



FIRAT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

Journal of Social Sciences

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



Sessiz İstifa Ölçeğinin Türkçe Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*

Turkish Validity and Reliability Study of the Quiet Quitting Scale

Asiye Yüksel AĞARGÜN¹ ve Seçil TAŞTAN²

¹Öğr. Gör. Dr., Boğaziçi Üniversitesi, Görme Engelliler Teknoloji ve Eğitim Laboratuvarı (GETEM), İstanbul, Türkiye, asiye.agargun@bogazici.edu.tr, orcid.org/0000-0003-3243-3989

²Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, Örgütsel Davranış (İngilizce) Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye, seciltastan@marmara.edu.tr, orcid.org/0000-0002-4284-9198

Araştırma Makalesi/Research Article

Makale Bilgisi Geliş/Received: 27.11.2024 Kabul/Accepted: 21.11.2025 DOI: 10.18069/firsatbed.1591862	ÖZ Sessiz istifa kavramı son yıllarda giderek daha fazla dikkat çekmektedir. Ancak literatürde, bu kavramı ölçmeye yönelik Türkçe ölçme araçlarının yetersiz olduğu görülmektedir. Bu nedenle, bu çalışmanın temel amacı Guedes ve arkadaşları (2022) tarafından geliştirilen Sessiz İstifa Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanmasıdır. Çalışmanın ilk aşamasında, ölçek 113 sağlık çalışanına iki hafta arayla iki kez uygulanmış ve ölçeğin iç tutarlılığı ile test-tekrar test güvenirliliği değerlendirilmiştir. İkinci aşamada, ölçek 373 sağlık çalışanına uygulanmış ve yapı geçerliğini test etmek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) gerçekleştirilmiştir. AFA sonucunda, orijinal ölçekteki duygusal ve davranışsal boyutlara ek olarak bilişsel bir boyut ortaya çıkmıştır. Düşük faktör yüklerine sahip iki madde çıkartılmış ve ölçek 11 maddeyle son halini almıştır. Ardından, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile orijinal iki faktörlü yapı ve AFA sonucunda elde edilen üç faktörlü model karşılaştırılmış; üç faktörlü modelin daha iyi uyum indeksleri sunduğu belirlenmiştir. Bulgular, genel olarak ölçeğin güçlü yapı geçerliği ve yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermiştir. Sonuç olarak, bu çalışma Sessiz İstifa Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasının geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymaktadır.
Anahtar Kelimeler Sessiz İstifa, Ölçek Uyarlama, Sağlık Çalışanları	ABSTRACT The concept of quiet quitting has attracted increasing attention in recent years. However, the existing literature shows a lack of Turkish instruments designed to measure this construct. Therefore, the main purpose of this study is to adapt the Quiet Quitting Scale, developed by Guedes et al. (2022), into Turkish. In the first phase of the study, the scale was administered twice to 113 healthcare professionals with a two-week interval, and its internal consistency and test-retest reliability were evaluated. In the second phase, the scale was applied to 373 healthcare professionals, and Exploratory Factor Analysis (EFA) was conducted to assess construct validity. EFA revealed an additional cognitive factor alongside the original emotional and behavioral dimensions. Two low-loading items were removed, resulting in an 11-item scale. Subsequently, Confirmatory Factor Analysis (CFA) was conducted to compare the original two-factor structure with the three-factor model identified in EFA, and the results demonstrated that the three-factor model provided better fit indices. Overall, the findings showed high levels of construct validity and internal consistency. Consequently, this study indicates that the Turkish adaptation of the Quiet Quitting Scale is a valid and reliable measurement instrument.
Keywords Quiet Quitting, Scale Adaptation, Healthcare Professionals	

Atıf/Citation: Ağargün Yüksel, A. ve Taştan, S. (2026). Sessiz İstifa Ölçeğinin Türkçe Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 36, 1, 43-54.

Sorumlu yazar/Corresponding author: Asiye Yüksel AĞARGÜN, asiye.agargun@bogazici.edu.tr

* Bu çalışma, Asiye Yüksel Ağargün'ün Prof. Dr. Seçil Taştan danışmanlığındaki doktora tezi kapsamında 14. Uluslararası Gevher Nesibe Sağlık Bilimleri Kongresi'nde sunulmuştur.

1. Giriş

“Sessiz istifa” kavramı, özellikle COVID-19 pandemisi sonrası artan bir ilgi odağı haline gelmiştir. Ancak, bu olgunun nasıl kavramsallaştırılması ve ölçülmesi gerektiği konusunda araştırmacılar arasında tam bir fikir birliği sağlanamamıştır. Guedes ve arkadaşları (2022), sessiz istifayı işle ilgili görev, sorumluluk ve yükümlülüklerin minimum düzeyde yerine getirilmesi olarak tanımlamışlardır. Sessiz istifanın, iş tatminsizliği, tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve iş-yaşam dengesi gibi kavramlarla ilişkili olabileceği tartışılmaktadır. Sessiz istifa, yalnızca asgari düzeyde işe bağlılıkla yetinme, rahatlık arayışı ve kişisel tatmin duygusuyla ilişkilendirilmiştir. Bu bağlamda, sessiz istifanın çok boyutlu bir yapı sergilediği ve yapısal olarak geçerli bir şekilde değerlendirilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Guedes, Patel ve Bachrach, bu ihtiyaca yanıt olarak “Çok Boyutlu Sessiz İstifa Ölçeği”ni geliştirmiş ve ölçeğin iki boyutlu yapısını doğrulamışlardır (Guedes vd., 2022; Patel vd., 2023).

Bu çalışmanın temel amacı, Çok Boyutlu Sessiz İstifa Ölçeği’nin (Guedes vd., 2022) Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik analizini yapmaktır. Her ne kadar Türkiye’de sessiz istifa olgusuna yönelik bazı özgün ölçek geliştirme çalışmaları (örn. Savaş & Turan, 2023) bulunsa da, bu çalışmada özellikle sessiz istifa kavramının uluslararası literatürdeki tanım ve boyutlarıyla karşılaştırmalı olarak ele alınabilmesine imkân tanıyan bir ölçeğin Türkçeye uyarlanması tercih edilmiştir. Son yıllarda hem akademi hem de iş dünyasında dikkat çeken bir olgu olan sessiz istifa, özellikle motivasyon, iş-yaşam dengesi ve çalışan bağlılığı üzerindeki etkileri açısından araştırılması gereken bir konu haline gelmiştir. Bu nedenle, Sessiz İstifa Ölçeği’nin Türkçeye uyarlanması, yalnızca ulusal alan yazına katkı sağlamakla kalmayacak, aynı zamanda bu kavramın farklı bağlamlardaki benzerlik ve farklılıklarını incelemek için uluslararası düzeyde önemli veriler sunacaktır.

2. Sessiz İstifa Kavramı

Sessiz istifa kavramı, son zamanlarda dünyada büyük ilgi görmektedir. Sessiz istifa, “*çalışanın birincil sorumluluklarını yerine getirmeye devam ettiği, ancak bu sorumlulukların ötesine geçmeye daha az istekli olduğu*” bir durumu ifade eder (Klotz ve Bolino, 2022). Bu kavram ilk olarak 2009 yılında ekonomist Mark Boldger tarafından ortaya atılmıştır (Hitt, 2022). Ancak, 2021’de sosyal medya platformu TikTok’ta viral hale gelene kadar geniş çapta dikkat çekmesi on yılı bulmuştur (Kudhail, 2022). Örgütler, üretken ve kendilerine bağlı çalışanlar istediklerinden, sessiz istifa uluslararası bir kavram olarak hem yöneticiler hem de iş dünyası açısından endişe verici bir eğilim olarak değerlendirilmektedir.

Sessiz istifa kavramıyla ilgili en kapsayıcı tanımlardan birini Yıkılmaz (2022) yapmıştır: “*Çalışanın iş hayatında yaşadığı yoğun tempolu kültür nedeniyle, sessiz istifa, yeni nesil çalışanların düşük iş bağlılığı sergileyerek iş yerindeki sorunlara (stres, kaygı, iş yükü, destek eksikliği, öfke vb.) karşı memnuniyetsizliklerini ifade etmeleri ve bu sorunların iyilik halini azaltması, iş-aile çatışmasına ve tükenmişliğe yol açması, aynı zamanda işsizliğin getirdiği sosyal, ekonomik ve psikolojik sorunlar nedeniyle geri çekilmesidir.*” (s. 588). Sessiz istifayı bir korunma stratejisi olarak açıklayan Yıkılmaz (2022), çalışanların iş yerinde minimum performansla tükenmişlikten korunmaya çalıştığını ifade eder. Çalışanlar bu süreçte, iş-yaşam dengesine özen göstererek iyi olma hallerini korumaya ve işin gerektirdiği asgari düzeyde üretkenliği sağlamaya odaklanırlar. Bu şekilde, çalışanlar artan iş yüküne ve çeşitlenen iş beklentilerine karşı bir korunma stratejisi geliştirmiş olurlar (Yıkılmaz, 2022).

Sessiz istifanın ortaya çıkmasında, gerçekçi olmayan iş talepleri ve çalışanların tükenmişlikten kaçınma ile ruh sağlıklarını koruma arzusu önemli rol oynamaktadır (Khan vd., 2022). 1002 katılımcıyla gerçekleştirilen bir araştırmada, sessiz istifanın nedenleri şu şekilde belirtilmiştir: kariyer yollarının kapalı olması, iş-yaşam dengesizliği, düşük ücretler, görev tanımındaki belirsizlik, uzun çalışma saatleri ve yüksek performans beklentileri (Youthall, 2022, akt. Çimen & Yılmaz, 2023). Sessiz istifa sürecindeki zihinsel süreçlerin iyi analiz edilmesi gerekmektedir. Buna ek olarak, araştırmalar, çalışanlarının ihtiyaçlarına değer veren yöneticilerin olduğu ortamlarda sessiz istifa yaşayanların sayısının daha düşük olduğunu göstermektedir. Kötü bir yönetim söz konusu olduğunda, sessiz istifa sayısı, iyi yöneticilere göre dört kat daha fazla olabilmektedir (Zenger ve Folkman, 2022). Tüm bunlardan dolayı, sessiz istifa sürecindeki dinamiklerinin incelenmesi hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olumlu sonuçlar doğurabilir.

Youthall (2022) tarafından yapılan bir araştırmada, katılımcılara sessiz istifa süreciyle ilgili sorular yöneltilmiş ve katılımcıların %24'ü halihazırda bu süreçte olduklarını belirtirken, %46,6'sı bu eğilime yatkın olduklarını ifade etmiştir (akt. Atsan, 2023). Gallup Enstitüsü'nün 15,000'den fazla tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanla yaptığı bir anket çalışmasında ise, ABD iş gücünün yarısından fazlasının sessiz istifa yaşayanlardan oluştuğu ortaya konmuştur (Harter, 2022). Bu açıdan bakıldığında, yönetimlerin sessiz istifa durumunu ciddiye alması önemlidir. Zira, çalışanların motivasyonunu artırmak ve iş yerindeki bağlılıklarını güçlendirmek için sessiz istifa kavramının anlaşılması ve gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir.

Son dönemde, “sessiz istifa”, sağlık sektörü başta olmak üzere kritik alanlarda önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır. Pandemi öncesinde, tükenmişlik, sağlık çalışanları arasında giderek artan bir sorun halindeyken, Covid-19 pandemisiyle birlikte bu durum daha da ciddi bir sorun haline gelmiştir. Duygusal kopuş, tükenmişlik ve profesyonel yeterlilik hissinin azalması bir araya gelerek sessiz istifayı bir başa çıkma mekanizması haline getirmiştir (Arneja & Gilardino, 2023). Artan iş yükü, uzun çalışma saatleri ve düşük iş tatmini gibi zorlayıcı çalışma koşulları sessiz istifa eğilimini artırırken, özellikle sağlık sektöründeki nitelikli çalışanların yurtdışına yönelmesine sebep olmaktadır (Güzel, 2024; Şen Olgay ve Yurt, 2023). Ülke içinde ciddi bir yüksek nitelikli insan kaynağı kaybına yol açma potansiyeli taşıyan sessiz istifa, hem sağlık sisteminin sürdürülebilirliğini hem de hizmet kalitesini olumsuz etkileyerek önemli bir risk teşkil etmektedir.

Bu bağlamda, sessiz istifa olgusunun sağlık çalışanları üzerindeki etkisini ele alan literatürdeki çalışmalar sınırlıdır. Mevcut araştırmalar, sessiz istifanın sağlık hizmetleri üzerindeki uzun vadeli etkilerini daha derinlemesine incelemenin önemini vurgulamaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalardan biri, Galanis ve arkadaşları (2024) tarafından yapılmıştır. Araştırmalarında, Covid-19 sonrası sessiz istifanın hemşirelerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini değerlendirmişler ve işten ayrılma niyetinin potansiyel belirleyicileri olarak çeşitli demografik ve iş özelliklerini incelemişlerdir. Bu çalışmada, kendi geliştirdikleri dokuz maddelik Sessiz İstifa Skalası'nı (Galanis vd., 2023) kullanmışlardır. Çalışmanın bulgularına göre, sessiz istifa seçeneğini tercih eden hemşireler arasında bu olgunun yaygınlaştığını ve sağlık hizmetlerinin verimliliği ile kalitesinin azaldığını belirtmişlerdir. Ayrıca, hemşirelere yönelik örgütsel destek ve gerekli kaynakların sağlanmasının, hemşireleri motive edecek ve meslekten ayrılmalarını engelleyecek bir çalışma ortamının oluşturulması açısından zorunlu olduğunu vurgulamışlardır.

Türkiye’de sessiz istifa kavramını ölçmeye yönelik bazı ölçek geliştirme çalışmaları da bulunmaktadır (Boz vd., 2023; Karaşin ve Öztırak, 2023; Savaş ve Turan, 2023). Bu çalışmalar, kavramın yerel bağlamda özgün biçimlerde ele alınmasına katkı sağlamaktadır. Öte yandan, bu araştırmada kullanılan Çok Boyutlu Sessiz İstifa Ölçeği (Guedes vd., 2022), sessiz istifayı uluslararası literatürde tanımlanan kuramsal boyutlarıyla ele alma imkânı sunduğu için uyarlanmaya değer bulunmuştur. Böylece elde edilen bulguların hem yerel hem de küresel düzeyde karşılaştırmalı analizlere katkı sunması hedeflenmiştir.

Bununla birlikte, Kim ve arkadaşları (2023) Çok Boyutlu Sessiz İstifa Ölçeği'nin Korece geçerlik çalışmasını gerçekleştirmişlerdir. İki ayrı örneklem (N1 = 220, N2 = 400) ile Açıklayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizi yaparak, ölçeğin iki faktörlü bir yapıya sahip olduğunu doğrulamışlardır. Ayrıca, Çok Boyutlu Sessiz İstifa Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasını yapmak amacıyla, Meydan ve Akkaş (2024), devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 40 akademisyenden oluşan bir örneklemde Açıklayıcı Faktör Analizi kullanarak ölçeğin Türkçe geçerlik ön çalışmasını yapmışlardır. Ölçeğin iç tutarlılığını hem tek boyutlu değerlendirmişlerdir ($\alpha = 0,87$), hem de alt boyutlar bazında değerlendirmişlerdir (davranışsal boyut: $\alpha = 0,86$ ve duygusal boyut: $\alpha = 0,81$). Ancak ölçek uyarlama çalışmalarında yapı geçerliği kadar, test-tekrar test güvenirliliği, zamanlar arası korelasyon analizi ve Doğrulamalı Faktör Analizi gibi analizler de, ölçeğin zamana karşı tutarlılığını ve ölçüm yapısının doğruluğunu göstermek açısından büyük önem taşımaktadır (DeVellis, 2017; Kline, 2016). Bu bağlamda, mevcut çalışmada, söz konusu analizlerin gerçekleştirilmesi ve raporlanması, ölçeğin Türk örnekleminde geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu ortaya koyan ilk kapsamlı çalışma olma niteliği taşımaktadır.

3. Yöntem

3.1. Örneklem

Çok Boyutlu Sessiz İstifa Ölçeği'nin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması için, kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın ilk aşamasında, çeşitli hastanelerde görev yapmakta olan 113 sağlık çalışanı çalışmaya dahil edilmiştir. Bu örneklemedeki katılımcıların %60,2'si kadın, %39,8'i erkektir. Katılımcıların yaş aralığı 22-65 yıl arasında değişmekte olup, ortalama yaş 30,50'dir (SS = 10,3). Örneklemede yer alan katılımcıların %1,8'i pratisyen hekim, %25,7'si asistan hekim, %36,3'ü uzman hekim ve %36,3'ü hemşiredir. Eğitim düzeyine bakıldığında, %2,7'sinin lise, %5,3'ünün önlisans, %15,9'unun lisans, %31,9'unun yüksek lisans ve %44,2'sinin ise doktora veya tıpta uzmanlık seviyesinde eğitim aldığı belirlenmiştir. Ölçek, katılımcılar tarafından birbirinden bağımsız olarak iki farklı zaman diliminde ve iki hafta arayla doldurulmuştur. Test-tekrar test sürecinde iki haftalık aralık tercih edilmesinin nedeni, sessiz istifa davranışlarının kısa sürede anlamlı şekilde değişmesinin beklenmemesi ve hatırlama etkisinin azaltılmasının amaçlanmasıdır.

Araştırmanın ikinci aşamasında ise 373 sağlık çalışanı çalışmaya katılım sağlamıştır. Bu aşamadaki katılımcıların %67,3'ü kadın, %32,7'si erkektir. Yaş aralığı 23-64 yıl arasında olup, yaş ortalaması 38,99 (SS = 9,8) olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların %11,3'ünün pratisyen hekim, %16,9'unun asistan hekim, %25,5'inin uzman hekim, %45,8'inin hemşire ve %0,5'inin uzman hemşiredir. Katılımcıların eğitim düzeyi incelendiğinde, %1,9'unun lise, %3,5'inin önlisans, %36,7'sinin lisans, %17,4'ünün yüksek lisans ve %40,5'inin doktora veya tıpta uzmanlık seviyesinde eğitim aldığı gözlenmiştir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Çok Boyutlu Sessiz İstifa Ölçeği: Guedes ve arkadaşları tarafından 2022 yılında geliştirilmiştir. Ölçek 13 maddeden ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. İlk 6 madde davranışsal boyutu, kalan 7 madde ise duygusal boyutu oluşturan ifadelerdir. Ölçek 5'li Likert tipi bir ölçekleme ile değerlendirilmiştir (1 = Kesinlikle katılmıyorum; 5 = Kesinlikle katılıyorum). İki alt boyutun puanları toplanarak ölçeğin toplam puanı elde edilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır.

Türkçeye uyarlama süreci, Brislin'in (1980) önerdiği ileri-geri çeviri (back-translation) tekniği temel alınarak yürütülmüştür. İlk olarak ölçek, yazarlar tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Ardından, ölçek maddeleri, alanında uzman beş akademisyenin katılımıyla dilsel ve kavramsal açıdan değerlendirilmiş; uzman görüşleri doğrultusunda gerekli revizyonlar yapılmıştır. Revize edilen Türkçe form, iki farklı İngiliz dili uzmanı tarafından yeniden İngilizceye çevrilmiş, bu geriye çeviri sonuçları orijinal ölçek maddeleriyle karşılaştırılarak anlam bütünlüğü açısından değerlendirilmiş ve tutarlılık sağlanmıştır.

Uyarlama sürecinin ardından ölçek, gönüllü bir sağlık çalışanı grubuna uygulanarak ön test gerçekleştirilmiş, bu aşamada anlaşılabilirlik ve ifadelere verilen tepkiler gözlemlenmiştir. Gönüllü katılımcılardan gelen geri bildirimlere göre dilsel uyarlamalar yapılmış, anlaşılma güçlüğü yaratabilecek ifadeler düzeltilmiş ve ölçek uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

Uyarlama sürecinin başında, orijinal ölçeği geliştiren yazarlardan gerekli kullanım ve uyarlama izni alınmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: İşten ayrılma niyeti, Landau ve Hammer (1986) tarafından geliştirilen ve Wayne vd. (1997) tarafından üç madde halinde uyarlanan ölçek ile ölçülmüştür. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Küçükusta (2007) tarafından gerçekleştirilmiş ve tek boyutlu yapısı korunmuştur. Ölçek maddeleri, 1 = Kesinlikle Katılmıyorum ile 5 = Kesinlikle Katılıyorum arasında değişen 5'li Likert tipi ölçekleme ile değerlendirilmiştir. Yüksek puanlar, işten ayrılma niyetinin yüksek olduğunu göstermektedir.

3.3. İşlem

Veriler, çevrimiçi anketler aracılığıyla toplanmıştır. Tüm katılımcılar çalışmanın amacı ve yöntemi konusunda bilgilendirilerek onamları alınmıştır. Çalışma için Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu'ndan onay alınmıştır (Onay Karar Numarası: 67, Protokol No: 2024-4/5). Analizler SPSS v26.01 ve AMOS v26 programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

4. Bulgular

4.1. İç Tutarlılık ve Test-Tekrar Test Güvenirliği

Ölçeğin orijinal formunda yer alan 13 ifade üzerinden iç tutarlılık analizi yapılmıştır. Çok Boyutlu Sessiz İstifa Ölçeği'nin iç tutarlılık analizi yüksek düzeyde iç tutarlılık göstermiştir (Cronbach's $\alpha = 0,88$) (Hair et al., 2010). Eşleştirilmiş gruplar t-testi analizi ise maddelerin ve toplam puanların Zaman 1 ve Zaman 2'deki ortalamalarının anlamlı olarak farklı olmadığını ortaya koymuştur (Tablo 1).

Tablo 1. Eşleştirilmiş Gruplar t-testi (Zaman 1 ve Zaman 2 Karşılaştırmaları)

<i>Maddeler</i>	<i>Ortalama $\pm$ SS (T1)</i>	<i>Ortalama $\pm$ SS (T2)</i>	<i>t değeri</i>
Madde 1	2,04 $\pm$ 1,11	2,12 $\pm$ 1,13	-1,81*
Madde 2	3,89 $\pm$ 1,03	3,84 $\pm$ 1,03	0,84*
Madde 3	2,01 $\pm$ 1,08	1,98 $\pm$ 1,03	0,83*
Madde 4	2,28 $\pm$ 1,11	2,29 $\pm$ 1,13	0,19*
Madde 5	2,90 $\pm$ 1,21	3,01 $\pm$ 1,18	-1,39*
Madde 6	3,04 $\pm$ 1,31	3,07 $\pm$ 1,27	0,79*
Madde 7	2,02 $\pm$ 0,88	2,05 $\pm$ 0,89	-0,81*
Madde 8	2,66 $\pm$ 1,22	2,69 $\pm$ 1,21	-0,49*
Madde 9	2,88 $\pm$ 1,29	2,90 $\pm$ 1,31	-0,53*
Madde 10	2,81 $\pm$ 1,33	2,81 $\pm$ 1,34	-0,15*
Madde 11	3,11 $\pm$ 1,16	3,14 $\pm$ 1,16	-0,57*
Madde 12	2,85 $\pm$ 1,09	2,87 $\pm$ 1,11	-0,34*
Madde 13	2,48 $\pm$ 1,23	2,51 $\pm$ 1,14	-0,58*
Davranışsal toplam	16,01 $\pm$ 4,60	16,09 $\pm$ 4,70	-0,63*
Duygusal toplam	18,81 $\pm$ 5,80	18,97 $\pm$ 5,79	-1,25*
Genel toplam	34,81 $\pm$ 9,80	35,09 $\pm$ 9,86	-1,70*

*p>,05

Zaman 1 ve Zaman 2'de tüm maddelerin birbirleriyle olan korelasyonunu göstermek amacıyla Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Pearson korelasyon analizi, iki farklı zaman diliminde ölçeğin doldurulmasıyla ilgili olarak her bir madde puanları, davranışsal ve duygusal alt başlık toplam puanları ve genel toplam puanlarının anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Zaman 1 ve Zaman 2’de Maddelerin ve Toplam Puanların Korelasyon Analizi

	<i>r</i>	<i>p</i>
Madde 1	0,91	<0,001
Madde 2	0,80	<0,001
Madde 3	0,95	<0,001
Madde 4	0,90	<0,001
Madde 5	0,84	<0,001
Madde 6	0,97	<0,001
Madde 7	0,86	<0,001
Madde 8	0,88	<0,001
Madde 9	0,92	<0,001
Madde 10	0,89	<0,001
Madde 11	0,84	<0,001
Madde 12	0,87	<0,001
Madde 13	0,86	<0,001
Davranışsal toplam	0,95	<0,001
Duygusal toplam	0,97	<0,001
Genel toplam	0,98	<0,001

4.2. Yapı Geçerliliği

4.2.1. Açımlayıcı Faktör Analizi

İkinci aşama olan ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için 373 katılımcı ile Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Ölçek faktörlerinin ortaya çıkarılmasında verinin gizli ve bilinmeyen yapısını ortaya koymak amacıyla temel bileşenler analizi (principal components analysis) ve varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır.

Tabachnick ve Fidell (2001)’e göre, faktör analizinde bir maddenin faktör yapısında anlamlı yer alabilmesi için faktör yükünün en az 0,32 olması gerektiği belirtilmiştir. Bu kriter doğrultusunda, faktör yükü bu değerin altında kalan iki madde (1. ve 2. maddeler) ölçekten çıkarılmıştır. Açımlayıcı Faktör Analizi sonuçlarına göre, orijinal ölçekte yer alan iki boyuta (davranışsal ve duygusal boyutlar) ek olarak üçüncü bir boyut daha ortaya çıkmıştır. Maddelerin içerik ve anlam bütünlüğü dikkate alınarak, bu yeni boyut “bilişsel boyut” olarak adlandırılmıştır. Buna göre; davranışsal boyut, çalışanların iş tanımları dışında kalan görevleri yerine getirmekten kaçınmasını; duygusal boyut, fazladan çaba göstermenin çalışanlarda olumsuz duygusal deneyimlere yol açtığı ve bu nedenle sadece görev tanımlarıyla sınırlı kalmayı tercih etmelerini; bilişsel boyut ise, çalışanların fazladan iş yüküne ilişkin zihinsel değerlendirmelerini ve düşünsel tutumlarını ifade eden maddelerden oluşmaktadır.

Üç faktör, toplam varyansın %67’sini açıklamaktadır (KMO = 0,82 ve Bartlett Testi 0.000 seviyesinde anlamlıdır). Faktörlerin güvenirlik düzeyleri ve faktör yükleri Tablo 3’te verilmiştir. Bilişsel boyutun Cronbach’s α katsayısı 0,84, duygusal boyutun Cronbach’s α katsayısı 0,80 ve davranışsal boyutun Cronbach’s α katsayısı 0,75’tir. 11 maddelik ölçeğin toplam güvenirlik değeri de 0,83 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3. Açımlayıcı Faktör Analizi

<i>İfadeler</i>	<i>Varyans (%)</i>	<i>Faktör Ağırlığı</i>	<i>Alfa (%)</i>
Faktör 1 (Bilişsel Boyut)	37,95		0,84
7. Fazladan yapılan işlerin yarım kalması beni rahatsız etmez.		0,83	
13. İşle ilgili konulara fazla kafa yorarak zaman kaybetme eğiliminde değilim.		0,81	
8. Yapılacak fazladan işlerin peşine düşmemek benim için duygusal bakımdan daha tatmin edicidir.		0,80	
12. İşimde fazladan çaba harcamadığım için ruh sağlığım çok daha iyidir.		0,79	

Faktör 2 (Duygusal Boyut)	17,75	0,80
10. İşimi kaybetmemek için gerekenden fazla çalıştığımda, olumsuz duygularım kat kat artar.	0,84	
9. İşimde yapmam gerekenden fazlasını yaptığımda, zihnimdeki endişeler yoğunlaşır.	0,83	
11. İşimi kaybetmemek adına yalnızca gerekli olan işleri yaparsam, kendimi daha az tükenmiş hissedirim.	0,75	
Faktör 3 (Davranışsal Boyut)	11,04	0,75
5. İşimi kaybetmemek için daha fazla ya da daha akıllıca değil, gerektiği kadar çalışmanın yeterli olduğuna inanıyorum.	0,77	
4. Terfi almama yardımcı olacak olsa bile, daha fazla iş yapmak için arayışa girmem.	0,76	
6. Sadece gerektiği kadar iş yapmak akıllılıktır, tembellik değil.	0,67	
3. Aldığım ücretin karşılığı kadar çalışırım, daha fazla iş yapmam.	0,66	

4.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Türkçe Çok Boyutlu Sessiz İstifa Ölçeği'nin yapı geçerliğini test etmek amacıyla, hem orijinal çalışmada önerilen iki faktörlü model hem de bu araştırmada Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ile elde edilen üç faktörlü model, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile değerlendirilmiştir. Her ne kadar yapı geçerliğini test etmek için ideal yaklaşım, AFA ve DFA'nın bağımsız örneklemlemlerle yapılması olsa da; bazı çalışmalarda, yeterli örneklem büyüklüğü ve ölçüm yapısındaki tutarlılık sağlandığında her iki analiz aynı veri seti üzerinde gerçekleştirilebilmektedir (Worthington & Whittaker, 2006; Watkins, 2018). Bu bağlamda, bu çalışmada da 373 katılımcıdan oluşan örneklem üzerinde hem AFA hem DFA uygulanmış, iki farklı model karşılaştırmalı olarak test edilmiştir.

Analiz sonuçları, orijinal iki faktörlü modelin veriye yetersiz uyum sağladığını, buna karşılık üç faktörlü modelin anlamlı ölçüde daha iyi uyum sunduğunu göstermiştir. Bu bulgular doğrultusunda, analizlerin üç faktörlü model üzerinden sürdürülmesine karar verilmiş ve ilgili modelin uyum düzeyleri Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile detaylı biçimde değerlendirilmiştir. Modelin elde edilen uyum indeksleri şu şekildedir: GFI = 0,95, CFI = 0,95, TLI = 0,93, NFI = 0,93, RMSEA = 0,05 ve CMIN/DF = 2,86. GFI, CFI, TLI ve NFI değerlerinin 0,90'ın üzerinde olması, modelin kabul edilebilir uyum kriterlerini karşıladığını göstermektedir (Hu & Bentler, 1999; Kline, 2016). Ayrıca, RMSEA değerinin 0,05 olarak hesaplanması, modeldeki hata düzeyinin oldukça düşük olduğunu ortaya koymaktadır. CMIN/DF değerinin 3,00'ün altında olması da modelin uygunluğunu destekleyen diğer bir bulgu olarak değerlendirilmektedir (Hu & Bentler, 1999; Kline, 2016).

Faktör yükleri incelendiğinde, davranışsal boyutta yer alan maddeler arasında en düşük yük üçüncü madde için 0,50 olarak bulunmuş, diğer maddeler 0,64 ile 0,80 arasında değişmiştir (Tablo 4). Duygusal boyutun faktör yükleri 0,62 ile 0,91 arasında, bilişsel boyutun yükleri ise 0,69 ile 0,83 arasında değişim göstermektedir. Bu sonuçlar, modelin genel yapısının veri ile uyumlu olduğunu ve Çok Boyutlu Sessiz İstifa Ölçeğinin Türkçe'ye çevrilmiş formunun geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. Doğrulayıcı Faktör Analizi - Faktör Yükleri

<i>İfadeler</i>	<i>Davranışsal Boyut</i>	<i>Duygusal Boyut</i>	<i>Bilişsel Boyut</i>
7. Fazladan yapılan işlerin yarım kalması beni rahatsız etmez.			,830
13. İşle ilgili konulara fazla kafa yorarak zaman kaybetme eğiliminde değilim.			,702
8. Yapılacak fazladan işlerin peşine düşmemek benim için duygusal bakımdan daha tatmin edicidir.			,811
12. İşimde fazladan çaba harcamadığım için ruh sağlığım çok daha iyidir.			,687
10. İşimi kaybetmemek için gerekenden fazla çalıştığımda, olumsuz duygularım kat kat artar.		,694	

9. İşimde yapmam gerekenden fazlasını yaptığımda, zihnimdeki endişeler yoğunlaşır.	,615
11. İşimi kaybetmemek adına yalnızca gerekli olan işleri yaparsam, kendimi daha az tükenmiş hissederim.	,906
5. İşimi kaybetmemek için daha fazla ya da daha akıllıca değil, gerektiği kadar çalışmanın yeterli olduğuna inanıyorum.	,727
4. Terfi almama yardımcı olacak olsa bile, daha fazla iş yapmak için arayışa girmem.	,636
6. Sadece gerektiği kadar iş yapmak akıllılıktır, tembellik değil.	,799
3. Aldığım ücretin karşılığı kadar çalışırım, daha fazla iş yapmam.	,504

Ayrıca, analiz sonuçları, ölçeğin yakınsak geçerliğinin sağlandığını ortaya koymuştur. Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) değerlerinin 0,50'nin üzerinde olması, ölçeğin her bir boyutunun kendi içindeki maddelerle yeterli düzeyde ilişki gösterdiğini kanıtlamaktadır. Bunun yanı sıra, Sessiz İstifa Ölçeği ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkiler ($r = 0,13$, $p < 0,05$), ölçeğin kriter geçerliğine dair destekleyici kanıtlar sunmuştur. Elde edilen tüm bu bulgular, Çok Boyutlu Sessiz İstifa Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermekte ve örgütsel davranış ve psikoloji alanında yapılacak gelecekteki araştırmalar ile uygulamalar için güçlü bir veri toplama aracı olarak kullanılabileceğini ortaya koymaktadır.

4.3. İç Güvenirlik Analizi

Ölçeğin güvenilirliği, toplam Cronbach's alfa katsayısının 0,83 olarak hesaplanmasıyla doğrulanmıştır. Alt boyutlar ise iyi düzeyde iç tutarlılık göstermiştir. Buna göre; bilişsel boyutun Cronbach's alfa katsayısı 0,84, duygusal boyutun 0,80 ve davranışsal boyutun ise 0,75 olarak bulunmuştur. Ölçeğin iç güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla ise madde-toplam korelasyonları incelenmiştir. Analiz sonuçları, tüm maddelerin toplam puan ile pozitif ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu göstermektedir. Madde-toplam korelasyon değerlerinin tamamının 0,30'un üzerinde olması (DeVellis, 2017; Tabachnick & Fidell, 2013), ölçeğin iç güvenilirliğine ilişkin güçlü kanıtlar sunmaktadır. Analiz sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Sessiz İstifa Ölçeği Madde-Toplam Korelasyonları

<i>Madde</i>	<i>Madde-Toplam Korelasyonu</i>
Madde 3	0,49
Madde 4	0,58
Madde 5	0,53
Madde 6	0,71
Madde 7	0,36
Madde 8	0,70
Madde 9	0,60
Madde 10	0,73
Madde 11	0,66
Madde 12	0,68
Madde 13	0,48

5. Sonuç ve Tartışma

Son dönemde “sessiz istifa” kavramı tartışılırken, özellikle sağlık sektörü gibi kritik meslek gruplarındaki çalışan bağlılığındaki azalma göz ardı edilmemelidir. Doktorlar ve hemşireler gibi hayati görevler üstlenen sağlık çalışanlarının, artan iş yükü, yetersiz çalışma koşulları ve iş tatminsizliği gibi nedenlerle yurtdışına göç etmeleri bu sorunun en somut göstergelerindendir. Yoğun çalışma saatleri ve düşük iş tatmini, sessiz istifa eğilimini güçlendirirken, özellikle sağlık sektöründeki nitelikli iş gücünün yurtdışına yönelmesi, ülke içinde ciddi bir insan kaynağı problemine yol açmaktadır. Sessiz istifa, sadece sağlık sisteminin sürdürülebilirliğini değil, aynı zamanda sunulan hizmetin kalitesini de olumsuz etkileyerek büyük bir tehdit oluşturmaktadır. Öte yandan, sessiz istifa kavramı, literatürde sıklıkla çalışanların iş ortamındaki olumsuz koşullara karşı geliştirdiği bir tür kaynak koruma ve kendini geri çekme stratejisi olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, mevcut çalışmada Türkçeye uyarlaması yapılan Sessiz İstifa Ölçeği’nin de, çalışanların fazladan çaba göstermeyi sınırlama, görev tanımı dışına çıkmama veya duygusal olarak işten uzaklaşma gibi tutumlarını ölçmeye yönelik önemli bir araç sunduğu söylenebilir. Nitekim, bu yaklaşım, özellikle Kaynakların Korunması Teorisi (Hobfoll, 1989) ve Psikolojik Sözleşme Teorisi (Rousseau, 1995) çerçevesinde anlam kazanmaktadır. Hobfoll’un (1989) Kaynakların Korunması Teorisine göre, çalışanlar sahip oldukları kaynakları koruma ve kayıpları önleme eğilimindedir. Psikolojik Sözleşme Teorisi ise, örgütten beklenen karşılıkların eksikliği durumunda, çalışanların katkı düzeylerini yeniden belirlediğini vurgulamaktadır. Her ne kadar bu çalışma doğrudan bu teorileri test etmeyi amaçlamasa da, literatürdeki bu teorik çerçeveler, Sessiz İstifa Ölçeği’nin kapsamını ve amacını anlamlandırmada yol gösterici olabilir.

Bu çalışmada, Guedes ve arkadaşları tarafından 2022 yılında geliştirilen “Çok Boyutlu Sessiz İstifa Ölçeği” Türkçeye uyarlanarak sağlık çalışanları üzerinde geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, tüm maddelerin ve toplam puanların iki farklı zaman diliminde anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır. Ayrıca, maddeler ve toplam puanlar arasında her iki zaman diliminde de anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber, Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçlarına göre, düşük faktör yükleri sebebiyle ölçekten iki maddenin (Madde 1 ve Madde 2) çıkarılmasına karar verilmiştir. Ayrıca, orijinal ölçekteki iki boyuta ek olarak yeni bir boyut daha ortaya çıkmış; bu boyut “bilişsel boyut” olarak adlandırılmıştır. Bu boyutta yer alan ifadeler (7., 8., 12. ve 13. maddeler), bireyin iş yaşamına yönelik zihinsel değerlendirmelerini ve algılarını yansıttığı için bilişsel boyut adı altında toplanmıştır. Bu maddeler, kişinin iş yükü, fazladan çaba göstermesi ve işin gerektirdikleri karşısındaki zihinsel tutumlarını ifade etmektedir. Aynı zamanda, bu maddeler, iş ortamındaki bireyin çabalarını bilişsel düzeyde nasıl değerlendirdiğini ve bu duruma nasıl tepki verdiğini göstermektedir. Buna ek olarak, yapılan analizlerde, ölçeğin iç tutarlılığı yüksek bulunmuştur ($\alpha = 0,88$). 373 sağlık çalışanına uygulanan Açıklayıcı Faktör Analizi’nde, ölçeğin toplam Cronbach’s α katsayısı 0,83, bilişsel boyutun 0,84, duygusal boyutun 0,80 ve davranışsal boyutun α katsayısı ise 0,75 olarak hesaplanmıştır.

Buna ek olarak, yapılan DFA sonuçlarına göre, orijinal ölçekteki iki boyutlu yapıya kıyasla üç boyutlu yapının daha iyi bir uyum sergilediğini ortaya koymuştur. Bu yapısal farklılığın yalnızca istatistiksel bir durumdan ibaret olmadığı, bağlamsal ve kültürel bazı faktörlerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Öncelikle, ölçeğin Türkçeye uyarlanması sürecinde bazı maddelerin kültürel ve dilsel nüanslar nedeniyle katılımcılar tarafından duygusal değil bilişsel düzeyde yorumlanmış olabileceği değerlendirilebilir. Meydan ve Akkaş (2024), ölçek uyarlama çalışmalarında sessiz istifa kavramını orijinal formdakine benzer şekilde iki alt boyut olarak tespit etmişler; bu boyutları “duygusal sessiz istifa” ve “davranışsal sessiz istifa” olarak adlandırmışlardır. Bizim çalışmamızda üç alt boyutun ortaya çıkmış olması, ölçeğin uygulandığı örneklemin sağlık çalışanları olmasından kaynaklanıyor olabilir. Sağlık çalışanlarının üstlendiği sorumluluklar, diğer sektörlerdeki çalışanlara göre farklılık göstermektedir. Bu farklılık, yalnızca fiziksel iş yükü ile sınırlı kalmayıp, aynı zamanda duygusal ve zihinsel yükümlülükleri de kapsamaktadır. Özellikle insan hayatı üzerinde doğrudan etkisi olan kritik kararlar alma zorunluluğu, sağlık çalışanlarını daha büyük bir stres ve baskı altına sokmaktadır. Bu baskının yanı sıra, sağlık çalışanları, hastalarına etkili bir bakım sunabilmek için sürekli olarak eleştirel düşünme becerilerini kullanmak zorundadır. Eleştirel düşünme ise neden-sonuç ilişkisi kurma, kıyaslama, problem çözme ve karar verme gibi bilişsel süreçleri içeren karmaşık bir entelektüel işlemdir; dolayısıyla, sessiz istifa kavramının oluşumunda bilişsel faktörlerin ne denli önemli bir rol oynadığı bu bağlamda daha iyi anlaşılabilir. Bu çalışmada, ölçekte yer alan dört ifadenin bilişsel boyut altında ortaya çıkması bu açıdan önemlidir. Ek olarak, araştırma

grubunu oluşturan kamu sektöründeki sağlık profesyonellerinin iş deneyimleri de bu farkı etkileyebilir. Yüksek iş yükü, bürokratik yapılar ve sınırlı özerklik gibi faktörler, bu gruptaki çalışanların sessiz istifa davranışını diğer meslek gruplarından farklı biçimlerde deneyimlemelerine neden olabilmektedir. Sağlık çalışanları yalnızca fiziksel ve duygusal stresörlerle değil, aynı zamanda yoğun bilişsel süreçlerle de başa çıkmak zorunda kalmaktadır. Sürekli problem çözme, kritik kararlar alma ve dikkat gerektiren durumlarla karşı karşıya kalmaları, bu çalışanların fazladan çaba göstermeme durumunu zihinsel bir başa çıkma stratejisi olarak benimsemelerine zemin hazırlayabilir. Ölçekte yer alan dört madde ile yakalanan bilişsel boyut, sessiz istifa davranışının yalnızca duygusal ya da davranışsal bir tepki değil, aynı zamanda zihinsel değerlendirmelerle şekillenen çok yönlü bir olgu olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Türkiye gibi kolektivist ve yüksek bağlamli kültürlerde, özellikle memnuniyetsizlik gibi duygusal ifadelerin iş ortamında daha sınırlı veya içselleştirilmiş biçimde yansıtılması da bu süreci etkileyebilir. Bu durum, sessiz istifa davranışında duygusal ifadelerin geri planda kalmasına ve bilişsel gerekçelerin daha belirgin hale gelmesine yol açmış olabilir. Sonuç olarak, bu çalışmada elde edilen bulgular; dilsel, kültürel ve bağlamsal etkenlerin, sessiz istifa nasıl tanımlandığını ve deneyimlendiğini önemli ölçüde etkileyebileceğini göstermektedir.

Bu noktada, çalışmada ortaya çıkan “bilişsel boyut”, literatürde sıklıkla göz ardı edilen ancak sessiz istifa davranışının önemli bir bileşeni olarak değerlendirilebilecek bir alanı temsil etmektedir. Bu boyut, çalışanların iş yaşamına ve fazladan iş taleplerine yönelik düşünsel değerlendirmelerini ve zihinsel tutumlarını yansıtmaktadır. Özellikle sağlık çalışanları gibi yüksek iş yüküne ve yoğun stres koşullarına maruz kalan meslek gruplarında, fazladan çaba harcamamak yalnızca davranışsal veya duygusal bir tepki değil, aynı zamanda bilinçli ve stratejik bir zihinsel tercih olarak da ortaya çıkabilmektedir. Bu durum, çalışanların fazladan iş yüküne karşı geliştirdikleri bir tür zihinsel korunma ve kaynak yönetimi stratejisi olarak değerlendirilebilir. Literatürde bu boyutun sınırlı sayıda ele alınması, bu çalışmanın katkısını önemli hale getirmektedir.

Gelecek araştırmalarda, bilişsel boyut ile diğer alt boyutlar arasındaki ilişkilerin derinlemesine incelenmesi, bu boyutların iş yaşamındaki etkilerini ve etkileşimlerini daha iyi anlamamıza katkı sağlayacaktır. Ayrıca, bu çalışmadan elde edilen bulguların işyeri uygulamalarına entegre edilmesi, yönetim stratejilerinin geliştirilmesi açısından önemli bir yol gösterici olabilir. Bu kapsamda, yöneticilerin sağlık çalışanlarının ihtiyaçlarına daha duyarlı ve bütüncül bir bakış açısıyla yaklaşmaları büyük önem taşımaktadır. Öte yandan, sessiz istifayı tetikleyen unsurların (iş yükü, yönetim tarzı ve iş-yaşam dengesi gibi) daha kapsamlı bir şekilde ele alınması, bu olgunun dinamiklerinin daha iyi anlaşılmasına katkı sunacaktır. Gelecekte, hem nitel hem de nicel araştırma yöntemlerinin bir arada kullanıldığı karma yöntem araştırmaları, sessiz istifa kavramının çok boyutlu doğasını daha derinlemesine incelemek için önemli fırsatlar barındırmaktadır. Sonuç olarak, sağlık hizmetleri alanında geçerliği ve güvenilirliği test edilen Çok Boyutlu Sessiz İstifa Ölçeği, farklı meslek gruplarındaki çalışanların sessiz istifa süreçlerinin ve bu süreçlerin performans, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi değişkenlerle olan ilişkilerinin araştırılmasında değerli bir araç olarak kullanılabilir. Bu sayede, sessiz istifa olgusuna yönelik daha kapsamlı ve çok boyutlu bir anlayış geliştirilmesi mümkün olacaktır.

Kaynaklar

- Arneja, J. S., & Gilardino, M. S. (2023). Quiet quitting: Why is it worse in healthcare and what do we do about it? *Plastic Surgery*, 31(4), 319-320. <https://doi.org/10.1177/22925503231208495>
- Atsan, M. (2023). Yöneticilerin Korkulu Rüyası: Sessiz İstifa. Yönetim, Organizasyon ve Strateji Üzerine Araştırmalar (ss. 137-145). Özgür Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Brislin, R. W. (1980). Translation and content analysis of oral and written material. In H. C. Triandis & J. W. Berry (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology: Vol. 2. Methodology* (pp. 389-444). Allyn & Bacon.
- Boz, D., Duran, C., Karayaman, S., Deniz, A. (2023). Sessiz İstifa Ölçeği, (Editör; Cengiz Duran). *Sessiz İstifa Kitabı* (9-41). Eğitim Yayınevi.
- Çimen, A. İ., & Yılmaz, T. (2023). Sessiz istifa ne kadar sessiz? Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi, 5(1), 27-33.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model: Challenges for future research. *South African Journal of Industrial Psychology*, 27(1), 1-7. <https://doi.org/10.4102/sajip.v27i1.791>
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). Sage Publications.
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., & others. (2024). Quiet quitting among nurses increases their turnover intention: Evidence from Greece in the post-COVID-19 era. *Healthcare*, 12, 71-79. <https://doi.org/10.3390/healthcare12010071>
- 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, 828-848. <https://doi.org/10.3934/publichealth.2023054>
- Guedes, M. J., Patel, P., & Bachrach, D. (2022). Quiet Quitting at work: Pre-registration for scale development. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/KTPAB>
- Güzel, H. (2024). The Migration of Doctors from Turkey to Germany: What the Numbers Tell Us, IPC-Mercator Analysis (Istanbul: Istanbul Policy Center, January 2024), <https://ipc.sabanciuniv.edu/Content/Images/CKeditorImages/20240201-19021086.pdf>.
- Harter, J. (2022). Gallup's 2022 survey: U.S. workers' engagement levels. Gallup. Retrieved from <https://www.gallup.com>
- Hitt, T. (2022). The libertarian who supposedly coined "quiet quitting". Gawker. Retrieved from <https://www.gawker.com/news/the-libertarian-who-supposedly-coined-quiet-quitting>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Karaşın, Y. ve Öztürk, M. (2023). Sessiz istifa tutum ölçeğinin geliştirilmesi. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13 (4), 1443-1460. DOI: 10.18074/ckuibfd.1311522
- Khan, Z., et al. (2022). The role of unrealistic work demands in quiet quitting. *Journal of Occupational Health Psychology*. <https://doi.org/10.1037/ocp0000276>
- Kim, K. T., Lee, H., & Sohn, Y. W. (2023). A validation study of the multidimensional quiet quitting scale (MQQS). *Korean Journal of Industrial Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-03145-z>
- Klotz, C. A., & Bolino, C. M. (2022). When quiet quitting is worse than the real thing. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing>
- Kudhail, R. (2022). Quiet quitting: How to spot the signs. BBC News. Retrieved from <https://www.bbc.com/>
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi, [Unpublished Doctoral Thesis, Dokuz Eylül University]. İzmir, Türkiye.
- Landau, J., & Hammer, T. H. (1986). Clerical employees' perceptions of intraorganizational career opportunities. *Academy of Management Journal*, 29(2), 385-404.
- Leahy, T., O'Connor, M., & Dunne, M. P. (2012). Understanding the relationship between work stress and emotional exhaustion. *International Journal of Stress Management*, 19(1), 56-74. <https://doi.org/10.1037/a0027130>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (1996). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Meydan, C. H., & Akkaş, H. (2024). Çok boyutlu sessiz istifa ölçeği Türkçe geçerleme ön çalışması. III. Uluslararası Katılımlı İnsan ve Toplum Bilimleri Kongresi (158-162). Ankara.
- Patel, P., Guedes, M. J., Bachrach, D., & Cho, Y. (2023). Quiet quitting ongoing analyses by studies in the pre-registration. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/KTPAB>

- Rousseau, D. M. (1995). Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements. Sage Publications.
- Savaş, B.Ç., & Turan, M. (2023). Sessiz istifa ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Online Journal of Recreation and Sports (TOJRAS)*, 12(3), 442-453.
- Sayuti, N., et al. (2021). Employee engagement and its effect on performance: A study. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 557-583. <https://doi.org/10.1002/job.2510>
- Şen Olgay, S., & Yurt S. (2023). Türkiye’den İngiltere’ye göç eden sağlık çalışanlarının göç nedenleri ve yaşam doyumlarının belirlenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 10(1), 99-107.
- Tabachnick, B. G. & L. S. Fidell (2001). Using multivariate statistics. Needham Heights, MA, Allyn & Bacon.
- Yıkılmaz, İ. (2022). Quiet quitting: A conceptual investigation. *Anadolu 10th International Conference On Social Science*, 581-591.
- Watkins, M. W. (2018). Exploratory factor analysis: A guide to best practice. *Journal of Black Psychology*, 44(3), 219-246.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. & Linden, R. C., (1997). Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective, *Academy of Management Journal*, 40, 82-111.
- 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.
- Youthall (2022). Sessiz istifa nedir?. Sessiz İstifa Araştırma Raporu, 1, 2-5.
- Zenger, J., & Folkman, J. (2022). How bad managers are fueling the ‘quiet quitting’ trend. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2022/08/how-bad-managers-are-fueling-the-quiet-quitting-trend>

Etik, Beyan ve Açıklamalar

1. Etik Kurul izni ile ilgili;
☒ Bu çalışmanın yazar/yazarları, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu’nun 26.08.2024 tarih, 67 sayı ve 2024-4/5 Protokol No’lu karar ile etik kurul izin belgesi almış olduklarını beyan etmektedir.
 2. Bu çalışmanın yazar/yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedir.
 3. Bu çalışmanın yazar/yazarları kullanmış oldukları resim, şekil, fotoğraf ve benzeri belgelerin kullanımında tüm sorumlulukları kabul etmektedir.
 4. Bu çalışmanın benzerlik raporu bulunmaktadır.
-

SESSİZ İSTİFA ÖLÇEĞİ

Geliştiren: Guedes, M. J., Patel, P., & Bachrach, D. (2022). *Quiet quitting at work: Pre-registration for scale development*. <https://doi.org/10.17605/osf.io/ktpab>

Türkçe'ye Uyarlayan: Ağargün, A. Y., & Taştan, S. (2026). Sessiz İstifa Ölçeğinin Türkçe Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 36, 1, 43-54.

Aşağıda işinizle ilgili bazı ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi dikkatle okuyarak, ifadeye ne derecede katıldığınızı işaretleyiniz.

- 1= Kesinlikle katılmıyorum
- 2= Katılmıyorum
- 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum
- 4= Katılıyorum
- 5= Kesinlikle katılıyorum

1. _____ Aldığım ücretin karşılığı kadar çalışırım, daha fazla iş yapmam.
2. _____ Terfi almama yardımcı olacak olsa bile, daha fazla iş yapmak için arayışa girmem.
3. _____ İşimi kaybetmemek için daha fazla ya da daha akıllıca değil, gerektiği kadar çalışmanın yeterli olduğuna inanıyorum.
4. _____ Sadece gerektiği kadar iş yapmak akıllılıktır, tembellik değil.
5. _____ Fazladan yapılan işlerin yarım kalması beni rahatsız etmez.
6. _____ Yapılacak fazladan işlerin peşine düşmemek benim için duygusal bakımdan daha tatmin edicidir.
7. _____ İşimde yapmam gerekenden fazlasını yaptığımda, zihnimdeki endişeler yoğunlaşır.
8. _____ İşimi kaybetmemek için gerekenden fazla çalıştığımda, olumsuz duygularım kat kat artar.
9. _____ İşimi kaybetmemek adına yalnızca gerekli olan işleri yaparsam, kendimi daha az tükenmiş hissederim.
10. _____ İşimde fazladan çaba harcamadığım için ruh sağlığım çok daha iyidir.
11. _____ İşle ilgili konulara fazla kafa yorarak zaman kaybetme eğiliminde değilim.