



www.turkishstudies.net/economy

Turkish Studies - Economics, Finance, Politics

eISSN: 2667-5625

Research Article / Araştırma Makalesi



Örgütsel Ortamda Sessiz İstifa: Kuramsal Çerçeve ve Ölçek Uyarlama Çalışması*

Quiet Quitting in an Organisational Stting: Theoretical Framework and Scale Adaptation Study

Handan Akkaş**

Abstract: This study addresses the concept of “quiet quitting,” which has recently emerged as a salient theme in the organizational behavior literature, within a theoretical framework, and seeks to adapt the Quiet Quitting Scale developed by Patel et al. (2022) into Turkish while evaluating its psychometric properties. The empirical investigation was carried out with two independent samples of academics employed at public and private universities. In the first sample (n = 40), exploratory factor analysis indicated a two-dimensional structure; in the second sample (n = 225), confirmatory factor analysis, internal consistency, convergent validity, composite reliability, and criterion-related validity analyses were conducted. The results confirmed that the scale consists of two sub-dimensions—“behavioral quiet quitting” and “emotional quiet quitting”—and demonstrated that it can be reliably and validly employed in an academic context.

The findings further revealed significant associations between quiet quitting, organizational commitment, and turnover intention. Quiet quitting was negatively related to affective and normative commitment, while positively related to continuance commitment and turnover intention. These outcomes underscore that quiet quitting should not be regarded merely as an individual-level withdrawal attitude, but rather as a multidimensional construct intricately linked to organizational commitment dynamics.

The present study concludes that the Turkish adaptation of the Quiet Quitting Scale, with empirically established validity and reliability, provides a robust measurement instrument of both theoretical and practical value. It contributes to the enrichment of the organizational behavior literature and offers a diagnostic tool for identifying early signals of dissatisfaction and predicting turnover intentions among academic staff in Türkiye. Nevertheless, additional validation studies in diverse occupational contexts are warranted to ascertain the broader applicability of the instrument in assessing employees’ work attitudes and potential disengagement.

Structured Abstract: One of the concepts that has gained significant traction in recent academic literature is “quiet quitting,” which refers to the tendency of employees to limit their workplace engagement to the bare

* - Bu çalışma Mart 2024 tarihinde gerçekleştirilen III. Uluslararası Katılımlı İnsan ve Toplum Bilimleri Kongresinde sunulan ön çalışmanın devamı niteliğindedir.

This study is a continuation of the preliminary study presented at the IIIrd International Congress on Human and Social Sciences held in March 2024.

- Çalışma için Ankara Bilim Üniversitesi etik kurulundan 19.07.2023 tarih ve 2023/15 sayılı etik onay alınmıştır.

Ethical approval for the study was obtained from the Ankara Science University Ethics Committee on July 19, 2023, under number 2023/15.

** Doç. Dr., Ankara Bilim Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, İşletme Bölümü

Associate Professor, Ankara Science University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Department of Business Administration

ORCID 0000-0002-2082-0685

akkashandan@gmail.com

Cite as/ Atıf: Akkaş, H. (2025). Örgütsel ortamda sessiz istifa: Kuramsal çerçeve ve ölçek uyarlama çalışması. *Turkish Studies - Economy*, 20(3), 1143-1159. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.81562>

Received/Geliş: 12 April/Nisan 2025

Accepted/Kabul: 25 September/Eylül 2025

Published/Yayın: 30 September/Eylül 2025

Checked by plagiarism software



minimum required by their job descriptions, while avoiding any additional effort. This phenomenon, closely related to organizational commitment, is characterized by emotional or behavioral withdrawal without physical departure from the organization. It often manifests through reluctance to take on extra tasks, disengagement from collaboration, and minimal contribution to the workplace environment (Patel et al., 2022; Galanis et al., 2023). With the transformation of work conditions following the COVID-19 pandemic, individuals have increasingly sought work-life balance, leading to the greater visibility of employee profiles resistant to heightened performance expectations. Quiet quitting is thus not merely a personal attitude but rather a multidimensional process shaped by organizational climate, leadership styles, and institutional values. The most commonly used theoretical lens to explain this phenomenon is Social Exchange Theory, which posits that individuals reduce their contributions or withdraw completely when they perceive the costs of a relationship outweigh the benefits (Blau, 1964; Cook et al., 2013).

Within this framework, the present study aimed to adapt the Multidimensional Quiet Quitting Scale, originally developed by Patel and colleagues (2022), to the Turkish cultural context and to evaluate its psychometric properties. The translation and cultural adaptation process included forward and backward translation steps conducted with the assistance of subject matter experts to ensure semantic equivalence. Subsequently, the scale's content validity was assessed. The implementation phase involved two distinct academic sample groups. In the first phase, data collected from 40 participants were subjected to exploratory factor analysis (EFA), which confirmed that the scale comprises two fundamental dimensions: a "behavioral dimension," related to performing only the minimal required duties, and an "emotional dimension," associated with emotional resistance to exerting extra effort.

In the second phase, confirmatory factor analysis (CFA) was conducted with a larger sample of 225 academics to verify the factor structure identified in the first phase. The analysis indicated that the model was statistically significant and that the two-dimensional structure exhibited a good fit with the data. Furthermore, Cronbach's alpha coefficients indicated high internal consistency for both behavioral and emotional subscales. The construct validity of the scale was supported not only through model fit indices but also via its correlations with theoretically related constructs. Specifically, the relationships between the quiet quitting dimensions and other organizational variables—such as levels of commitment and turnover intention—demonstrated the scale's high criterion-related validity.

The findings revealed significant associations between quiet quitting and the various types of organizational commitment. In particular, employees with lower levels of affective commitment—defined as emotional attachment to and identification with the organization—were found to exhibit higher levels of quiet quitting. These individuals tend to contribute only to the extent required, with limited intrinsic motivation. Conversely, individuals with high levels of normative commitment, who perceive staying with the organization as a moral obligation, appeared more resistant to quiet quitting behaviors. On the other hand, those with high continuance commitment—who remain in the organization due to a perceived lack of alternatives or fear of loss—demonstrated a greater tendency toward both emotional and behavioral disengagement. Moreover, the positive correlation between quiet quitting and turnover intention suggests that quiet quitting may serve as an early indicator of an impending decision to leave the organization.

In conclusion, the adapted scale offers a reliable and valid instrument for measuring quiet quitting within the Turkish cultural context. It provides not only a valuable theoretical contribution to academic research but also a practical tool for organizational use. The scale can assist organizations in monitoring employee commitment levels, identifying dissatisfaction at an early stage, and informing strategic decisions aimed at reducing turnover rates. This study makes a meaningful contribution to the literature by enhancing the understanding and management of quiet quitting, both from a theoretical and an applied perspective.

Keywords: commitment, reliability, scale validation, turnover intention, quiet quitting

Öz: Bu çalışma, son yıllarda örgütsel davranış yazınında öne çıkan “sessiz istifa” kavramını kuramsal bir çerçevede ele alarak, Patel vd. (2022) tarafından geliştirilen Sessiz İstifa Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanmasını ve psikometrik özelliklerinin incelenmesini amaçlamıştır. Araştırma, devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerden oluşan iki ayrı örneklem üzerinde yürütülmüştür. İlk örnekleme (n=40) keşfedici faktör analizi sonucunda ölçeğin iki boyutlu yapısı ortaya konmuş; ikinci örnekleme (n=225) ise doğrulayıcı faktör analizi, iç tutarlılık, yakınsak geçerlilik, bileşik güvenirlik ve ölçüt bağımlı geçerlik analizleri

uygulanmıştır. Bulgular, ölçeğin “davranışsal” ve “duygusal” sessiz istifa olmak üzere iki alt boyuttan oluştuğunu, akademisyen örnekleminde geçerli ve güvenilir biçimde kullanılabileceğini göstermiştir.

Elde edilen bulgular, sessiz istifanın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile anlamlı ilişkiler taşıdığını göstermiştir. Özellikle duygusal ve normatif bağlılık ile negatif yönde; devam bağlılığı ve işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde ilişkiler saptanmıştır. Bu sonuçlar, sessiz istifanın yalnızca bireysel düzeyde bir tutum değil, aynı zamanda örgütsel bağlılık dinamikleriyle ilişkili, çok boyutlu bir yapı olduğunu ortaya koymuştur.

Sonuç itibarıyla, Türkçeye uyarlanan ve geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılan Sessiz İstifa ölçeği hem kuramsal literatüre katkı sağlayacak hem de Türkiye’de yaşayan akademik personelin memnuniyetsizliğinin erken tespitinde ve işten ayrılma eğilimlerinin öngörülmesinde kullanılabilecek güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, farklı sektörlerdeki çalışan gruplarında yapılacak ek geçerleme çalışmalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Böylece ölçeğin daha geniş bağlamlarda çalışanların iş tutumlarını ve potansiyel memnuniyetsizliklerini ölçmede kullanılabilirliği test edilebilecektir.

Anahtar Kelimeler: bağlılık, güvenirlik, işten ayrılma niyeti, ölçek geçerleme, sessiz istifa

1.GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında çalışanların motivasyonu, iş tatmini ve örgüte bağlılıkları, işletmelerin başarısını doğrudan etkileyen kritik unsurlar arasındadır. Ancak son yıllarda çalışma hayatına dahil olan "sessiz istifa" (quiet quitting) kavramı, bu unsurlar üzerindeki etkisini giderek daha belirgin biçimde hissettirmektedir. Geleneksel anlamda istifa, çalışanın işinden resmi olarak ayrılması ile sonuçlanırken, pandemi sonrası dönemde ortaya çıkan yeni iş dinamikleri, artan iş-yaşam dengesi beklentileri ve yükselen tükenmişlik sendromu vakaları, sessiz istifanın önemini artırmıştır. Sessiz istifa, çalışanların iş motivasyonlarını kaybetmeleri nedeniyle sadece temel görevlerini yerine getirip, ek sorumluluk almaktan veya yüksek performans göstermekten gönüllü olarak kaçındıkları bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Zenger ve Folkman, 2022). Ayrıca gönüllü işten ayrılma (Judge, 1993), tükenmişlik (Crawford, LePine ve Rich, 2010; Demerouti vd., 2001; Maslach vd., 2001) ve üretkenlik karşıtı iş davranışları (örn. Gruys ve Sackett, 2003; Klotz ve Bolino, 2013) ile ilişkilendirilen sessiz istifa, çalışanların görevlerini bilinçli olarak minimum düzeyde yerine getirme tutumunu benimsemelerini içeren duygusal ve davranışsal bir süreçtir (Patel vd., 2022; Robinson vd., 1994). Bu durumdaki çalışanların, kurumun meşru çıkarlarına zarar verme potansiyeline sahip olduğu ileri sürülmektedir (Dalal, 2005).

Sessiz istifa kavramı akademik ve popüler kültürde sıkça ele alınsa da, literatür henüz yeterli derinlikte değildir. Ayrıca kavramın örgüt literatüründeki kavramsallaştırılması ve ölçülmesi konusunda ortak bir uzlaşma bulunmamaktadır (Savaş ve Turan, 2023; Yılmaz vd., 2024; Yücedağlar vd., 2024). Bu bağlamda bu çalışmanın temel amacı, sessiz istifa ölçeğinin geçerlemesi olmakla beraber, son dönemde uluslararası literatürde incelenmeye başlanan sessiz istifa kavramının geçerleme çalışmasında kullanılan diğer örgütsel değişkenler ile ilişkisini ortaya koymanın, örgütsel davranış literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Sessiz istifanın yaygınlığına dair yapılan araştırmalar, bu olgunun işgücü piyasasında önemli bir yer tuttuğunu göstermektedir. Yakın zamanda yapılan bir Gallup araştırması, 2022'nin ikinci çeyreğinde ABD'deki çalışanların yarısından fazlasının sessiz istifa sürecinde olduğunu ortaya koymuştur (Harter, 2022). Türkiye’de ise Youthall (2022) tarafından hazırlanan raporda, 1002 katılımcıyla gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına göre, çalışmaya katılanların %24’ü kendini sessiz istifa sürecinde olarak tanımlarken, %46’sının ise sessiz istifaya yatkın olduğu belirlenmiştir.

Sessiz istifa kavramı sosyal değişim teorisi (SET) çerçevesinde açıklanabilir (Blau, 1964). Bu teoriye göre, bireyler ilişkilerinden elde ettikleri faydalar maliyetlerini aştığı sürece katkı sağlamayı sürdürürler; ancak maliyetler faydalardan daha yüksek hale geldiğinde katkılarını azaltma ya da ilişkiyi sonlandırma yolunu tercih edebilirler (Cook vd., 2013). SET’e göre, karar verme süreçlerini, mübadelenin algılanan faydalarından çok bireylerin mübadeleye yönelik katkılarına dair

algıları şekillendirmektedir. Bu doğrultuda çalışanların sessiz istifa sürecine girmesi, bireysel bir kararın ötesinde örgütsel dinamikler ve karşılıklı mübadele ilişkileriyle şekillenen tepkisel bir davranış olarak değerlendirilebilir.

İş hayatında çalışanların motivasyon, bağlılık düzeyleri ve performansları zaman içerisinde değişebilmekte ve bu değişim bazen işten çekilme, sessiz istifa ve işten ayrılma gibi şekillerde kendini gösterebilmektedir. Sessiz istifa bir nevi işten ayrılma gibi algılansa da örgütsel davranış literatüründe yer alan bu kavramlar ilişkili gibi görülebilecek işten çekilme ya da işten ayrılma kavramları arasında önemli farklar bulunmaktadır (Hamouche ve Koritos, 2023). Sessiz istifa, bir çalışanın açıkça işyerinden ayrılmamasına rağmen, işyerindeki varlığı ve katılımıyla olumsuz bir mesaj ilettiği durumu ifade etmektedir. Bu bağlamda çalışanlar, işlerinden tam anlamıyla ayrılmadan, ancak bilinçli olarak işlerini sınırlayarak, sadece asgari düzeyde çalıştıkları bir sürece girmektedir (Mahand ve Caldwell, 2023; Scheyett, 2022). Bu yaklaşım, çalışanların yalnızca kendilerinden beklenen minimum çabayı göstererek görevlerini yerine getirmeleri anlamına gelmektedir (Pearce, 2022). Başka bir deyişle, sessiz istifa durumunda çalışan, iş yerinde kalmaya devam eder ancak işine olan tutkusunu kaybetmiş ve minimum çabayla işini sürdürmeye yönelmiştir. Buna karşın, işten ayrılma durumunda, çalışanlar işlerini çoktan terk etmiş ve yeni bir işyeri arayışına girmişlerdir. Çalışma ortamında yüksek oranda sessiz istifa yaşanması, işyeri kültürünün olumsuz algılanmasına yol açabilir ve zamanla çalışanların işten ayrılma ihtimalini artırabilir (Mathis vd., 2017). Bu nedenle, sessiz istifa, çalışanların işten ayrılmasının bir habercisi olarak değerlendirilebilir. Öte yandan, işten çekilme durumunda bir çalışanın iş yerindeki sorumluluklarını bilinçli olarak azaltarak geri planda kalmayı tercih etmesi, işe geç gelmesi veya gelmemesi şeklinde kendini gösterebilir (Formica ve Sfodera, 2022). Sessiz istifada çalışan iş yerinde bulunup minimum çaba gösterirken; işten çekilme belirgin bir geri çekilme sürecidir ve çalışanın sorumluluklarını bilinçli olarak azaltmasının yanı sıra işe geç gelme, devamsızlık yapma veya görevlerini ihmal etme gibi davranışlarla kendini gösterebilir (Patel vd., 2022; Takase, 2010).

Sessiz istifanın en belirgin göstergelerinden biri, çalışanların ek görevleri yerine getirme konusunda isteksiz olmaları ve iş tanımlarının ötesine geçmemeleridir. Bu durum, işyeri devamsızlığına, sinik davranışlar sergilenmesine, iş yerinde iletişim eksikliğine ve gerilime yol açabilir; ayrıca, örgütsel bağlılığın azalmasına ve nihayetinde performans düşüklüğüne neden olurken (Galanis vd., 2024; Pevec, 2024), çalışanların üretkenliğini de tehdit edebilir (Hamouche ve Chabani, 2021). Dolayısıyla işverenlerin sessiz istifayı tanıması, çalışanların memnuniyetsizliklerini anlaması ve çözüm üretmesi bağlamında önem arz etmektedir. Bununla birlikte, bu belirtilerin fark edilmesi hem bilimsel çalışmalara katkı sağlaması hem de iş ilişkilerinin ve çalışma ortamının korunması açısından kritik bir gereksinimdir.

Çalışanların bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçlerini ölçmek amacıyla psikometrik ölçekler kullanılmaktadır. Bu çalışmada Patel vd. (2002)'nin geliştirdiği ölçeğin geçerlemesini yapmak üzere seçilme sebebi çalışmanın çok kültürlü bağlamda geçerlemesinin yapılmış, birden fazla örneklem üzerinde test edilmiş (tam zamanlı çalışan, yüksek lisans öğrencileri) ve literatürdeki olası tüm ilişkili değişkenlerle ayrışım geçerlemesinin yapılmış güçlü bir ölçek olmasıdır. Bu çerçevede çok boyutlu bir sessiz istifa ölçeğinin Türkçe literatüre kazandırılması, bu alandaki teori ve araştırmanın gelişimini hızlandırırken, sessiz istifanın farklı boyutlarının kavramsal korelasyonlar ve sonuçlarla nasıl ilişkilendirildiğinin incelenmesini kolaylaştıracaktır. Özellikle, sessiz istifanın farklı boyutlarının kavramsal ilişkilerini ve sonuçlarını inceleyebilmek için birden fazla boyuta sahip olması önemlidir. Mevcut çalışmadan önce ön çalışma niteliğinde bir çalışma gerçekleştirilmiş (Meydan ve Akkaş, 2024); bu çalışmada ise kavramın kuramsal çerçevesinin incelenmesi ve ölçeğin geçerlemesinin yapılması amaçlanmıştır. Bu tür sistemli bir incelemenin, sessiz istifa kavramının ve onunla ilişkili değişkenlerin daha ayrıntılı anlaşılmasına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Bu sayede örgütlerin çalışan memnuniyetsizliğini erken tespit edebileceği ve bu sorunlara yönelik çözümler üretmek çalışan bağlılığını artırabileceği değerlendirilmektedir. Böylece işletmeler için

işgücü devamlılığının sağlanması, maliyetlerin düşürülmesi ve verimliliğin artırılması mümkün olabilecektir.

Patel vd. (2022) çalışmasında, sessiz istifanın, farklı ancak ilişkili yapılarla oluşturulmuş bir nomolojik ağ içinde yer alan çok boyutlu bir yapı olduğunu ileri sürmüştür. Çalışmada sessiz istifa, davranışsal ve duygusal bileşenlerden oluşan çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda davranışsal sessiz istifa, işyerine minimum düzeyde katkı sağlayarak kendini gösterirken, duygusal sessiz istifa, iş yerinde gerekenden fazlasını yapmaya verilen duygusal tepki olarak kendini göstermektedir. Davranışsal sessiz istifa sürecinde çalışanlar, sadece istemsiz işten ayrılmayı önleyecek şekilde asgari düzeyde katkıda bulunurlar. Tıpkı davranışsal sessiz istifada olduğu gibi, duygusal sessiz istifa da temelde sosyal mübadele teorisine dayanmaktadır (Blau, 1964; Patel vd., 2022). Bu bağlamda, çalışanlar işe yaptıkları katkının aşırı asgari seviyesinin ötesinde işle ilgili katılımla ilişkili artan düzeyde olumsuz duygu hissedebilirler. Aynı zamanda, bazı çalışanlar bu aşırı asgari katkı seviyesinde veya altında kalmaya devam ettiklerinde işle ilgili olumlu duygular da hissedebilirler.

Sonuç olarak, sessiz istifa hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli etkiler doğurabilecek bir olgu olup, geçerli araçlarla ölçülmesi, bu olgunun derinlemesine anlaşılması açısından büyük önem taşımaktadır (Galanis vd., 2023). Hem uygun bir ölçüm aracının Türkçe literatüre kazandırılması hem de bu kavramın anlaşılması, bir yandan akademik çalışmalara katkı sağlayacak diğer yandan da iş ilişkilerinin ve çalışma ortamının sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesine yardımcı olacaktır.

2.YÖNTEM

Ölçeğin Türkçe uyarlaması için ölçeğin çeviri çalışması yapılmış, iki farklı örneklemden toplanan veriler ile faktör yapısının keşfedilmiş ve ardından doğrulanmış, örneklem için ayrı ayrı iç tutarlılık analizleri gerçekleştirilmiş ve karşılaştırılmış, farklı bir ölçek ile ölçüt bağımlı geçerliliğinin sağlanması adımları uygulanmıştır.

2.1 Örneklem

Çalışmanın örneklemini sessiz istifa sonucu oluşan performans azalışının doğrudan tespit edilmesinin güç olduğu eğitim sektörü içinde bulunan akademisyenler oluşturmaktadır. Veriler, iki farklı çalışma için devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerden oluşan iki farklı örneklem grubundan toplanmıştır (n1=40, n2=225).

Eğitim sektörü, tüm bileşenlerin karşılıklı etkileşim içinde bulunduğu ve çalışanların stratejik bir değer olarak kabul edildiği kurumsal yapılardan biridir (Çelik, 2000). Bu sektör; sınırların kesin çizgilerle belirlenemediği, karmaşık girdiler, süreçler ve çıktılarla birlikte belirsizlik taşıyan örgütsel teknolojilerin yer aldığı bir alan olarak tanımlanabilir. Ayrıca sınıf içi özerklik (Meydan, 2010), bireycilik (Gideon, 2002), karmaşıklık (Barnett, 1994; Berg, 2007), ayrıcalıksızlık (Gideon, 2002) ve profesyonellik (Berg, 1989) gibi yapısal ve kültürel özelliklere sahiptir. Eğitimin niteliğinin kısa vadede ölçülmesi güç olup, öğretim sürecinde eğitimcilerin sahip oldukları özerklik, yalnızca yasal yükümlülükleri değil aynı zamanda ahlaki sorumlulukları da beraberinde getirmektedir (Strike, 1990). Eğitimcilerin mesleki yeterliliklerinin ve güvenilirliklerinin yüksek düzeyde olması, profesyonellik ve bireycilik algılarının güçlü bulunması ile eğitimin doğrudan sınıf ortamında yürütülmesi (Meydan ve Köksal, 2019), onların duygu ve davranışlarının anlaşılmasını kritik bir unsur haline getirmektedir. Bu bağlamda, çalışmada eğitim sektöründen elde edilen örneklemin araştırma amacına ve bağlamına uygun olduğu değerlendirilmektedir.

Birinci örneklem devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 40 akademisyenden oluşmaktadır. Katılımcıların 22'si kadın (%55), 17'si erkekten (%42,5) oluşmakta ve 1 çalışan (%2,5) cinsiyetini belirtmek istememektedir. 3'ü (%7,5) 20-25, 8'i (%20) 26-30, 9'u (%22,5) 31-35, 9'u (%22,5) 36-

40 ve 11'i (%27,5) 40 yaş üzeridir. 8'i lisansüstü (%20), 29'u (%72,5) doktora ve 3'ü (%7,5) diğer eğitim düzeyine sahiptir. 2 çalışanın toplam çalışma süresi (%5) 1 yıldan az, 9 çalışanın (%22,5) 1-5 yıl, 8 çalışanın (%20) 6-10 yıl, 8 çalışanın (%20) 11-15 yıl, 6 çalışanın (%15) 16-20 yıl ve 7 çalışanın (%17,5) 20 yıl ve üzeridir. Katılımcıların 3'ünün (%7,5) kurum çalışma süresi 1 yıldan az, 19'unun (%47,5) 1-5 yıl, 6'sının (%15) 6-10 yıl, 9'unun (%22,5) 11-15 yıl, 2'sinin (%5) 16-20 yıl ve 1'inin (%2,5) 20 yıl ve üzeridir. 40 saatten az çalışanların sayısı 22 (%55), 40 saatten fazla çalışanların sayısı 18 (%45)'dir. Katılımcıların 14'ü devlet (%35), 26'sı vakıf (%65) üniversitesinde görev yapmaktadır.

İkinci örneklem devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 225 akademisyenden oluşmaktadır. Katılımcıların 122'si kadın (%54,2), 101'i erkekten (%44,9) oluşmakta ve 2 çalışan (%0,9) cinsiyetini belirtmek istememektedir. 6'sı (%2,7) 20-25, 60'ı (%26,7) 26-30, 63'ü (%28,0) 31-35, 52'si (%23,1) 36-40 ve 44'ü (%19,6) 40 yaş üzeridir. 10'u lisansüstü (%4,4), 80'i (%35,6) doktora ve 135'i (%60) diğer eğitim düzeyine sahiptir. 7 çalışanın toplam çalışma süresi (%3,1) 1 yıldan az, 60 çalışanın (%26,7) 1-5 yıl, 57 çalışanın (%25,3) 6-10 yıl, 50 çalışanın (%22,2) 11-15 yıl, 27 çalışanın (%12) 16-20 yıl ve 24 çalışanın (%10,7) 20 yıl ve üzeridir. Katılımcıların 19'unun (%8,4) kurum çalışma süresi 1 yıldan az, 91'inin (%40,4) 1-5 yıl, 60'ının (%26,7) 6-10 yıl, 35'inin (%15,6) 11-15 yıl, 13'ünün (%5,8) 16-20 yıl ve 7'sinin (%3,1) 20 yıl ve üzeridir. 40 saatten az çalışanların sayısı 129 (%57,3), 40 saatten fazla çalışanların sayısı 96 (%42,7)'dir. Katılımcıların 161'i devlet (%71,6), 64'ü vakıf (%28,4) üniversitesinde görev yapmaktadır.

2.2 Veri Toplama Araçları

Sessiz İstifa Ölçeği: Çalışmada kullanılan ölçek Patel vd., (2022) tarafından geliştirilen Çok Boyutlu Sessiz İstifa ölçeğidir. Ölçeğin orijinali 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Davranışsal Sessiz İstifa alt boyutu 6 maddeden, Duygusal Sessiz İstifa boyutu ise 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki maddeler hiç katılmama durumu 1 tamamen katılma durumu 5 olmak üzere 5'li Likert tipindedir. Artan puanlar sessiz istifa durumunun artışı göstermektedir. Orijinal ölçekte davranışsal sessiz istifa boyutu 2'nci (1. çalışma sonunda) ve duygusal sessiz istifa boyutunda 7'nci madde (3. çalışma sonunda) ölçekten çıkarılmıştır. Bu çalışmada kapsamında orijinal ölçek tüm maddeleriyle analizlere dahil edilmiştir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ölçek, Duygusal (6 madde), Normatif (6 madde) ve Devam (6 madde) bağlılığı olarak 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Türkçe geçerlemesi Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçekteki maddeler hiç katılmama durumu 1 tamamen katılma durumu 5 olmak üzere 5'li Likert tipindedir. Artan puanlar bireyin bağlılığının artışı göstermektedir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Orijinali Rosin ve Korabik (1995) tarafından geliştirilmiş ölçeğin Türkçe geçerlemesi Elmas (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek dört maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki maddeler hiç katılmama durumu 1 tamamen katılma durumu 5 olmak üzere 5'li Likert tipindedir. Artan puanlar işten ayrılma niyetinde artışı göstermektedir.

Araştırmada sektör, yaş, cinsiyet, kurum çalışma süresi, toplam çalışma süresi, haftalık çalışma süresi ve eğitim demografik değişkenler olarak alınmıştır. Demografik değişkenler analize dahil edilmemiş, örneklem grubunu betimlemek için kullanılmıştır.

Çalışmaya katılan bireyler çalışmanın amacı ile ilgili bilgilendirilmiş, katılımcılardan veri toplama aşamasında onam alınmış ve Ankara Bilim Üniversitesi etik kurulundan 19.07.2023 tarih ve 2023/15 sayılı onay alınmıştır.

2.3 İşlem

2.3.1 Çeviri Çalışması

Ölçeğin Türkçe uyarlama sürecinde, Sousa ve Rojjanasrirat'ın (2011) önerdiği yöntem esas alınmıştır. İlk aşamada, alanında uzman iki kişi ölçeği Türkçeye çevirmiştir. Elde edilen bu çeviriler, üçüncü bir uzman tarafından karşılaştırılarak dilsel farklılıklar ve anlatım tutarsızlıkları giderilmiştir. Ardından, ölçek iki farklı uzman tarafından tekrar kaynak dile çevrilmiş ve çeviriler arasındaki farklılıkların sebepleri belirlenerek gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Tüm bu adımların sonucunda ölçeğin nihai versiyonu oluşturulmuştur. Son versiyonun açık ve anlaşılır olup olmadığını belirlemek amacıyla beş uzman tarafından tekrar değerlendirme yapılmış ve bu doğrultuda ölçeğin uygulanmasına karar verilmiştir.

2.3.2 İstatistiksel Analiz Çalışmaları

Ölçeğin kapsam geçerliliği, çeviri aşamasında alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda değerlendirilmiştir. Yapı geçerliliğinin sınanması amacıyla, birinci örneklem grubundan elde edilen veriler üzerinde keşfedici faktör analizi, ikinci örneklem grubundan elde edilen veriler üzerinde ise doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığını belirlemek için hem ölçeğin bütününe hem de iki alt boyutuna ilişkin veriler her iki örneklem grubunda ayrı ayrı analiz edilmiştir. Bu değerlendirmelerde Cronbach Alfa katsayısı temel ölçüt olarak kullanılmıştır. Ölçüt bağımlı geçerlilik ise, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçekleri kullanılarak test edilmiştir.

3. BULGULAR

3.1 Keşfedici Faktör Analizi (Birinci Örneklem)

Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için birinci örneklemden toplanan veri ile keşfedici faktör analizi (KFA) yapılmıştır. Orijinal ölçek geliştirme çalışmasında duygusal ve davranışsal sessiz istifa faktörleri arasında belirtilen ilişki nedeniyle Promax döndürmesi ile temel bileşen analizi gerçekleştirilmiştir. Örneklem sayısının faktör analizi için yeterliliği test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ve Bartlett normal dağılım testi yapılmış, test sonucunda KMO değerinin yeterli (0,707) ve Bartlett testinin istenen düzeyde ($\chi^2=301$, $df=78$, $p<,000$) olduğu görülmüştür (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu sonuç örneklem sayısının yeterli olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, birinci çalışmada kullanılan örneklem büyüklüğünün ($n=40$) keşfedici faktör analizi açısından sınırlı olduğu bilinmektedir. Ancak bu analiz, ölçeğin ön modellemesini yapmak üzere ön keşif amacıyla gerçekleştirilmiş; elde edilen yapı, daha geniş bir örneklem ($n=225$) üzerinde doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Bu yöntemsel yaklaşım sayesinde, ölçme aracının faktör yapısının güvenilirliği daha güçlü biçimde desteklenmiş ve sınırlı örneklemle elde edilen bulguların tek başına genellenmesi riskinden kaçınılmıştır.

Analiz sonucunda, özdeğeri 1'in üzerinde olan iki faktör belirlenmiştir. Elde edilen bu yapının, orijinal ölçekte tespit edilen iki faktörlü yapıyla uyumlu olduğu ve bu yapının, toplam varyansın %58,1'ini açıkladığı saptanmıştır. Maddelerin faktör yükleri 0,375 ile 0,912 arasında değişmektedir. Ölçekte yer alan maddelerden yalnızca iki tanesinin (DSİ6 ve DUSİ1) orijinal ölçekte planlanan faktörlerin dışında yer aldığı görülmüştür. Maddeler incelendiğinde, katılımcılar tarafından hem duygusal hem de davranışsal boyutlarda değerlendirilebilecek şekilde algılanabileceği düşünülmüştür.

Söz konusu maddeler ölçekten çıkarılarak analiz yeniden yapılmıştır. Bu tekrar sonucunda, tüm ölçek için faktör yüklerinin 0,632 ile 0,899 arasında değiştiği belirlenmiştir. Boyut bazında incelendiğinde, Duygusal Sessiz İstifa boyutunun faktör yükleri 0,518 ile 0,842; Davranışsal Sessiz İstifa boyutunun faktör yükleri ise 0,665 ile 0,899 arasında değiştiği görülmüştür. Tüm maddelerin faktör yüklerinin, kesme noktası olarak kabul edilen 0,32 değerinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). İki faktörlü yapı, toplam varyansın %62,07'sini açıklamaktadır. Ancak

bu yapının doğruluğunu test etmek amacıyla, ikinci örneklem grubunda DFA analizlerine geçilmiştir. Ölçeğe ilişkin faktör analizi sonuçları (faktör yükleri, açıklanan varyans ve özdeğerler) Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Temel Bileşenler analizi: Faktör Yüklenimleri, Açıklanan Varyans ve Özdeğerler

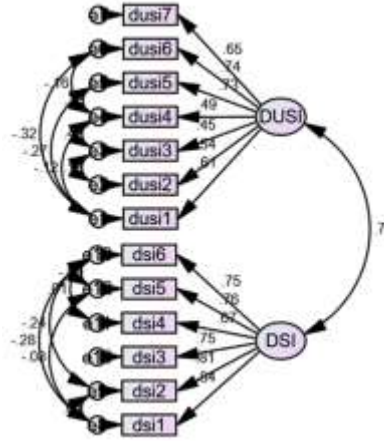
Madde	Birinci analiz		İkinci analiz	
	Faktör		Faktör	
	F1	F2	F1	F2
DUSİ 6. İşimde 'ekstra çaba' sarf etmediğim için ruh sağlığım çok daha iyidir.	.842		.838	
DUSİ 5. İşimi kaybetmemeye yetecek kadar iş yaptığımda daha az tükenmiş hissedirim.	.743		.805	
DUSİ 4. İşimi kaybetmemek için gereğinden çok çalıştığımda çoğunlukla duygularım olumsuz olarak katlanır.	.712		.781	
DSİ 6. Sadece verilen işi yapmak tembellik değil, akıllıca bir davranıştır.	.633		--	--
DUSİ 7. İşle ilgili konulara kafa yorarak zaman geçirme niyetim yoktur.	.632		.745	
DUSİ 2. Yapacak ekstra iş aramamak duygusal olarak bana keyif verir.	.571		.656	
DUSİ 3. İşimde fazladan çaba göstermem gerektiğinde endişelerim çok artar.	.518		.632	
DSİ 1. Sadece benden istenilen işleri işimi kaybetmeyecek kadar yaparım.		.912		.899
DSİ 2. Görevlerime sadece işimi kaybetmeyecek kadar zaman harcarım.		.856		.855
DSİ 3. Terfi almamı sağlayacak olsa bile ekstra iş yapmam.		.697		.813
DSİ 5. Ücretimin karşılığı olan işler dışında iş yapmam.		.605		.745
DSİ 4. İşimi kaybetmemek için daha çok ya da akıllıca değil, yeterince çalışmam gerektiğine inanırım.		.525		.655
DUSİ 1. Verilen ekstra işlerin yarım kalması beni rahatsız etmez.		.375	--	--
Özdeğer	5,31	2,24	4,66	2,17
Açıklanan Varyans (Rotasyon Sonrası, %)	40,89	17,25	42,34	19,7
Açıklanan Toplam Varyans	58,15		62,07	

Keşfedici faktör analizi, ölçeğin orijinal ölçekten çok farklılaşmadığını ancak iki maddenin (DSİ 6 ve DUSİ 1) dikkatli değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Ön çalışma ile faktör yapısının tespit edilmesinin ardından ikinci bir veri toplanarak çalışmanın ikinci aşamasına geçilmiştir.

3.2 Doğrulayıcı Faktör Analizi (İkinci Örneklem)

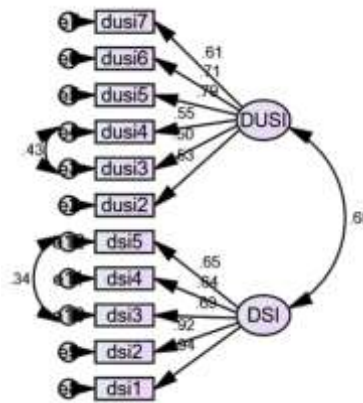
Keşfedici faktör analizinin, ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi iki faktörlü bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymasının ardından, ikinci örneklem grubundan (n=225) elde edilen veriler kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada, KFA’dan elde edilen sonuçlar temel alınmıştır (Worthington ve Whittaker, 2006). Ölçeğin iki faktörlü yapısının doğrulama süreci, tüm maddeler analize dahil edilerek yürütülmüştür. Başlangıç DFA bulguları, model uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırların biraz dışında olduğunu göstermektedir [$\chi^2(64, n=225)=294,6$, $\chi^2/sd=4,609$, RMSEA=0,127, CFI=0,842]. Bu analizde maddelerin faktör yükleri 0,475 ile 0,925 arasında değişmiştir. Model iyileştirme indeksleri incelendiğinde, her iki faktörde de bazı maddeler arasında hata kovaryanslarının eklenmesi gerektiği görülmüştür. Aynı faktör altında yer alan maddelerin benzer içerikli ifadelerden oluşması ve aynı boyutu ölçmesi nedeniyle bu hata kovaryanslarının eklenmesi uygun bulunmuştur (Alper ve Sümer, 2017). Bununla birlikte, model

iyileştirmelerinin teorik temellere dayandırılması büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada yalnızca anlam bakımından benzer içeriklere sahip maddeler arasında sınırlı sayıda hata kovaryansı tanımlaması yapılmış olup, bu tür yapısal düzenlemelerin etkilerinin daha geniş örneklemlemlerle yeniden test edilmesi gerektiği vurgulanmalıdır. Model iyileştirmelerinin ardından elde edilen sonuçlar, ölçeğin iki faktörlü yapısının doğrulandığını göstermiştir [$\chi^2(52, n=225)=122,06$, $\chi^2/sd=2,393$, RMSEA=0,079, CFI=0,951]. Bu değerler, modelin kabul edilebilir uyum düzeyine ulaştığını ortaya koymaktadır (Meydan ve Şeşen, 2015). DFA sonucunda doğrulanan model Şekil 1’de sunulmuştur. Ölçek boyutları arasındaki korelasyon katsayısı 0,77 olup, boyutlar arasında görece yüksek bir ilişki olduğu belirlenmiştir.



Şekil 1. DFA sonucu

İki boyut arası korelasyon katsayısının yüksek olmasının nedeninin KFA sırasında diğer faktöre yüklenen iki madde olabileceği değerlendirilmiş ve bu maddeler analizden çıkarılarak tekrar DFA yapılmıştır. Model iyileştirmelerinin yapılması sonrasında gerçekleştirilen analiz sonucunda ölçeğin iki faktörlü yapısının doğrulandığı [$\chi^2(41, n=225) = 148,009$, $\chi^2/sd=3,61$, RMSEA=0,10, CFI=0,915], uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu Şekil 2’de görülebilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015).



Şekil 2. DFA sonucu

Son analizde boyutlar arası korelasyon katsayılarının yüksek olmaması (<0,70) çoklu bağlılık (multikolarite) problemi olmadığını göstermektedir (Grewal vd., 2004). Bununla birlikte iki faktörün benzer algılanabileceği de değerlendirilerek ölçeğin tek faktörlü yapısı da test edilmiş, ancak tek faktörlü yapının doğrulanmadığı görülmüştür.

3.3 Yakınsak Geçerlilik ve Bileşik Güvenirlik Analizi

Yapı geçerliliğini değerlendirmek amacıyla yakınsak geçerlilik analizine yer verilmiştir. Bu kapsamda, her bir alt boyut için (DSİ ve DUSİ) Ortalama Varyans Açıklaması (AVE) ve Bileşik Güvenirlik (CR) değerleri hesaplanmıştır. İlk alt boyut için AVE değeri 0,557 ve CR değeri 0,882 olarak bulunmuştur. Bu değerler, literatürde kabul gören eşik değerlerin ($AVE \geq ,50$; $CR \geq ,70$) üzerinde olup (Hair vd., 2010), ilgili yapının yeterli yakınsak geçerliliğe ve içsel tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. İkinci alt boyut için AVE değeri 0,637 ve CR değeri 0,897'dir. Sonuç olarak, her iki alt boyut da yapı geçerliliği açısından kabul edilebilir değerlere sahiptir. Bununla birlikte, AVE ve CR değerlerinin yeterli düzeyde olması, yapının yalnızca teknik olarak geçerli olduğunu göstermektedir. Ancak yapının teorik geçerliliği ve kavramsal bütünlüğü farklı örneklemelerde tekrarlanarak test edilmelidir.

3.4 İç Tutarlılık Analizleri

Ölçeğin iç tutarlılığını belirlemek amacıyla, her iki örneklem grubu için alt boyutlara ait Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Birinci örneklemde, DUSİ ve DSİ boyutları için Cronbach Alfa değerleri sırasıyla 0,81 ve 0,857 olarak bulunmuştur. İkinci örneklemde ise bu değerler sırasıyla 0,794 ve 0,885'tir. Analizlerde, DFA aşamasında uygun yüklenme göstermediği belirlenen maddeler (DSİ6 ve DUSİ1) değerlendirilmeye dahil edilmemiştir.

3.5 Ölçüt Bağımlı Geçerlik

Ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliliğini test etmek için iki ölçek kullanılmıştır. İlk ölçek Meyer vd., (1993) tarafından geliştirilen, Türkçe geçerlemesi Dağlı vd., (2018) tarafından yapılmış olan ve Duygusal (6 madde), Normatif (6 madde) ve Devam (6 madde) bağıllığı olarak 3 alt boyuttan oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeğidir. Bu çalışma kapsamında ölçeğin tamamı için iç tutarlılık katsayısı 0,807 olarak üç alt boyutu için ise sırasıyla 0,860, 0,818 ve 0,762 olarak tespit edilmiştir. İkinci ölçek Rosin ve Korabik, (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlemesi Elmas (2012) tarafından yapılan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğidir. Bu ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,915 olarak tespit edilmiştir.

Ölçüt bağımlı geçerlilik testi için Sessiz İstifa Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin her iki örneklemde elde edilen faktör puanları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile test edilmiştir. Bu ölçeklerin kullanılmasının sebebi, daha önceki çalışmalarda sessiz istifa ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin tespit edilmiş olmasıdır (Are, 2024; Dominique-Ferreira vd., 2024; Harris, 2025; Patel vd., 2022). Boyutlar arası ilişkiler Tablo-2'de görülmektedir:

Tablo 2: Boyutlar arası ilişkiler

Değişken	1. Örneklem						2. Örneklem					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1	1	,611**	-0,21	-,533**	-,368*	-,440**	1	,661**	-,228**	-,612**	-,378**	-,452**
2		1	-0,18	-,575**	-,491**	-,219		1	-,002	-,576**	-,257**	-,241**
3			1	0,181	,571**	,500**			1	0,187	,260**	,369**
4				1	,338*	,370*				1	,363**	,397**
5					1	,543**					1	,588**
6						1						1

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

1: Duygusal bağlılık, 2: Normatif bağlılık, 3: Devam bağıllığı, 4: İşten ayrılma niyeti, 5: Davranışsal sessiz istifa, 6: Duygusal sessiz istifa

Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde her iki örneklemde de davranışsal sessiz istifa ile duygusal bağlılık arasında negatif yönde, istatistiksel olarak anlamlı ve çok düşük ($r = -,368$; $p < ,05$)

ve $r=-,378$; $p<,01$) düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Yine her iki örnekleme duygusal sessiz istifa ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı düşük düzeyde ($r=-,440$; $p<,01$ ve $r=-,452$; $p<,01$) ilişki gözlemlenmiştir.

Her iki örnekleme de DSİ ve normatif bağlılık arasında sırasıyla çok düşük ($r=-,491$; $p<,01$) ve düşük ($r=-,257$; $p<,01$) negatif ilişkiler bulunmuştur. DUSi ve normatif bağlılık arasında ise ilk örnekleme anlamlı ilişki bulunmamış ($r=-,219$; $p>,05$), ikinci örnekleme ise negatif yönlü ve çok düşük ($r=-,241$; $p<,01$) düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Her iki örnekleme DSİ ve DUSİ ile devam bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ancak düşük ($r=-,571$; $p<,01$ ve $r=-,500$; $p<,01$) ve çok düşük ($r=-,260$; $p<,01$ ve $r=-,369$; $p<,01$) düzeyde pozitif ilişkiler gözlemlenmiştir.

Korelasyon analizi sonuçları her iki örnekleme de Sessiz istifa ölçeğindeki DUSİ ve DSİ boyutları duygusal ve normatif bağlılığın negatif yönde ilişkili olduğu, devam bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin ise pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Örgüt içinde birey davranışları çeşitli bireysel ve örgütsel faktörlerin etkisinde şekillenmektedir. Bu faktörlerin bazıları bireylerin örgüte karşı olumlu tutum sergilemelerine katkı sağlarken bazıları ise çalışanların bağlılık ve performans düzeylerinde azalmaya ve hatta işten ayrılma ve işyerinde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasına neden olabilir. Bununla birlikte, bireylerin çalıştıkları örgütte iş gereklerinin ötesine geçmemesi, yabancılaşması hatta sinik davranışlar sergilemesi söz konusu olabilmektedir. Bu bağlamda örgütsel davranış yazınında incelenen önemli kavramlardan biri olarak ele alınan “Sessiz İstifa” iş dünyasında dikkat çeken bir olgu haline gelmiştir. Dolayısıyla, işverenlerin sessiz istifa olgusunu tanıması, çalışanların memnuniyetsizliklerini anlaması ve çözüm üretmesi, sürdürülebilir bir iş ortamı yaratma açısından önemli rol oynamaktadır.

Son dönemde yapılan çalışmalarla da ortaya konulduğu gibi, çalışanların önemli sayılabilecek miktardaki bir oranı çalıştıkları örgütte sessiz istifa sürecindedir. Bu nedenle bu kavramın görünürlüğünün artması ve örgütler tarafından birey davranışının anlaşılması açısından Sessiz İstifa durumunun ölçülmesi önem arz etmektedir. Bu çerçevede bu çalışma bu çabanın bir parçası olarak sessiz istifa kavramı ile ilgili kuramsal çerçeve sunmakta ve bu kavramın Patel vd. (2022) tarafından geliştirilen ölçeğinin Türkçe uyarlamasını ortaya koymaktadır.

Geçerleme çalışması, ölçeğin çeviri çalışmasını, ilk örneklemden toplanan veri ile ölçeğin faktör yapısının keşfedilmesini, ardından bu yapının ikinci bir örneklemden toplanan veri ile doğrulanmasını, iki farklı örneklem için iç tutarlılık analizlerinin yapılmasını, bu analizlerin karşılaştırılmasını ve son adımda farklı iki ölçek ile birlikte ölçüt bağımlı geçerliliğinin sağlanmasını içermektedir. Analiz sonuçları ölçeğin orijinal ölçekte olduğu gibi iki faktörlü yapısı ile Türkçe kültüründe kullanılabileceğini göstermektedir. Bu adımlarda yapılan analizler aşağıda detaylı olarak açıklanmaktadır.

Birinci çalışma akademisyenlerden oluşan 40 kişilik bir örneklem ile yapılmıştır. Çeviri sonrasında, toplanan veriler ile iç tutarlılık analizi ve keşfedici faktör analizi gerçekleştirilmiştir. İç tutarlılık analizi sonuçları değerlendirildiğinde, ölçeğin bütünü için de iki alt boyutu için de güvenilir olduğu görülmüştür. KFA aşamasında Bartlett Küresellik Testi yapılmış, örneklem sayısının yeterli olduğu görülmüştür. KFA Promax döndürme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. İki madde haricinde (DSİ6 ve DUSİ1) ölçeğin orijinal ölçekteki madde faktör yüklenimleri ile örtüştüğü belirlenmiştir. Bu sonuç, ön çalışma sonucunda ölçeğin orijinal versiyonundan çok fazla sapmadığını, ancak iki maddenin dikkatle değerlendirilmesi gerektiğini göstermiştir.

Çalışmanın sonraki aşaması devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerden oluşan 225 kişiden toplanan veri ile gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda birinci örneklem ile yapılan çalışmada ölçeğin KFA ile ortaya konan faktör yapısı DFA ile doğrulanmış, ilk örneklemde olduğu gibi her iki boyutta da birer madde ölçekten çıkarılmıştır. DSI alt boyutundaki maddeler iş yüküne tepki, çaba düzeyi ve işe zaman ayırma isteği gibi bireyin iş yerindeki davranışlarına odaklanırken; DSI6 (“Sadece verilen işi yapmak tembellik değil, akıllıca bir davranıştır”) kişisel bir inanç durumunu ifade ettiği düşünülmektedir. Bu durum, bilişsel bir durumun, davranışsal bir boyutta değerlendirilmesiyle açıklanabilir yani faktör yüklemesinin düşük olmasının nedeni, madde içeriğinin kuramsal açıdan diğer maddelerle örtüşmemesi olduğu değerlendirilmektedir. DUSİ alt boyutundaki maddeler tükenmişlik, endişe ve keyif gibi duygusal deneyimleri betimlerken; DUSİ1 (“Verilen ekstra işlerin yarım kalması beni rahatsız etmez”) maddesi duygusal nötrlüğü ifade ettiği düşünülmektedir. Dolayısıyla bu durum her iki madde için de madde içeriğinin diğer maddelerle kuramsal açıdan tam olarak örtüşmemesine neden olabileceği değerlendirilmektedir. Zira farklı içerik türleri, faktör analizinde madde yüklemelerini etkileyebilmektedir (DeVellis ve Thorpe, 2021). Bir diğer sebebin ise, ölçek maddelerinin algılanışını ve yanıtlanışını etkileyebilecek olan kültürel değerler olabileceği göz ardı edilmemelidir (van de Vijver ve Leung, 2021). Ayrıca örgütsel bağlılık değişkeninin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti ölçekleri kullanılarak ölçüt bağımlı geçerleme analizi yapılmış ve analizler sonucunda sessiz istifa ölçeğinin iki boyutlu yapısı ile kullanılabileceği görülmüştür.

Bununla birlikte, çalışmamızın ölçüt bağımlı geçerlik aşamasında elde edilen bulguları incelendiğinde örgütsel davranış literatürüne katkı sağlayacak çıkarımlara ulaşılmaktadır. Bu çerçevede sessiz istifa ile örgütsel bağlılığın alt boyutları ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere yönelik aşağıdaki değerlendirmeler yapılmıştır.

Fazla iş yapmaya verilen duygusal tepki olarak tanımlanan duygusal sessiz istifa ve duygusal bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Duygusal bağlılık, bireyin örgüte aidiyet hissetmesi, örgüt değerlerini benimsemesi ve örgütte kalmayı istemesiyle ilgilidir (Meyer ve Allen, 1991). Bireylerin örgüte olan duygusal bağlılıkları arttıkça, işle bütünleşme düzeyleri yükselmekte ve buna bağlı olarak ekstra rol davranışları sergileme eğilimleri güçlenmektedir (Saks, 2006). Bu durum, çalışanların işe bağlılıkları ile performansları arasındaki pozitif ilişkinin bir göstergesi olup, sessiz istifa davranışlarının anlaşılmasında kritik bir öneme sahiptir (Christian, Garza ve Slaughter, 2011). Dolayısıyla bireylerin duygusal bağlılık düzeyi düşük olduğunda duygusal sessiz istifa düzeylerinin yüksek olması beklenen bir sonuçtur (Meyer vd., 2002; Patel vd., 2022). Çalışmamızın bu bulgusunun daha önceki çalışmalar ve kuramsal çıkarımlarla uyumlu olduğu görülmektedir.

Çalışmamızda elde edilen davranışsal sessiz istifa ve duygusal bağlılık arasındaki negatif yönlü ilişki de kuramsal olarak beklenen bir sonuçtur. Davranışsal sessiz istifa, işyerinde asgari katkı sağlama davranışı ve ekstra rol davranışlarından kaçınma olarak tanımlanmaktadır (Patel vd., 2002). Diğer yandan duygusal bağlılığı yüksek çalışanların ekstra rol davranışına çok istekli oldukları görülmektedir (Meyer vd., 2002; Organ, 1997). Dolayısıyla işyerinde duygusal bağlılık artması davranışsal sessiz istifayı azaltması olağan bir sonuçtur.

Çalışmanın bir diğer bulgusu da duygusal ve davranışsal sessiz istifa ile normatif bağlılık arasında bulunan negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişkidir. Bu değişkenleri içeren daha önce yapılmış çalışmalarda normatif bağlılığın yüksek olmasının örgütsel vatandaşlık davranışını artırabileceği (Meyer ve Parfyonova, 2010) ve örgütte kalma konusunda zorunluluk hisseden bireylerin işlerine duygusal olarak ilgisiz kalsalar bile sessiz istifa davranışını daha az sergileyeceği ortaya konmuştur (Harris, 2025; Xueyun vd., 2024). Dolayısıyla normatif bağlılığın sessiz istifayı azaltıcı bir faktör olarak yorumlanabileceği düşünülebilir. Bununla birlikte, normatif bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar işte asgari düzeyde çalışmayı ya da çekilme davranışı göstermeyi ahlaki

açından da yanlış bulduklarından sessiz istifa düzeylerinin düşük olması beklenen bir sonuçtur (Allen ve Meyer, 1996).

Öte yandan, davranışsal ve duygusal sessiz istifa ve devam bağlılığı arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devam bağlılığı, bireyin örgütte kalmasının alternatif maliyetler veya kayıplar nedeniyle zorunluluk haline gelmesiyle ilgilidir (Meyer ve Allen, 1991). Devam bağlılığı yüksek bireyler örgütte kalmaya devam etmesine rağmen, bu süreç zorunluluktan kaynaklanmakta ve bireylerin motivasyonları ve örgütsel vatandaşlık davranışları düşük olabilmektedir (Allen ve Meyer, 1996; Meyer vd., 2002). Bu nedenle, devam bağlılığı yüksek bireylerin sessiz istifa davranışı sergilemesi beklenebilir. İki değişken arasındaki ilişkinin önceki çalışmaların bulguları ile uyumlu olduğu, devam bağlılığı yüksek olan çalışanların işlerinden tatmin olmasalar dahi işlerini bırakmayabilecekleri görülmektedir (Hom vd., 2012). Bir diğer sebep ise, devam bağlılığı olan bireylerin aslında örgütte kalmak istememesi ancak ekonomik faktörler, alternatif iş imkanlarının az olması nedeniyle örgütte kalmak zorunda olmaları olabilir. Bu yüzden bireyler işten ayrılmasa da duygusal ve davranışsal sessiz istifa durumunda olabilirler (Meyer vd., 2022; Patel vd., 2003; Schrock vd., 2016). İlgili değişkenler ve boyutlar arası ilişkiler incelendiğinde; bireylerin örgüte olan duygusal ve normatif bağlılığının davranışsal ve duygusal sessiz istifa düzeylerini azalttığı değerlendirilmektedir. Duygusal ya da normatif bir bağlılık hissetmeden sadece zorunluluklardan ötürü örgütte kalan çalışanların ise sessiz istifa yaşamaları mümkün görünmektedir.

Son olarak, işten ayrılma niyetinin davranışsal ve duygusal sessiz istifa ile pozitif yönde ilişkili olmasının da yine daha önce yapılan çalışmalar ile uyumlu olduğu görülmektedir. Bu konuda yapılmış olan bazı çalışmalarda sessiz istifa yaşayanların işten ayrılma durumu yaşamalarının çok olası olduğu bulgulanmıştır (Galanis vd., 2023; Moisoglou vd., 2024). Bu nedenle, bireyleri işten ayrılma niyetinin artmasının sessiz istifa durumlarını artabileceği değerlendirilmektedir.

Temel amacı sessiz istifa ölçeğinin Türkçe geçerlemesini yapmak olan bu çalışmada, kuramsal çıkarımlar ve istatistiksel bulgular sessiz istifa ölçeğinin iki boyutlu yapısıyla akademisyen örneklemini temelinde Türk kültüründe kullanım açısından geçerli ve güvenilir sonuçlar sunmaktadır. Ancak bu bulguların farklı gruplarla da test edilmesi önerilmektedir. Diğer yandan ölçeğin geçerlemesi yapılırken ölçüt bağımlı geçerlilik aşamasında kullanılan ve alt boyutları analize dahil edilen örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ölçekleri bağlamında çıkarımlar da yapılmıştır. Mevcut çalışma ve ilerleyen çalışmaların sonuçlarının, sessiz istifa kavramının daha derinlemesine anlaşılmasına ve işyerlerindeki memnuniyetsizliklerin daha etkili bir şekilde ele alınmasına yardımcı olabileceği değerlendirilmektedir. Sonuç olarak, bu çalışmanın, örgütsel davranış alanında önemli bir konu olan sessiz istifanın anlaşılması ve yönetilmesi için alana değerli bir katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

Kaynakça

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Alper, S., & Sümer, N. (2017). Özgür irade ve belirlenimcilik ölçeği'nin Türkçeye uyarlaması ve psikometrik özellikleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 20(39), 26–36.
- Are, E. O. (2024). *Please, don't quiet quit: A quantitative study examining educators' intent to leave* [Doctoral dissertation]. University of the Cumberland.
- Atalay, M., & Dağıstan, U. (2024). Quiet quitting: A new wine in an old bottle? *Personnel Review*, 53(4), 1059–1074. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2023-0122>
- Barnett, J. (1994). Learning experiences among second language students. In *Working with student diversity: Contexts, issues and strategies in the University of South Australia* (J. Barnett, pp. 63–94). Centre for University Teaching and Learning, University of South Australia.
- Berg, G. (1989). Educational reform and teacher professionalism. *Journal of Curriculum Studies*, 21(1), 53–60.
- Berg, G. (2007). From structural dilemmas to institutional imperatives: A descriptive theory of the school as an institution and of school organizations. *Journal of Curriculum Studies*, 39(5), 577–596. <https://doi.org/10.1080/00220270600880994>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Cook, K. S., Cheshire, C., Rice, E. R., & Nakagawa, S. (2013). Social exchange theory. *Handbook of Social Psychology*, 61–68.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi* (2. Basım). Pegem Akademi.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68).
- Dalal, R. S. (2005). A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241–1255. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1241>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2021). *Scale development: Theory and applications*. Sage publications.
- Dominique-Ferreira, S., Oliveira, M., & Prentice, C. (2024). Organizational Commitment: The Role of Organizational Happiness and Quiet Quitting. In J. V. Carvalho, A. Abreu, D. Liberato, & J. A. D. Rebolledo (Eds.), *Advances in Tourism, Technology and Systems* (Vol. 384, pp. 61–70). Springer Nature Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-99-9758-9_6

- Elmas, S. (2012). *İşyerinde mobbing ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkilerine ilişkin bir araştırma* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(8), 899-907.
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., Gallos, P., & Kaitelidou, D. (2023). The quiet quitting scale: Development and initial validation. *AIMS Public Health*, 10(4), 828–848. <https://doi.org/10.3934/publichealth.2023055>
- Galanis, P., Moisoglou, I., Malliarou, M., Papathanasiou, I. V., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., & Kaitelidou, D. (2024). Quiet Quitting among nurses increases their turnover intention: evidence from Greece in the Post-COVID-19 Era. *Healthcare*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.3390/healthcare12010079>
- Gideon, B. H. (2002). Structuring schools for teacher collaboration. *The Education Digest*, 68(2), 30.
- Grewal, R., Cote, J. A., & Baumgartner, H. (2004). Multicollinearity and measurement error in structural equation models: implications for theory testing. *Marketing Science*, 23(4), 519–529. <https://doi.org/10.1287/mksc.1040.0070>
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30–42. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00224>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th Edition). NJ: Prentice Hall.
- Hamouche, S., & Chabani, Z. (2021). COVID-19 and the new forms of employment relationship: Implications and insights for human resource development. *Industrial and Commercial Training*, 53(4), 366–379. <https://doi.org/10.1108/ICT-11-2020-0112>
- Hamouche, S., Koritos, C., & Papastathopoulos, A. (2023). Quiet quitting: relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(12), 4297-4312.
- Harris, L. C. (2025). Commitment and quiet quitting: A qualitative longitudinal study. *Human Resource Management*, 64(2), 565–582. <https://doi.org/10.1002/hrm.22274>
- Harter (2022, September 6). *Is Quiet Quitting Real*. Gallup. February 10, 2024, <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>
- Hom, P. W., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Griffeth, R. W. (2012). Reviewing employee turnover: Focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion. *Psychological Bulletin*, 138(5), 831–858. <https://doi.org/10.1037/a0027983>
- Judge, T. A. (1993). Does affective disposition moderate the relationship between job satisfaction and voluntary turnover? *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 395–401. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.3.395>
- Klotz, A. C., & Bolino, M. C. (2013). Citizenship and counterproductive work behavior: A moral licensing view. *Academy of Management Review*, 38(2), 292-306. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0109>
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet quitting—causes and opportunities. *Business and Management Research*, 12(1), 9-19.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human Resources Management* (1st edition). Cengage Learning.
- Meydan, C. H., & Akkaş, H. (2024). Çok boyutlu sessiz istifa ölçeği Türkçe geçerleme ön çalışması. 158–162.
- Meydan, C. H. (2010). Adalet algısı-iç girişimci davranışlar ilişkisinde kontrol odağının şekillendirici rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36, 195–222.
- Meydan, C. H., & Köksal, K. (2019). The effect of organizational structure on leader power in educational and security organizations: A comparative study. *Ted Eğitim ve Bilim*. <https://doi.org/10.15390/EB.2019.7512>
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları* (2. baskı). Detay Yayıncılık.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283–294. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.09.001>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Vraika, I., Kalogeropoulou, M., Gallos, P., Prasini, I., & Galanis, P. (2024). *Quiet quitting threatens healthcare organizations and services: Alarming evidence from a cross-sectional study with nurses in Greece*. Research Square. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-4593376/v1>
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. In *Organizational citizenship behavior and contextual performance* (1st edition, pp. 12–13). Psychology Press.
- Patel, P., Bachrach, D., & Guedes, M. J. (2022). *Quiet Quitting at work: Pre-registration for scale development*. OSF Registries. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/KTPAB>
- Pearce, K. (2022, September 12). *What is quiet quitting?* The Hub. February 10, 2024, <https://hub.jhu.edu/2022/09/12/what-is-quiet-quitting/>
- Pevec, N. (2024). The concept of identifying factors of quiet quitting in organizations: An integrative literature review. *Izzivi Prihodnosti*, 8(2, May 2023). <https://doi.org/10.37886/ip.2023.006>
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37(1), 137–152. <https://doi.org/10.2307/256773>

- Rosin, H., & Korabik, K. (1995). Organizational experiences and propensity to leave: a multivariate investigation of men and women managers. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1), 1–16. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.1001>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Savaş, B. Ç., & Turan, M. (2023). Sessiz İstifa Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *The Online Journal of Recreation and Sports*, 12(3), 442–453. <https://doi.org/10.22282/tojras.1291075>
- Scheyett, A. (2022). Quiet Quitting. *Social Work*, 68(1), 5–7. <https://doi.org/10.1093/sw/swac051>
- Schrock, W. A., Hughes, D. E., Fu, F. Q., Richards, K. A., & Jones, E. (2016). Better together: Trait competitiveness and competitive psychological climate as antecedents of salesperson organizational commitment and sales performance. *Marketing Letters*, 27(2), 351–360. <https://doi.org/10.1007/s11002-014-9329-7>
- Sousa, V. D., & Rojjanasrirat, W. (2011). Translation, adaptation and validation of instruments or scales for use in cross-cultural health care research: A clear and user-friendly guideline. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 17(2), 268–274. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2753.2010.01434.x>
- Strike, K. A. (1990). The legal and moral responsibility of teachers. In *the moral dimensions of teaching* (J. I. Goodland, R. Soder ve K. A. Sirotnik, pp. 118–223).
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Takase, M. (2010). A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management. *Collegian*, 17(1), 3–12. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2009.05.001>
- Van de Vijver, F. J., & Leung, K. (2021). *Methods and data analysis for cross-cultural research* (Vol. 116). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781107415188>
- Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations for Best Practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806–838. <https://doi.org/10.1177/0011000006288127>
- Xueyun, Z., Yang, Q., & Al Mamun, A. (2024). Predicting the quiet quitting intention among the generation Z workforce in hotel industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 1–30. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2024.2393336>
- Yılmaz, K., Arık, R. S., & Çelik, M. (2024). Öğretmenler için sessiz istifa ölçeğinin geliştirilmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(2), 426–438. <https://doi.org/10.33206/mjss.1405854>
- Youthall (2022). *Sessiz istifa* Youthall. February 10, 2024, <https://www.youthall.com/en/company/ebooks/sessiz-istifa>
- Yücedağlar, A., Gılıç, F., Uzun, N. B., & İnandı, Y. (2024). Öğretmenlerde sessiz istifa ölçeği: Bir geçerlik ve güvenirlilik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(69), 227–251. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.1313367>
- Zenger, J., & Folkman, J. (2022). *Sessiz istifa kötü çalışanlarla değil, kötü patronlarla alakalı*. <https://hbrturkiye.com/blog/sessiz-istifa-kotu-calisanlarla-degil-kotu-patronlarla-alakali>