretmenler ile çalışma motivasyonu azalan öğretmenlerin okulla olan bağını güçlendirmek ve sessiz istifa eğilimlerini azaltmak amacıyla, deneyimli öğretmenler rehberliğinde yürütülecek mentorluk uygulamaları hayata geçirilebilir.

- Öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklarla başa çıkabilmeleri için psikolojik destek hizmetleri sağlanabilir.
- Okul kültürünün güçlendirilmesi, öğretmenlerin işyerlerine daha fazla aidiyet duymalarına yardımcı olabilir. Okulda güçlü bir aidiyet duygusu yaratmak amacıyla, öğretmenler arasında sosyal etkinlikler, takım çalışmaları ve okul içi dayanışma etkinlikleri düzenlenebilir.

Etik Beyan

“Öğretmenlerin İş Doyumları İle Sessiz İstifa Davranışları Arasındaki İlişki” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Gerekli olan etik kurul izinleri Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’nun 27.06.2024 tarih ve 2024/06 sayılı toplantısında alınmıştır.

Ethical Declaration

During the writing process of the study “*The Relationship Between Teachers' Job Satisfaction And Quiet Quitting Behaviors*” scientific rules, ethical and citation rules were followed. No falsification was made on the collected data and this study was not sent to any other academic publication medium for evaluation. In addition, the necessary permission was obtained from the Kütahya Dumlupınar University Social and Humanities Sciences Ethics Committee (Date: 27.06.2024 and Decision no: 2024/06) to conduct the research.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

İlk yazar %50, ikinci yazar %50 olmak üzere yazarlar araştırmaya eşit oranda katkı sağlamışlardır.

Statement of Contribution Rate of Researchers

The authors contributed equally to the research; the first author 50% and the second author 50%.

Çatışma Beyanı

Yazarlar arasında herhangi bir çatışma bulunmamaktadır.

Declaration of Conflict

There is no conflict between the authors.

Not

Bu çalışma birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans tezinden geliştirilmiştir.

Note

This study was developed from the master's thesis prepared by the first author under the supervision of the second author.

Kaynakça

- Aftab, M. J., Rashid, N. & Salman, E. (2024). Job satisfaction among special education teachers working at special education institutes, Punjab (Pakistan). *Annals of Human and Social Sciences*, 4(3), 705–715. [https://doi.org/10.35484/ahss.2023\(4-III\)67](https://doi.org/10.35484/ahss.2023(4-III)67)
- Akın, A. (2024). *Konaklama işletmelerindeki iç müşterilerde sessiz istifa neden olan değişkenlerin analizi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aksoy, D. (2024). *İş yaşam dengesi, toksik yönetici davranışları ve çalışanların sessiz istifası arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57–71.
- 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>

- Arar, T., etiner, N. & Yurdakul, G. (2023). Quiet quitting: Building a comprehensive theoretical framework. *Journal of Academic Researches and Studies*, 15(28), 122–138. <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.1245216>
- Assaf, J., & Antoun, S. (2024). Impact of job satisfaction on teacher well-being and education quality. *Pedagogical Research*, 9(3), 1–15. <https://doi.org/10.29333/pr/14437>
- Azımı, M. (2021). *Okul m¼d¼rlerinin iletişim becerileri ile ¼retmenlerin iş doyumunu ve ¼rg¼tsel sessizlik tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Atat¼rk ¼niversitesi, Eğitim Bilimleri Enstit¼s¼, Erzurum.
- Bhatt, M., Tevatia, R., & Joshi, C. (2024). The whispered farewell: Understanding the phenomenon of quiet quitting and its organizational implication. *International Journal of Innovation Studies*, 8(1), 178-188. <https://ij-studies.com/index.php/IJIS/article/view/87/75>
- Bil, E. (2018). *Orta¼retim okullarının ¼renen ¼rg¼t, ¼rg¼tsel g¼ven ve iş doyumunu d¼zeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara ¼niversitesi, Eğitim Bilimleri Enstit¼s¼, Ankara.
- Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662–683. <https://doi.org/10.1177/00131610121969460>
- Boz, D. (2024). Sessiz istifanın işten ayrılma niyetine etkisi: ağrı merkezi çalışanlarına y¼nelik bir araştırma. *Dumlupınar ¼niversitesi İİBF Dergisi*, 13, 1–11. <https://doi.org/10.58627/dpuibf.1455202>
- Bursahoglu, Z. (2010). *Okul y¼netiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Canbay, S. (2007). *İlk¼retim okullarında çalışan ¼retmenlerin iş doyumunu ve denetim odağı ilişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eyl¼l ¼niversitesi, Eğitim Bilimleri Enstit¼s¼, İzmir.
- Canpolat, A. N. K. (2019). *Okul y¼neticilerinin liderlik tarzları ile ¼retmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). ukurova ¼niversitesi, Sosyal Bilimler Enstit¼s¼, Adana.
- Demirtaş, Z. ve Alanoğlu, M. (2015). ¼retmenlerin karara katılımı ve iş doyumları arasındaki ilişki. *Karşehir Eğitim Fak¼ltesi Dergisi*, 16(2), 83–100.
- Deniz, A. (2023). *Sessiz istifanın demografik değişkenler ile ilişkisi*. İstanbul: Eğitim Yayınevi.
- Deniz, A. (2024). Sessiz istifanın iş tatminine etkisi: Havacılık sekt¼r¼ çalışanlarına y¼nelik bir araştırma. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2), 134–152. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2024.1368>
- Dokg¼z, R., Doğan, S., Elag¼z, H., ¼zt¼rk, D. ve Taymur, Z. A. (2024). Eğitim ¼rg¼tlerinde iş doyumunu: ¼retmenler ¼zerinde bir araştırma. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 10(2), 42–47.
- Duman, C. (2022). B¼y¼k istifadan sonra sessiz istifa. *Independent T¼rkee*. Erişim adresi <https://www.indyurk.com/node/547061/t%C3%BCrki%CC%87yedensesler/b%C3%BCy%C3%BCk-istifadan-sonra-sessiz-istifa>
- Fırat, Z. M. ve Cula, S. (2016). İş-aile atışması, aile-iş atışması ve iş doyumunun ¼retmenlerin yaşam doyumunu ¼zerindeki etkisi. *Başkent University Journal of Education*, 3(2), 146–155.
- Gafa, İ. ve Dikmenli, Y. (2019). Sınıf ¼retmenlerinin iş doyumunu ve iş yaşamındaki yalnızlık d¼zeylerinin incelenmesi. *Abi Evran ¼niversitesi, Sosyal Bilimler Enstit¼s¼ Dergisi*, 5(1), 131–150. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.567562>
- Galanis, P., Katsiouroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantanakopoulou, O., Moissoglou, I., Gallos, P., & Kalitelidou, D. (2023). Quiet quitting among employees: A proposed cut-off score for the “Quiet Quitting” Scale. *Archives of Hellenic Medicine*, 41(3), 381–388.
- Georgolopoulos, V., Papaloi, E., & Loukorou, K. (2018). Servant leadership as a predictive factor of teachers’ job satisfaction. *European Journal of Education*, 1(2), 24–32. <http://dx.doi.org/10.26417/ejed.v1i2.p15-28>
- Gergin, B. (2006). *İlk¼retim okulu ¼retmenlerinin iş doyum d¼zeyleri (Çorum ili ¼rneđi)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi ¼niversitesi, Sosyal Bilimler Enstit¼s¼, Ankara.
- Gılıç, F., Y¼cel, N. B., & İnanđı, Y. (2025). Quiet quitting in career ladders: Teacher perspective. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 15(1), 159-170.
- G¼kkaya, D. (2024). İşe bağlı duygusal t¼kenmiřliđin sessiz istifa ¼zerine etkisinde çalışma yaşam kalitesinin aracılık rol¼: Sağlık alışanlarında bir araştırma. *BMij*, 12(3), 644–662. <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v12i3.2414>
- G¼naydın, F. (2022). İlk¼retim okul y¼neticilerinin ¼retimsel liderlik davranışları ve ¼retmenlerin iş doyumunu algıları. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 9(81), 456–466. <https://doi.org/10.26450/jshsr.2991>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159-170.
- Harris, F. (2022). Are we loud and wrong about quiet quitting? *LinkedIn*. Erişim adresi <https://www.linkedin.com/pulse/we-loud-wrong-quiet-quitting-farah-harris-ma-lcpc/>
- Izzati, U. A., Mulyana, O. P., Budiani, M. S., Puspitadewi, W. S., Sassabila, M., & Muljo, C. R. (2023). Job satisfaction among vocational high school teachers by demographic factors in educational institutions. *International Journal of Recent Educational Research*, 4(6), 931–943. <http://dx.doi.org/10.46245/ijorer.v4i6.418>
- İdi, A. (2017). *İlkokul ve ortaokullarda ¼rg¼tsel iklim ile ¼retmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eyl¼l ¼niversitesi, Eğitim Bilimleri Enstit¼s¼, İzmir.
- Karaman Kepenekçi, Y., Kattıtaş, S. ve ¼kdem, M. (2024). ¼retmenlere İlişkin Sessiz İstifa ¼leđi’nin geliştirilmesi ve ¼retmenlerin sessiz istifaya ilişkin g¼r¼řlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 14(2), 1344–1363. <https://doi.org/10.24315/tred.1469047>
- Kenar, S. (2024). *Okul binalarının fiziksel koşulları ile ¼retmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dicle ¼niversitesi, Eğitim Bilimleri Enstit¼s¼, Diyarbakır.

- Kumar, V., Lavanya, M., Bhadra, S. & Bohra, J. (2025). Teachers' perception of job satisfaction and its correlation with personal profiles. *Journal of Community Mobilization and Sustainable Development*, 20(1), 167-173. <https://doi.org/10.5958/2231-6736.2025.00026.6>.
- Karaimam, S. (2024). *Liderlik tarzlarının çalışanların sessiz istifa eğilimleri üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Karakaş, E., Daşkın, İ., Kantar, F., Çelenk, K. ve Çelenk, İ. (2022). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 9(87), 1854-1863. <https://doi.org/10.26450/jshsr.3214>
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kayri, M. (2009). Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma (post-hoc) teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 51-64.
- Kılıç, B. (2024). *Öğretmenlerde sessiz istifa (Muğla ili örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- 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/systems12090460>
- Konal Memiş, T. ve Tabancalı, E. (2024). Öğretmenlerin sessiz çığılığı: Sessizce bırakma. *Eğitim Yönetimi ve Liderliğinde Araştırma*, 9(3), 372-412.
- Kösel, M. (2015). *Demografik özellikler kapsamında iş doyumuna ilişkin çalışanların algısı* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Lauck, G. (2005). Die Messung der inneren Kündigung. Ein Vorschlag zur Operationalisierung mit Bezügen zur angloamerikanischen Personalforschung. *German Journal of Human Resource Management*, 19(2), 139-158.
- Madell, R., & Ortiz, J. (2022). Can quiet quitting hurt your career? *U.S. News & World Report*. Retrieved from <https://money.usnews.com/money/blogs/outside-voices-careers/articles/what-is-quiet-quitting>
- Miller, R. G. (2018). *Simultaneous statistical inference*. Newyork: Springer.
- Örücü, E. ve Hasırcı, I. (2024). Örgütlerde hiyerarşi kültürü ve lider-üye etkileşiminin sessiz istifa davranışı üzerindeki etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 25(1), 275-291.
- Özde, H. Ö. (2023). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi (Tekirdağ ili örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- Özen, H., Korkmaz, M., Konucuk, E., Çeven, B., Sayar, N., Menşan, N. Ö. ve Chan, T. C. (2024). Sessiz bırakmanın değerlendirilmesi: Zil çalışıyor mu? *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 38, 108-142. <https://doi.org/10.14689/enad.38.1910>
- Özguven, İ. E. (2003). *Endüstri psikolojisi*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Palad, J. P. C. (2023). Are we addressing quiet quitting in the education sector? Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/372393864_Are_we_addressing_quiet_quitting_in_the_education_sector
- Ratova, N., Japashov, N., Aitzhanov, N., Abdulkabioğlu, M., Maxutov, S., & Sapabek, A. (2024). Job satisfaction of school teachers in Kazakhstan: A comparative analysis of survey results by demographic factors. *International Journal of Religion*, 5(5), 1023-1040. <http://doi.org/10.61707/07cqn46>
- Salman, Ö. (2017). *Yöneticilerin iletişim becerileri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sarı Karadaş, Y. (2020). *İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763-1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- Silah, M. (2002). *Çalışma psikolojisi*. Ankara: Selim Kitapevi.
- Sitorus, M. G., & Rachmawati, R. (2024). Analysis of the quiet quitting phenomenon with work engagement and job satisfaction as mediators: Study of employees in Indonesia banking industry. *Journal Eduvest*, 4(11), 10671-10693. <http://doi.org/10.59188/eduvest.v4i11.44765>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. NY: Sage Publications.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Tan, N. (2003). *Anadolu lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenler* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tanır, Y. (2024). *Öğretmenlerden yeni tepki: Sessiz istifa* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Taş, A. ve Selvitopu, A. (2020). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(29), 23-42. <https://doi.org/10.35675/befdergi.426989>
- Taşdan, M. (2008). *Kamu ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin değer, iş doyumunu ve öğretmene mesleki sosyal destek ile ilgili görüşleri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), 54-70.

- Taufik, M., & Nuryanti, T. (2023). Why millenials and Gen Z are silently leaving their jobs? Unraveling the 'quiet quitting' trend. *Asian Management and Business Review*, 3(2), 125-140. <http://doi.org/10.20885/AMBR.vol4.iss2.art7>
- Tipi, B. (2022). *Öğretmenlerde iş stresinin iş doyumunu ve işe yabancılaşma üzerine etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tomrukçu, Ç. (2010). *Özel ve kamuya ait ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşam ve iş doyum düzeyleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Topçu, E. (2021). *İlk ve ortaokulda görev yapan yöneticilerin iletişim tarzlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2020). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 72(1), 1-27.
- Uslu, M. (1999). *Resmî eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı bazı değişkenlere göre karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Xueyun, Z., Mamun, A. 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*. 40(1), 84-120. <https://doi.org/10.1080/15555240.2024.2323636>
- Yalçın, E. (2014). *Özel dersyanede çalışan öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yıldız, S. ve Özmenekşe, Y. O. (2022). Kaçınılmaz son: Sessiz istifa. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 14-24.
- Yılmaz, K. (2024). Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin sessiz istifa davranışları. B. Tunç, T. Bülbül, G. Özdem ve E. Özdoğan-Özbal (Ed.), *Prof. Dr. Kasım Karakütük Armağan Kitabı* (ss. 59-81). Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402.
- Yılmaz, K., Arık, R. S. ve Çelik, M. (2024). Öğretmenler için sessiz istifa ölçeğinin geliştirilmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(2), 426-438. <https://doi.org/10.33206/mjss.1405854>
- Yılmaz, K., Çelik, M. & Arık, R. S. (2025). Quiet quitting behaviors of teachers working in public schools in Türkiye: A qualitative research. *Educational Planning*, 32(1), 3-23.
- Yoğurtçu, B., Sezgin, F. ve Koşar, S. (2024). Sessiz istifa: Lise öğretmenlerinin görüşlerine dayalı nitel bir araştırma. *Kamu Yönetimi Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 83-108. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11576978>
- Youthall. (2022). *Sessiz istifa*. Erişim adresi <https://www.youthall.com/tr/company/ebooks/sessiz-istifa>

EXTENDED ABSTRACT

Educational institutions are one of the most fundamental institutions that shape the future of a society, play a critical role in the development of societies and the social development of individuals. The cornerstone of these institutions is teachers. The effective operation of educational organizations that aim to train the human resources and qualified workforce of the future plays an important role in contributing to development in every area of society. However, one of the prerequisites for this development is for the teachers who train these human resources to have the desired level of job satisfaction (Canbay, 2007). Teachers' motivation, job satisfaction and professional commitment directly affect the quality of education and the success of students. Job satisfaction refers to the satisfaction an individual receives from their work and emerges as a result of the psychological, social and economic conditions that employees encounter in their professional lives (Spector, 1997). The behaviors of students who will be trained by a teacher who has reached high satisfaction in their work and social life and who loves their job will differ from the students of a teacher who works under stress, is dissatisfied with their job and has professional unhappiness. Therefore, it is of great importance to eliminate stress, anxiety and burnout of teachers, who play an important role in shaping the future, and to increase their job satisfaction by meeting their expectations (Akbulut, 2015). When job satisfaction is achieved, teachers become more active in management processes, their opinions are taken into account in decision-making processes, and they become informed about decisions. This supports teachers to embrace changes, adapt quickly and implement practices effectively (Bursalıoğlu, 2010). In recent years, the concept of quiet quitting has attracted attention in many areas, especially in the business world and the education sector. Quiet quitting is defined as the emotional and mental detachment of the employee from the job without making a visible resignation in the workplace and is directly associated with job satisfaction. In the educational environment, this situation refers to a more covert detachment in which teachers continue their roles physically while experiencing emotional detachment from the teaching-learning process (Harris, 2022). Quiet quitting occurs as a result of employees feeling worthless in the work environment and being

dissatisfied with their jobs (Duman, 2022). In the literature, this concept is generally identified with the passive behaviors exhibited by employees as a result of their job dissatisfaction. While job satisfaction is a positive situation that develops depending on the level to which the employee's expectations for the institution are met, quiet quitting represents the individual's passive and negative attitude towards the job. In this context, it is predicted that practices aimed at increasing job satisfaction can reduce quiet quitting behaviors. Teachers in Turkey are thought to be one of the important groups that may exhibit quiet quitting behavior, and it is expected that research to be conducted on this subject will fill the gap in the literature and provide a new perspective. In this research, it is assumed that there may be a relationship between teachers' job satisfaction and quiet quitting behavior, and it is aimed to make recommendations to school administrators and teachers in line with the data to be obtained as a result of the research. In line with this general purpose, the following questions were sought: 1. *What are the views of teachers on job satisfaction?* 2. *Do teachers' views on job satisfaction vary according to gender, age, marital status, type of school they work at, educational status, professional seniority, total number of students at school, and total number of teachers at school?* 3. *What are the views of teachers on quiet quitting behavior?* 4. *Do teachers' views on quiet quitting behavior vary according to gender, age, marital status, type of school they work at, educational status, professional seniority, total number of students at school, and total number of teachers at school?* 5. *Is there a significant relationship between teachers' views on job satisfaction and teachers' quiet quitting behavior?* This study is a relational survey model research aiming to determine the relationship between the teachers' job satisfaction and quiet quitting behaviors working in public primary schools, middle schools, Anatolian high schools, and vocational high schools across Kütahya province during the fall semester of the 2024–2025 academic year. The research population consists of 3600 teachers. The number of samples determined with a 95% reliability level was calculated as 348. Simple random sampling technique was used to determine the sample. According to Karasar (2005), random sampling method is a method in which each individual in a universe has an equal chance of being included in the sample and the sample is selected randomly. 400 scales were distributed considering that there may be deficiencies or careless markings in the return. 377 of the 400 distributed scales were returned. Analyses were conducted with 364 of the returned data collection instruments that were usable. According to the research results, teachers defined their job satisfaction as "It satisfies me at a moderate level" and it was determined that teachers generally have a moderate level of job satisfaction. It has been determined that the opinions of the teachers participating in the study regarding job satisfaction do not show statistically significant differences according to the variables of gender, marital status, the institution they work in, educational status, the total number of students in the school, and the total number of teachers working in the school. The views of the teachers participating in the study on job satisfaction show a statistically significant difference according to the age variable. The job satisfaction perceptions of teachers between the ages of 36-45 were found to be higher than the job satisfaction perceptions of teachers between the ages of 25-35 and over 46. The views of the teachers participating in the study on job satisfaction show a statistically significant difference according to professional seniority. The average job satisfaction scores of teachers with professional seniority between 11-20 years were higher than those of teachers with professional seniority between 1-10 years. According to the research results, it was determined that teachers generally defined their quiet quitting behavior as "Sometimes" and exhibited a medium level of quiet quitting behavior. The findings obtained in the context of quiet quitting behaviors revealed that the highest participation occurred in the employee-based dimension. It was determined that there was no significant difference in the opinions of the teachers participating in the study regarding quiet quitting, administrative and employee-based dimensions according to gender, type of school they work at, educational status, professional seniority, total number of students in the school and total number of teachers working in the school. The research results show that the opinions of the teachers regarding the administrative dimension do not show any statistically significant difference according to age. However, significant differences were found in the opinions regarding the employee-based dimension and quiet quitting behavior according to age. The opinions of the teachers participating in the research regarding the administrative dimension and quiet quitting do not show any statistically significant difference according to their marital status. However, it was determined that there was a significant difference in the opinions regarding the employee-based dimension according to marital status. A weak, negative and significant relationship was found between teachers' job satisfaction and the administrative dimension of quiet quitting ($r=-0.32$, $p<0.01$). A moderate, negative and significant relationship was found between teachers' job satisfaction and the employee-based dimension of quiet quitting ($r=-0.54$, $p<0.01$). A significant and negative moderate relationship was found between teachers' job satisfaction and quiet quitting behaviors ($r=-0.46$, $p<0.01$).