

ÖĞRETMENLERDE SESSİZ İSTİFA ÖLÇEĞİ: BİR GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

THE QUIET QUITTING OF TEACHERS: A VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Asena YÜCEDAĞLAR¹

Fahrettin GILIÇ²

N. Bilge UZUN³

Yusuf İNANDI⁴

Başvuru Tarihi: 12.06.2023

Yayına Kabul Tarihi: 245.01.2024

DOI: 10.21764/maeuefd.1313367

(Araştırma Makalesi)

Özet: Bu çalışmada öğretmenlerin sessiz istifa davranış düzeylerini ortaya koymaya yönelik olarak psikometrik nitelikleri güçlü bir ölçme aracı geliştirme amaçlanmıştır. Madde oluşturma sürecinde 48 maddelik ön deneme formu oluşturulmuştur. Ön deneme formu araştırmanın birinci çalışma grubunu oluşturan 391 öğretmene uygulanarak AFA sayıtları test edilmiş, öz değerler, yamaç eğim grafiği ve Horn paralel analizi ile faktör sayısına karar verilmiştir. “İşe ilişkin performans”, “okula karşı ilgisizlik” ve “işe ilişkin duyarsızlaşma” olarak üç faktörlü ve 17 maddeden oluşan ölçeğin son formu oluşturulmuştur. Ölçeğin açıklanan toplam varyansı %58,64’tür. Üç faktörlü ölçek yapısının Cronbach Alpha katsayıları ise alt boyutlar bazında sırayla 0.85, 0.83, 0.74 olarak hesaplanmıştır. DFA için 17 maddelik nihai form birinci çalışma grubundan bağımsız olan 360 katılımcıya uygulanmıştır. Üç faktörlü yapının DFA bulguları model veri uyumunun sağlandığı ve madde standart yüklerinin 0,33 ile 0,89 aralığında değiştiği, tüm maddelerin t değerlerinin anlamlı olduğu, CR katsayılarının ve yakınsak geçerlik için elde edilen açıklanan ortalama varyans (AVE) değerlerinin istenen büyüklüklerde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgulardan yola çıkılarak, sessiz istifa ölçeğinin, bilimsel ve psikometrik açıdan güvenilir ve geçerli olduğu söylenebilir.

Anahtar Sözcükler: *Öğretmen, Ölçek Geliştirme, Sessiz İstifa*

Abstract: In this study it is aimed to develop a measurement tool with strong psychometric qualities in order to reveal teachers’ quiet quitting behavior levels. During the item creation process, a 48 item pre-trial form was created. The pre-trial form was applied to 391 teachers who constituted the first study group of the research, after testing the EFA assumptions, the number of factors was decided by eigenvalues, slope graph and Horn parallel analyses. The scale had three factors as “work-related performance”, “indifference towards schools” and “work-related depersonalization”. The final form of the scale consisting of three factors and 17 items was created. The total explained variance of the scale was determined as %58,64. The Cronbach Alpha coefficients of the three factor scale structure were calculated as 0.85 for the first factor, 0.83 for the second factor and 0.74 for the third factor. The final 17 item form for CFA was applied to 360 participants who were independent of the first study group. It was concluded that the CFA findings of the three factor structure were compatible with the model data, the item standard loads varied between 0,33 and 0,89, the t values of all items were significant, the CR coefficients and the explained mean variance (AVE) values obtained for convergent validity were in the desired sizes. Based on these findings it can be said that the quiet quitting scale is scientifically and psychometrically reliable and valid.

Keywords: *Teacher, Scale Development, Quiet Quitting*

¹Corresponding author, Res. Ass., Mersin University, Faculty of Education, Mersin, Türkiye, asenayucedaglar@mersin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7362-6536

²Teacher, Ministry of National Education, BİLSEM, Mersin, Türkiye, fgilic@yahoo.com.tr, ORCID: 0000-0003-4371-8541

³Assoc. Prof., Mersin University, Faculty of Education, Mersin, Türkiye, n.bilgeuzun@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2293-4536

⁴Prof., Mersin University, Faculty of Education, Mersin, Türkiye, inandiyusuf@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2760-0957

Giriş

Üretim süreçlerinde yaşanan teknolojik gelişmeler, iş yaşamında da hızlı bir değişim sürecinin yaşanmasına yol açmıştır. Yeni ekonomik koşullara uyum sağlamak ve buna bağlı olarak değişen toplumsal taleplere cevap verebilmek için kendini çetin bir rekabet ortamında bulan örgütler ise kendilerini yoğun bir baskı/stres altında hissetmektedirler. Normal dönemlerin dışında özellikle son dönemde tüm dünyada insan yaşamını tehdit eden ve güçleştiren pandemi koşulları ile sonrasında yaşanan ekonomik kriz ortamının, örgütler, yöneticiler ve çalışanlar üzerindeki baskıyı daha da artırdığı görülebilmektedir. Örgüt yöneticileri değişen zorlu rekabet koşullarında örgütsel etkililiği devam ettirme ya da en azından ayakta tutabilme mücadelesinde, çalışanlardan her zamankinden daha fazla performans göstermelerini beklemektedir. Bir yandan çalışanlardan yüksek performans beklerken bir yandan da daha uzun süre çalışmalarını beklemekte ve buna karşın pandemi sürecini de bahane ederek çalışanlara hak ettikleri ücretleri ya eksik ödeme ya da hiç ödememe gibi yollara başvurarak çalışanların performanslarında bir düşüşe neden olabilmektedirler. Hatta çalışanlar kendilerine yapılan bu haksızlık karşısında işten tam olarak ayrılmasa bile kendini işten attırmayacak kadar çalışmakta, işin niteliği ve niceliği konusunda pek fazla bir kaygı duymamaktalar. İşte çalışanlardan beklenen davranışlar ve çalışanların işverenenden beklentileri dikkate alındığında iş görenler mutsuz ise kendini işinden uzaklaştırmakta ve adına sessiz istifa da dediğimiz durum ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar, yukarıda bahsedilen zorlu çalışma koşullarına bağlı olarak yaşadıkları tükenmişlik sonucunda bir savunma sistemi olarak sessiz istifa davranışı geliştirirler (Yıldız & Özmenekşe, 2022).

İş görenler olarak öğretmenler de sürekli yaşanan değişimler sonucunda artan iş yükleri, yüksek performans beklentisi ve bu gibi pek çok değişken sonucu örgütsel adalet algılarının zayıflaması, iş doyumlarının düşmesi ve tükenmişlik yaşamaları sonucunda sessiz istifa davranışı geliştirebilmektedirler. İş bırakmanın psikolojik ve ekonomik maliyeti dikkate alındığında asgari düzeyde işin gereklerini yerine getirme olarak ifade edilebilen sessiz istifa davranışının çalışanlar tarafından neden tercih edildiği anlaşılabilir olmaktadır. Kavramdan ilk olarak bir ekonomi sempozyumunda söz edilmiş (Arnet, 2022) ve kavram “başarı tutkusunun azalması” olarak ifade edilmiştir (Hitt, 2022). Fakat kavramın popüler hale gelmesi bir sosyal medya kullanıcısının kavramı kullanması ve devamında çeşitli platformlarda akım oluşmasıyla gerçekleşmiştir (Önder, 2022).

Temel olarak bakıldığında sessiz istifa kavramı bireyin somut olarak işten çıkması ile ilgili olmayıp (Formica & Sfodera, 2022; Yıkılmaz, 2022) iş süreçlerinde bireyin en az çabayla işini icra edip minimum performans ile iş saatlerini doldurması olarak ifade edilmektedir. Burada iş görenin fazladan göstereceği performansının karşılık bulamayacağına ilişkin bir algıya sahip olmasından kaynaklı bir durum olarak düşünülebilir (Özer, 2022). Çalışan işine gerektiği kadar odak gösterip, performansını artırma çabası gütmemekte, işine kendinden bir şeyler katmak istememektedir. Sessiz istifada iş gören yapılan işte verimli olma kaygısı gütmemekte, kişisel enerjisinden tasarruf etmekte ve işe ilişkin tutku duymamaktadır. İşinde başarılı olma, verimli olma, üstün performans sergileme gibi davranışlara ilişkin isteklilik çok fazla görülmemektedir. Çalışan işinden atılmayacak ölçüde performans sergileyip işinin gerekliliklerini asgari düzeyde yapmaktadır. Bu nedenlerden dolayı Youthall (2022) sessiz istifayı rutin çalışma yaşamına bir tür başkaldırı olarak ifade etmiştir. Aslında sürecin temel bileşenlerinden biri de çalışanların uzun çalışma saatleri, ücret yetersizliği, yapılan haksızlıklar vb. nedenlerle çalışanların bir bakıma kendilerini tükenmiş hissetmeleridir. Bu noktada sessiz istifayı çalışanların iş yaşam dengesini kurabilmesi ve tükenmişlikle başa çıkabilmesi için pasif bir direniş göstermesi şeklinde ifade edebiliriz. Çalışanlar burada genellikle ‘çalışmak için yaşamak’ yerine ‘yaşamak için çalışmak’ sloganını benimsemekte ve işi iş yerinde bırakma eğilimindedir (Boy & Sürmeli, 2023).

Çalışan sessiz istifayı bir savunma mekanizması olarak kullanmakta, böylelikle sürekli artan iş yükü ve işin gerektirdiği değişimleri takip etme, uyum sağlama ve tüm bunların stresinden kendini korumaya çalışmaktadır. Çalışanlar burada özellikle kurumunda olup bitenlerle çok fazla ilgilenmemekte, kurumdaki olumsuzluklardan kendini korumaya çalışmakta, bunu sağlayabilmek için iş yaşamı ile özel yaşamı birbirinden ayırt etmeye çalışmakta ve böylece kendilerini iş yaşamının stersinden korumaktadırlar (Yıldız & Özmenekşe, 2022). Çalışanın sessiz istifa durumunda olması hem kendisinin hem de örgütün performansını ve verimliliğini düşürmektedir. Dolayısıyla bu kavramın detaylı olarak ele alınması, nedenleri ve sonuçlarının incelenmesi birçok açıdan önem arz etmektedir.

Bu nedenle sessiz istifanın, örgütsel davranış anlamında yeni bir kavram olarak ortaya çıkması, örgüt ve bireyler üzerindeki etkisinin yeterince açıklanamaması, yurt içi ve yurt dışında araştırmaların yeterince yapılamaması bu kavramın daha ayrıntılı bir şekilde araştırılmasına gerekçe oluşturmuştur. ABD’de yapılan araştırmalara göre çalışanların yarısından fazlasının işyerinde

takdir edilmediğinden dolayı kendilerini değersiz hissettiği görülürken (Clifton, 2022) birçoğu da basit beceriler gerektiren işlerde çalıştığını ve hak ettiğinden daha az ücret aldığını dile getirdiği için bu duyguyu yaşadıklarını belirtmektedirler (Kelly, 2019). Sessiz istifanın nedenlerine ilişkin yukarıdaki açıklamalar ile birlikte Mahand & Caldwell (2023) bunları beş grupta toplamıştır:

- a. Kariyer geliştirme fırsatlarının sunulmaması
- b. Çalışanlara değer verilmemesi
- c. Çalışan bağlılığının azalması
- d. Çalışan özerkliğinin olmaması
- e. Örgütsel güvende düşüş gibi nedenler çalışanların işlerinden soğumasına ve uzaklaşmasına neden olabilmektedir.

Buradan hareketle işyerinde çalışanların kendilerini kişisel ve mesleki anlamda geliştirecek fırsatlar bulamadığında, birey olarak kendilerine önem verilmediğinde, kendilerine karar verme sürecinde söz hakkı tanınmadığında işe bağlılıklarının azalacağı, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına güvenlerinin sarsılacağı ve dolayısıyla sessiz istifa sürecine girecekleri sonucu çıkarılabilir. Bu durumdaki çalışanların performanslarında düşüş, işyerine olan ilgi ve bağlılıklarında zayıflama görülebilir, çalışanlar yaptıkları işe karşı bir duyarsızlaşma içine girebilirler. Ayrıca sessiz istifa davranışlarının sergilendiği örgütlerde üretkenliğin azalacağı, çalışanların düşük moral düzeyi ile çalışacağı, işte devamsızlığın artacağı, yapılan işin kalitesinin düşeceği ve dolayısıyla örgütün hedef kitlesinin/müşterilerinin de yapılan işten/üründen memnun kalmayacağı öngörülmektedir (Yıldız, 2023). Literatür incelendiğinde öğretmenlerde sessiz istifaya yönelik bir ölçek çalışmasına rastlanmıştır. Bu doğrultuda birer örgüt çalışanı olarak öğretmenlerin sessiz istifalarının ne düzeyde olduğu, bunların çözümü için nelerin gerekebileceği ve öğretmenlerin sessiz istifalarını ölçmeye yönelik sağlıklı bir ölçme aracının geliştirilmesine gereksinim duyulmuştur. Bu çalışmada amaç, öğretmenlerin yaşadığı sessiz istifa davranışlarını belirleyebilmek, bu davranışları ne sıklıkla sergilediklerini ortaya koyabilmek üzere geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı elde etmektir. Böylelikle geniş bir katılımcı grubu ile Türk kültüründe sessiz istifa davranışlarının altında yatan teorik yapının keşfedilmesi istenmektedir.

Yöntem

Araştırmanın Türü

Bu araştırma Türkiye'deki devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin sessiz istifa davranış düzeylerini belirlemek üzere beşli Likert tipi modele uygun bir ölçek geliştirme çalışması olup bir temel araştırmadır. Bu çalışmada cevaplayıcı tepkilerine dayalı olarak dereceli toplamlar yoluyla yanıtlayıcı merkezli ölçekleme (Crocker & Algina, 1986; Torgerson, 1958) yaklaşımı temel alınmıştır.

Çalışma Grubu:

Bu çalışmada birbirinden bağımsız iki çalışma grubundan elde edilen gözlemler (AFA(391 gözlem) ve DFA (360 gözlem)) kullanılmıştır. Araştırma kapsamında toplam 751 öğretmene ulaşılmıştır. Tablo 1'de bağımsız iki çalışma grubuna dair demografik bilgiler sunulmuştur.

Tablo 1.

AFA ve DFA Çalışma Grubunun Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

AFA Çalışma Grubu				DFA Çalışma Grubu			
Değişken	Kategori	F	%	Değişken	Kategori	F	%
Cinsiyet	Kadın	242	61,9	Cinsiyet	Kadın	244	67,7
	Erkek	149	38,1		Erkek	116	32,3
Kıdem	1-5 yıl	20	5,1	Kıdem	1-5 yıl	23	6,4
	6-10 yıl	56	14,3		6-10 yıl	64	17,8
	11-15 yıl	91	23,3		11-15 yıl	86	23,8
	16-20 yıl	84	21,5		16-20 yıl	79	22
	21 ve üzeri	140	35,8		21 ve üzeri	108	30
Medeni Durum	Bekar	73	18,7	Medeni Durum	Bekar	82	22,8
	Evli	318	81,3		Evli	278	77,2
Çalıştığı Kademe	Okulöncesi	68	17,4	Çalıştığı Kademe	Okulöncesi	75	20,8
	İlkokul	117	29,9		İlkokul	92	25,6
	Ortaokul	172	44		Ortaokul	129	35,8
	Lise	34	8,7		Lise	64	17,8
Okul Büyüklüğü	Büyük Ölçekli Okul (1000 ve daha fazla öğrenci mevcudu)	111	28,4	Okul Büyüklüğü	Büyük Ölçekli Okul (1000 ve daha fazla öğrenci mevcudu)	105	29,2
	Küçük Ölçekli Okul (1000'den az öğrenci mevcudu)	280	71,6		Küçük Ölçekli Okul (1000'den az öğrenci mevcudu)	255	70,8
Toplam		391	100	Toplam		360	100

Ölçek geliştirme sürecinde yapıyı keşfetmek ve açımlayıcı faktör analizinin sayıltılarını test etmek üzere 391 bireyden elde edilen yanıtlar “aykırı değerler, tek değişkenli ve çok değişkenli normallik dağılımı (çarpıklık ve basıklık katsayılarının incelenmesi), doğrusallık, R’nin faktörlenebilirliği” bakımından incelendikten sonra 339 gözlem ile AFA analizleri gerçekleştirilmiştir.

Benzer biçimde faktörlenebilirlik dışındaki diğer sayıltıların kontrol edildiği DFA çalışma grubunu ise 360 öğretmen oluşturmaktadır. Sayıltı testlerinden sonra 336 gözlem ile DFA analizleri gerçekleştirilmiştir.

Denemelik Madde Havuzu Oluşturma Süreci

Likert tipi ölçek geliştirme yaklaşımında olumlu/olumsuz çok sayıda madde hazırlanarak ön değerlendirme yapılır, değerlendirilmeyen maddeler ölçekten çıkarılır, maddeler rastgele sıralanır ve denek grubuna uygulanarak madde analizleri sonucunda istatistiksel olarak anlamlı olmayan maddeler ölçekten çıkarılır (Anderson, 1988). Ölçek maddelerinin yazılması ve ön deneme formunun oluşturulması sürecinde öncelikle sessiz istifa ile ilgili alan yazın incelenmiş (Arnet, 2022; Boy & Sürmeli, 2023; Formica & Sfodera, 2022; Hitt, 2022; Önder, 2022; Özer, 2022; Yıkılmaz, 2022; Yıldız & Özmenekşe, 2022; Youthall, 2022) ve kamu okullarında görev alan çeşitli branşlardan öğretmenler ile röportajlar gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu incelemeler sonunda araştırmacılar tarafından 58 madde yazılmıştır. Yazılan bu ifadelerin ölçmeye konu olan özellik ile olan uygunluğunun değerlendirilmesi ve varsa öneriler doğrultusunda düzenlemelerin yapılması amacıyla 10 uzmana başvurulmuştur. Uzmanlar daha önce ölçek geliştirme çalışmaları yapmış olan 1 profesör (eğitim yönetimi alanında), 5 doçent (eğitimde ölçme değerlendirme, eğitim yönetimi, psikolojik danışmanlık ve rehberlik ile eğitim programları ve öğretimi alanında), 2 doktor öğretim üyesi (eğitimde ölçme ve değerlendirme ile eğitim programları ve öğretimi alanında) ve iki araştırma görevlisinden (psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında) oluşmaktadır. İçerik veya rasyonel geçerlilik olarak da ifade edilen kapsam geçerlik çalışmalarında, ölçek maddesinin ölçülmesi amaçlanan özelliği ne derecede kapsadığını belirlemeye yönelik (Allen & Yen, 2002; Basham & Sedlacek, 2009) yapılan bu ön çalışma için uzman görüşlerinden yola çıkılarak kapsam geçerlik oranları ile indeksi hesaplanmıştır. Bu hesaplama Davis (1992) tekniğinde dörtlü dereceleme yoluyla (4: madde uygun, 3: madde hafif gözden geçirilmeli, 2: madde ciddi gözden geçirilmeli, 1: madde uygun değil) maddeyi uygun bulan uzman sayısının toplam uzman sayısına bölerek yapılmaktadır. Kapsam çözümlenmesi olarak belirtilen bu süreçle ölçeğin, ölçmeye

yöneldiği yapının yapı geçerliğini artırma, önsel (a priori) madde analizleri ve kontrolü gibi çeşitli avantajlar sağlayan kullanışlı bir ölçek hazırlamak amaçlanmıştır. Davis (1992) tekniğinden faydalanılarak hesaplanan kapsam geçerlik oranları 0,30 ile 1,00 arasında değişmektedir. Uzmanlarca yapılan değerlendirmede her bir madde için dördü dereceleme yapılmış, her bir madde için sağlanması gereken minimum değer için 0.80 ($\alpha=0,05$) ölçüt olarak belirlenmiş ve (Yurdugül, 2005) bu doğrultuda gereken minimum değeri ($KGO>0.80, \alpha=0,05$) sağlayamayan 10 madde ölçekten çıkarılmıştır.

Verilerin toplanması

Veriler ön uygulama formu ve nihai form olmak üzere iki bağımsız çalışma grubundan dijital platformlar üzerinden toplanmıştır. Katılımda gönüllülük esas alınmış, ön uygulama formu ile 391, nihai ölçek formu ile ise 360 öğretmenden veri elde edilmiştir. X Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan gerekli izinler alınmış ve daha sonra araştırma verileri toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Ölçek geliştirme sürecinde hem rasyonel hem de istatistiksel süreçlerle geçerlik çalışmaları, istatistiksel süreçler ile güvenilirlik analizleri yürütülerek kanıtlar toplanmıştır. Yapı geçerliği kapsamında; AFA, DFA, uzman kanılarına dayalı içerik analizleri işe koşulmuştur. DFA çerçevesinde ek kanıtlar oluşturabilmek adına yakınsak geçerlik değerleri elde edilmiştir. Güvenirlik analizlerinde ise iç tutarlılık anlamında güvenilirlik bildiren Cronbach alfa ve yapı güvenilirliği hesaplanmıştır.

Ölçek geliştirme sürecinde birbirleriyle ilişkili pek çok değişkeni bir araya getirerek, kavramsal olarak anlamlı daha az sayıda yeni değişken ortaya çıkarmayı amaçlayan çok değişkenli bir istatistik türü olan AFA kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2014, DeVellis, 2017). AFA çok değişkenli bir analiz tekniği olduğundan, toplanan verilerin bu analize uygun olup olmadığına dair çeşitli sayıltı analizleri yürütülmüştür. Bu analizlere ilişkin bulgular detaylı olarak sırasıyla açıklanmıştır.

Analizde tam veri matrisi kullanılmış, çalışmada eksik veri üretecek ölçek formlarına ilişkin gözlem bulunmadığından eksik verilerle ilgili bir işleme başvurulmamış ve 391 gözlem ile analize başlanmıştır. Tek değişkenli ve çok değişkenli aykırı değerler için önce Z değerlerine sonra Mahalanobis uzaklıkları incelenmiştir. Z değeri +4 ile -4 aralığının (Mertler & Vannatta, 2005)

dışında kalan gözlem olmadığından ve Z değerleri 2,87 ile -3,71 aralığında değiştiğinden tek değişkenli aykırı değere rastlanmamıştır. 0,001 düzeyindeki 48 serbestlik derecesi için ki kare tablo değeri 84,04 olarak hesaplanmış; bu değer üzerinde yer alan 52 gözlem çok değişkenli aykırı değer olması sebebiyle analizden çıkarılmış ve analize dâhil edilmemiştir. Kalan 339 gözlem ile diğer analizler yürütülmüştür. Çoklu bağlantı problemine yönelik olarak tolerans ve VIF değerleri incelenmiştir. Maddelerin tolerans değerleri $>0,20$ (0.751-0.228) ve VIF değerleri <5 (4.354-1.332) olması dolayısıyla çoklu bağlantı problemine rastlanmamıştır. Hataların bağımsız olması için gerekli koşul hesaplanan Durbin Watson istatistiğinin 2'ye yakın değerlerde olmasıdır (Kalaycı, 2005). Bu değer 1,92 olarak hesaplandığından hataların bağımsız olduğuna karar verilmiştir. Çalışma grubunun büyüklüğü konusunda Tabachnick ve Fidell (2013) gözlem sayısının minimum 300 olması gerektiğini ifade etmiştir. Bu doğrultuda ölçek geliştirmek üzere ulaşılan gruptaki veri sayısının yeterli olduğuna karar verilmiştir. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını değerlendirmek üzere Bartlett testi, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve anti-image korelasyonu incelenmiştir. Bu testlerde; Bartlett testinin anlamlı ($p<0,05$) olması (Tabachnick & Fidel, 2013), KMO değerinin minimum .80 olması (Alpar, 2014) ve anti-image korelasyon matrisi köşegenlerinde yer alan değerlerin minimum .50 (Can, 2018) olması temel ölçütler olarak belirlenmiştir. Bartlett testi anlamlı bulunarak ($\chi^2= 9678,955$; $p<0,01$) matrislerin faktör analizine uygun olduğuna karar verilmiştir. KMO katsayısı 0,96 olarak hesaplanmıştır. Geliştirilmek istenen ölçeğin mükemmel düzeyde faktörlenebilirliğine ilişkin bir kanıttır. Çalışmada korelasyon matrisine yönelik olarak Döndürme tekniğine karar verebilmek için faktörler arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Faktör analizinden elde edilen faktör puanları arasındaki elde edilen ikili ilişkilerin; $p<0,05$ düzeyinde anlamlı olmadığı görülmüştür. Bu nedenle faktörler arasında ilişki bulunmaması gerekçesiyle (Tabachnick & Fidell, 2013) varyansı maksimum yapan varimax tekniği (dik döndürme tekniklerinden biri) kullanılmıştır.

Faktör yapısına karar verilirken açımlayıcı faktör analizine ek olarak Horn paralel analiz tekniğinden yararlanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi bulgularına göre faktör sayısına ilişkin alınan kararlardaki subjektifliği ortadan kaldırmak için ölçek geliştirme çalışmalarında faktör sayısına karar verirken Horn'un paralel analizi uygulamalarından da faydalanılmaktadır. Horn (1965) tarafından geliştirilen bu yöntem Kaiser kuralına alternatif olarak faktör sayısını belirlemek için gerçek veriyle aynı sayıda katılımcı ve değişken sayısı içeren rasgele değişkenler üretmeye dayanmaktadır. Bu tesadüfi korelasyon matrislerine daha sonra temel bileşen analizi

uygulanmakta, öz değerlerinin ortalamaları hesaplanmakta ve tesadüfi matrislerden hesaplanan öz değerlerin ortalama değeri gerçek veriden hesaplanan öz değerler ile mukayese edilmektedir. Horn paralel analizi farklı faktörlere karşı minimum düzeyde duyarlık ve değişkenlik göstermekte olduğundan etkin ve tutarlı bir seçim kriteri olarak görülmekte aynı zamanda faktör sayısının belirlenmesinde birinci tip hatayı kontrol altına almaktadır (Piccone, 2009). Yapılan analizlerde ölçekteki maddelerin madde toplam korelasyonları, Crobach Alfa güvenilirlik katsayısı, faktör ortak varyansı, faktör yük değeri ve döndürme sonrası faktör yük değerleri hesaplanmıştır. Faktör sayısına karar verilmesinin ardından faktörler altında yer alan maddelerin ortak varyanslarının .30 üzerinde yer alması, faktör yükünün ,45'in üzerinde olması ve maddelerin binişik olmaması gibi ölçütler dahilinde faktör altında yer alan maddelere karar verilmiştir.

AFA ile ortaya çıkan yapının farklı bir grup üzerinde doğrulanabilirliğine ilişkin geçerlik ve güvenilirliğe ek kanıt sunmak için sayıltı testlerinden sonra kalan 336 gözlemle DFA analizi yürütülmüştür. Yapısal eşitlik modellemesine dayanan bu analiz (Tabachnick & Fidell, 2015) gerçek verinin belirlenen modele uygunluğunu belirlemeye yaramakta (DeVellis, 2017) ve geçerliğe dair ek kanıt sunmaktadır. Bu analizlere ilişkin bulgulara sırayla yer verilmiştir.

Analizde tam veri matrisi kullanılmış, eksik veri üretecek ölçek formlarına ilişkin gözlemlere rastlanmamıştır. Dolayısıyla eksik verilerle ilgili bir işlem yoluna başvurulmamıştır. 360 gözlem ile analize başlanmıştır. Tek değişkenli ve çok değişkenli aykırı değerler için sırasıyla Z değerleri ve Mahalanobis uzaklıkları incelenmiştir. Z değerleri 2,57 ile -4,59 aralığında değişmekte olup Z değeri +4 ile -4 aralığının dışında yer alan bir gözlem (231. gözlem) tek değişkenli aykırı değer olma gerekçesiyle analiz dışı bırakılmıştır. 0,001 düzeyindeki 17 serbestlik derecesi için ki kare tablo değeri 40,79 olarak hesaplanmış olup; bu değer üzerindeki 23 gözlem çok değişkenli aykırı değer olması sebebiyle analizden çıkarılmış ve analize dâhil edilmemiştir. Böylelikle 336 gözlem ile analizler sürdürülmüştür. Çoklu bağlantı sorunu için tolerans ve VIF değerleri incelenmiştir. Maddelerin tolerans değerleri >0,20 (0.769-0.270) ve VIF değerleri <5 (3.698-1.301) olduğundan çoklu bağlantı problemine rastlanmamıştır. Hataların bağımsızlığı için hesaplanan Durbin Watson istatistiğinin 2'ye yakın değerlerde olması gerekmekte (Kalaycı, 2005) ve bu değer 1,95 olarak bulunduğu hata hata birbirinden bağımsız olduğuna kanaat getirilmiştir. Çalışma grubunun büyüklüğü için Tabachnick ve Fidell (2013) minimum gözlem sayısının 300 olması gerektiğini belirtmiş ve bu doğrultuda ölçek geliştirmek üzere ulaşılan gruptaki veri sayısının yeterli olduğuna

karar verilmiştir. Kline (2016) Doğrulayıcı Faktör Analizinin yapıldığı çalışmalarda χ^2 / serbestlik derecesi ve manidarlık değeri, RMSEA ve %90 güven aralığı ile CFI ve SRMR değerlerinin raporlandırılmasını önermektedir. Bu çalışmada da buna istinaden model uyum iyiliği ölçütleri baz alınmıştır.

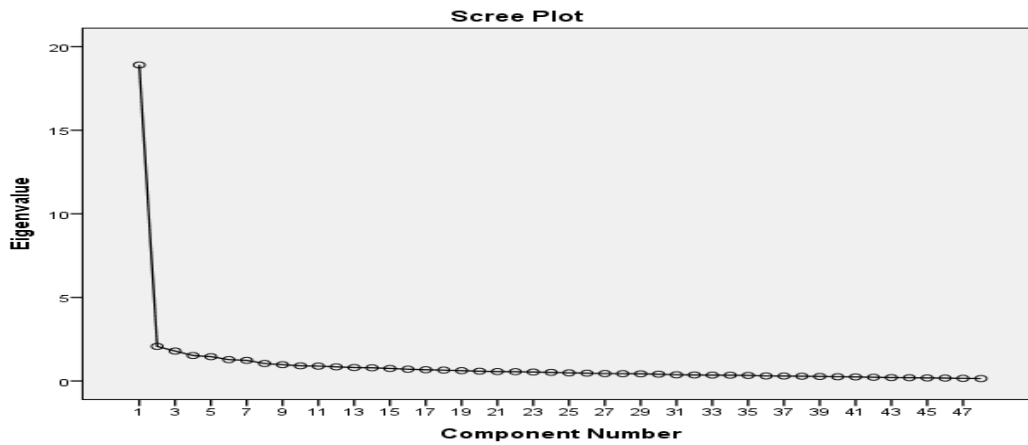
Güvenirlilik analizleri için ise Cronbach Alpha ve bu değere kontrol aracı olması için birleştirici güvenirlilik (CR) değeri kullanılmıştır. DFA kapsamında hesaplanan CR değerleri için Hair ve arkadaşlarının (2009) ölçütleri temel alınmıştır. Buna göre; CR için hesaplanan değerlerin 0.50'nin üstünde olması gerekmektedir. Geçerlik bulguları çerçevesinde de yakınsak geçerlik kanıtları da elde edilmiştir. Yakınsak geçerlik için Açıklanan Ortalama Varyans [Average Variance Extracted (AVE)] değerlerinde $CR \geq AVE \geq 0,50$ (Fornell & Larcker, 1981) ölçütü baz alınmıştır.

3.Bulgular

Elde edilen bulgular ayrı ayrı ele alınarak iki temel başlık altında sunulmuştur.

3.1.Geçerlik bulguları

3.1.1.AFA bulguları. Sayıtlar test edildikten sonra ilgili faktör sayısına karar verebilmek üzere yamaç eğim grafiği, açıklanan toplam varyans ve Horn paralel analizi sonuçları eş zamanlı değerlendirilmiştir. Aşağıda ilk yapılan faktör analizinden elde edilen yamaç eğim grafiği sunulmuştur.



Şekil 1. İlk yapılan faktör analizi sonucu elde edilen yamaç eğim grafiği

Faktör sayısına karar vermek üzere incelenen yamaç eğim grafiği tek faktörlü bir yapı sunmaktadır. Aşağıdaki Tablo 2’de Horn paralel analizi bulguları ve açıklanan toplam varyans bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 2.

Horn'un Paralel Analizine İlişkin Bulgular

Faktör	Gerçek Özdeğer	Üretilen Özdeğer (99 yüzdilik)	Açıklanan toplam varyans
<u>1</u>	18.905	1.8250	39.39
<u>2</u>	2.069	1.7288	43.70
<u>3</u>	1.790	1.6666	47.43
<u>4</u>	1.523	1.6094	50.60

Horn paralel analizinde faktör sayısı belirlemek üzere gerçek veriden hesaplanan öz değerlerin simülatif verilerden hesaplanan öz değerden büyük olduğu noktanın temel ölçüt olarak alınmasıdır (O’Connor, 2000; Ledesma & Valero-Mora, 2007; Piccone, 2009). Bu ölçüte göre tablo 2’deki değerlere ve şekil 1’de yer alan yamaç eğim grafiğine göre temel faktör sayısının üçe sabitlenmesine ilişkin karar alınmıştır. Üç faktörlü yapı için yapılan AFA sonuçlarına göre; madde seçim ölçütleri göz önünde bulundurularak AFA sonucunda faktör ortak varyansı .30’un altında yer alan 6 madde (M1, M12, M14, M20, M46, M48) , faktör yükü .45’in altında olan 5 madde (M23, M26, M30, M31, M33) ve binişiklik gösteren 4 madde (M15, M25, M32, M44) analiz dışı bırakılarak elenmiştir. Tabachnick ve Fidell (2013) ideal ölçüt olarak faktör yükü değerinin .45 ve üzeri olmasını Büyüköztürk (2014) ise uygulama aşamasında az sayıda madde varsa bu sınırın .30’a kadar indirilebileceğini ifade etmiştir. Oluşan yapı gözetilerek yapılan isimlendirme ve bu isimlendirmeye göre elde edilen yapı incelenmiş bu yapıyı bozduğu ve birbirini tekrar ettiği düşünülen 16 maddenin de rasyonel gerekçelerle (maddelerin binişiklik göstermesi, birbirini kapsaması, isimlendirme ile maddenin uyuşmadığı ve bu maddelerin ilgili faktörde faktör yüklerinin düşük olması) elenmesine karar verilmiştir.

17 madde için açıklanan ortak varyanslar 0.30’un üzerinde olup 0,404-0,687 aralığında değişmektedir. Üç faktörün açıkladığı toplam varyans %58,64’ tür. Bu faktörler altında yer alan

maddelerin; ortak varyans, faktör yükü, faktörlere ilişkin cronbach alfa (CA) ve açıkladıkları varyanslar aşağıdaki tablo 3’ te verilmiştir.

Tablo 3.

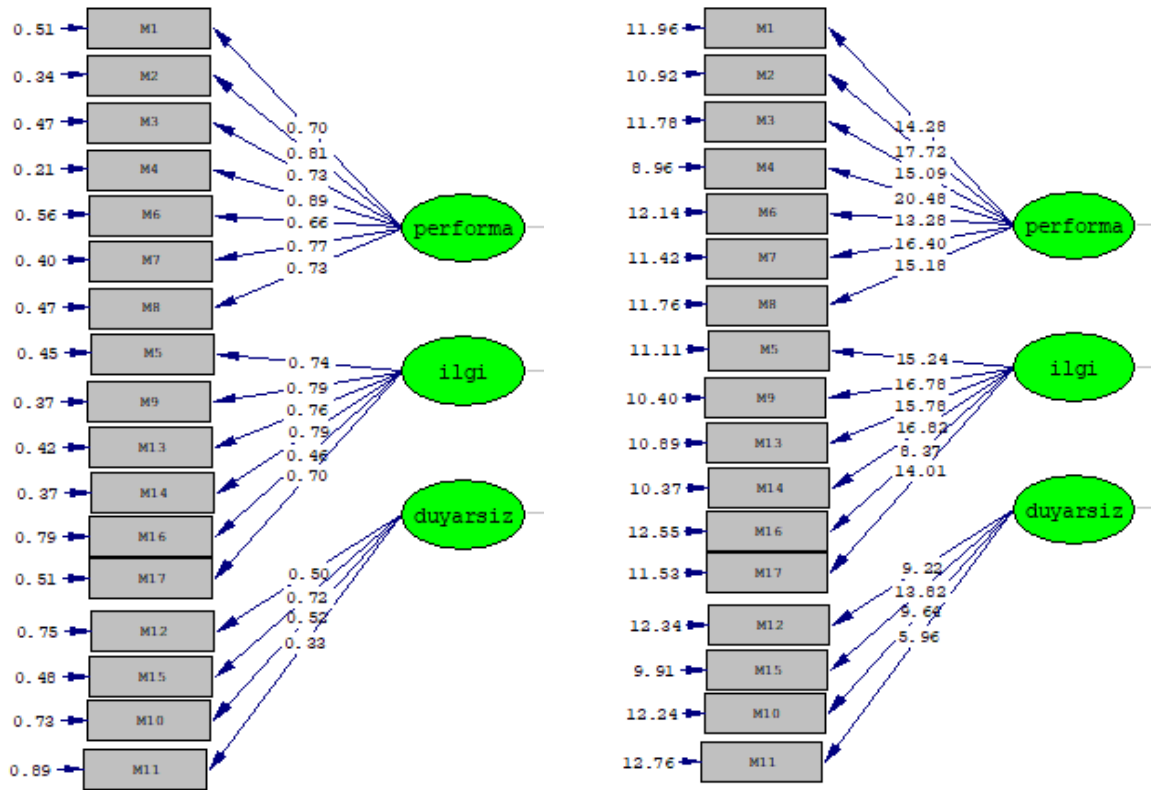
Ölçeğe Ait Ortak Faktör Varyanslar, Faktör Yükleri, CA ve Açıkladıkları Varyanslar

Maddeler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	ORTAK VARYANS	CA
M4	,765			,687	,853
M7	,722			,666	
M5	,714			,582	
M1	,653			,432	
M10	,628			,628	
M11	,623			,504	
M9	,610			,603	
M37		,828		,773	,83
M47		,779		,647	
M38		,707		,735	
M24		,676		,592	
M8		,563		,537	
M46		,553		,404	
M31			,736	,574	,739
M33			,718	,607	
M30			,614	,513	
M40			,596	,482	
Açıklanan Varyans	42,479	9,235	6,924		

Döndürme sonrası işlemde maddelerin faktörlere verdiği yük ve içerdiği anlamlara göre birinci boyut (M1, M4, M7, M5, M9, M10, M11) “işe ilişkin performans”, ikinci boyut (M8, M24, M37, M38, M46, M47) “okula karşı ilgisizlik” ve üçüncü boyut (M30, M31, M33, M40) ise “işe karşı duyarsızlaşma” olarak adlandırılmıştır. AFA kapsamında boyutlara ilişkin elde edilen Cronbach-alpha “içtutarlılık” anlamındaki güvenilirlik katsayısının sırasıyla; .85, .83 ve .73 olduğu ve buna göre katılımcılardan elde edilen ölçümlerin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

DFA bulguları. AFA analizlerinden yola çıkılarak oluşturulan ölçme aracının yapı geçerliğine ek kanıt sunmak için farklı bir çalışma grubu ile DFA analizleri yapılmıştır. Oluşan 3 faktörlü yapının birinci faktörüne ait standardize yük değerleri 0,66 ile 0,89 aralığında olup araştırma kapsamındaki çalışma grubu bakımından birinci faktörü en iyi açıklayan iki madde madde2 ve madde4 ‘tür. İkinci faktöre ait standardize yük değerleri 0,46 ile 0,79 aralığında olup ikinci faktörü en iyi açıklayan iki madde madde9 ve madde14‘tür. Üçüncü faktörde ise standardize yük değerlerinin 0,33 ile 0,72 aralığında değer aldığı ve üçüncü faktörü en iyi açıklayan maddenin ise madde15 olduğu

görülmektedir. Bu üç alt faktöre ilişkin kestirilen hata varyansları ise birinci faktör için 0,21 ile 0,56 arasında, ikinci faktör için 0,37 ile 0,79 arasında ve üçüncü faktör için ise 0,48 ile 0,89 arasındadır. Üç faktörün t değerlerine bakıldığında ise bu değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<,001$) gözlenmiştir. Buradan hareketle yapısı AFA ile keşfedilen ölçeğin farklı bir örneklem üzerinde yapısının doğrulandığı söylenebilir. Bir ölçme aracında bulunması gereken en önemli nitelik geçerlik olduğundan tüm maddelerin ayırt edici özellikte olduğu ve tüm maddelerin ölçmeye konu olan özellik bakımından geçerli kabul edildiği ifade edilebilir. DFA analizleri ile test edilen modele ilişkin standardize değerler, kestirilen hata varyansları ve t değerleri Şekil 2’de verilmiştir.



Standardize değerler

t değerleri

Şekil 2. Ölçeğe ilişkin test edilen ölçüm modeli, standardize edilmiş yük değerleri ve t değerlerinin olduğu yol diyagramları

Sınanan ölçme modeli için χ^2/sd , CFI, NNFI, SRMR ve RMESA gibi uyum indeksleri değerlerine göre incelemeler yapılmıştır. Uyum indeksleri ölçütü için literatürde araştırmacılara göre bir uzlaş

bulunmasa da (Weston & Gore, 2006), dikkate alınabilir değerlerin NNFI ve CFI için 0.90 değerinin kabul edilebilir ve 0.95 değerinin ise mükemmel uyum gösterdiği (Bentler & Bonett 1980; Jöreskog & Sörbom, 2001; Marsh vd., 2006) belirtilmiştir. RMSEA değeri için .05'in mükemmel, .08'in iyi uyum (Hooper, Coughlan, & Mullen, 2008), 0.08 ile 0.10 arasındaki değerin orta, vasat ve kabul edilebilir uyum ve daha büyük değerlerin ise kabul edilemeyeceği ifade edilmektedir (MacCallum vd., 1996; Yılmaz & Çelik, 2009).

Bu çalışmada yürütülen DFA analizine göre; uyum indekslerinden $\chi^2/sd=3,91$, RMSEA=0,09, NNFI=0,96, CFI=0,96ve SRMR değeri ise=0,053 olarak elde edilmiştir. Standardize edilmiş değerlere ilişkin katsayıların yüksek; ölçek maddelerine ilişkin elde edilen tüm t değerlerinin anlamlı olması ve çoklu değerlendirme bakış açısına göre genel hali ile bu modelin mükemmel uyum sergilediği konusunda kanaat getirilmiştir.

Yakınsak geçerlik için hesaplanan AVE değerleri sırasıyla birinci faktör için 0,577, ikinci faktör için 0,515, üçüncü faktör için ise 0,287 olarak belirlenmiştir. Açıklanan ortalama varyans için belirtilen ölçüt olan 0,50' yi karşılamayan tek faktör üçüncü faktör olmakla birlikte, bu durum madde sayısının azlığı ve bu faktörde yer alan her bir madde cevaplayıcı tepkilerine karışan hata miktarının fazlalığı ile ilişkilendirilebilir. Bunun yanı sıra yakınsak geçerlik için ikincil bir ölçüt ise "yapı güvenilirliğinin hesaplanan AVE değerlerinden büyük olması" ise tüm faktörlerde karşılandığından ikili değerlendirmeler ile diğer geçerlik kanıtlarından yola çıkılarak bu durumun göz ardı edilebileceğine karar verilmiştir.

Güvenirlilik bulguları

Birden fazla faktör içeren ölçeklerde iç tutarlılık kestirimleri ve faktörlerin altlarında bulunan maddeler ile ilişkisi hakkında güvenilirlik kanıtı oluşturmak amacıyla CR birleştirici güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. CR değerleri birinci faktör için 0,90, ikinci faktör için 0,86 ve üçüncü faktör için ise 0,60 olarak elde edilmiştir. Üçüncü faktörün birleştirici güvenilirlik katsayısının 0,60 olması madde sayısının azlığı ile ilişkilendirilmiş ve bağımsız başka bir çalışma grubu üzerinde daha güvenilir sonuçlar üretilebileceği düşüncesiyle kabul edilmiştir. Nitekim AFA sonuçlarında ilgili faktör güvenilir sonuçlar vermektedir. Hesaplanan tüm faktörlerin CR değerlerinin 0,70'in üzerinde olması bu faktörlerle ve altlarında yer alan maddelerle yapılacak olan ölçümlerin güvenilir olduğunu ifade etmektedir (Kalaycı, 2005).

Tablo 4.*AFA ve DFA Güvenirlik Bulguları*

Faktörler	AFA Cronbach Alpha (α) Değeri	DFA Cronbach Alpha (α) Değeri	DFA Composite Reliability CR Değeri
Faktör 1 <i>İşe İlişkin Performans</i>	0,853	0,90	0,90
Faktör 2 <i>Okula Karşı İlgisizlik</i>	0,83	0,853	0,86
Faktör 3 <i>İşe İlişkin Duyarsızlaşma</i>	0,739	0,597	0,60

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde geliştirilen ölçme aracının yapısı, elde edilen boyutlara göre literatürdeki çalışmalarla desteklenerek açıklanmış ve buna göre önerilere yer verilmiştir. Öğretmenlerin yaşadığı sessiz istifa davranışlarını belirlemek amacıyla geliştirilen “Öğretmenlerde Sessiz İstifa Ölçeği”, üç alt boyuttan ve her biri “1 (hiçbir zaman) ile 5 (her zaman)” arasında derecelendirilen 17 maddeden oluşmaktadır. Yapılan AFA sonucunda yamaç eğim grafiği ve madde yük değerleri incelenerek ortaya çıkarılan birinci alt boyut (*işe ilişkin performans*) 7 maddeden, ikinci alt boyut (*okula karşı ilgisizlik*) 6 maddeden ve üçüncü alt boyut (*işe ilişkin duyarsızlaşma*) 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 17, en yüksek puan 85’ tir. Ölçekte ters puanlanan maddeler ise madde10 ve madde16’ dır. Bu doğrultuda ölçekten elde edilen puan yükseldikçe öğretmenlerin daha fazla sessiz istifa davranışları gösterdiği ifade edilebilir.

Öğretmenlerin sessiz istifa sürecinde “işe ilişkin performanslarının” düştüğü görülebilmektedir. Eğitim öğretim faaliyetlerini yürütürken minimum düzeyde bir çaba göstermesi, enerjisini yaptığı işe vermemesi, okulun ve öğrencilerin başarılı olabilmesi için herhangi bir fedakârlıkta bulunmaması ve mesleğinde başarılı olma kaygısı olmaması bir öğretmenin sessiz istifa süreci yaşadığının göstergelerinden kabul edilebilir. Ratnatunga (2022), sessiz istifayı çalışanların herhangi bir ek görev üstlenmeden veya iş yerinde görev dışı programlara katılmadan yalnızca aldıkları ücrete karşılık yapmaları gerekeni yerine getirdikleri bir durum olarak açıklamaktadır. Diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de ortaya çıkan olumsuzluklar ve yönetici baskısı nedeniyle öğretmenlerin mesleki motivasyonları azalmakta ve artık mesleği yapmak istememektedirler (İnandı & Gılıç, 2021). Dolayısıyla öğretmenlerin de görevde kalabilmek için

sadece asgari düzeyde performans göstermeleri onların sessiz istifa içinde olduklarına işaret etmektedir.

Düşük düzeyde performans gösteren öğretmenlerin, “okula karşı ilgilerinin” de zayıf olması beklenmektedir. Görev yaptığı okula karşı bir ilgisizlik içinde olan öğretmen için okul onun para kazandığı bir mekândan daha fazla bir anlam ifade etmeyebilir. Bu durumdaki öğretmenin okula karşı duygusal bir bağlılık hissetmemesi bunun doğal bir sonucu olarak görülebilir. Bu nedenle öğretmenin okula giderken motivasyonunun düşük olması, dolayısıyla okuldaki ders dışı etkinliklere gönüllü katılmaması (Serenko, 2023), çalışma arkadaşlarıyla sosyal ilişkiler kurmaması ve yöneticileriyle sadece formal bir iletişimi tercih etmesi okula olan ilgisizliğini göstermektedir. Öte yandan işyerinde çalışanlarda güçlü bir duygusal bağlılık hissi oluşursa, örgüte karşı sadakat, şefkat, sıcaklık ve aidiyet duyguları gelişir ve çalışanların örgütte kalma isteği artar (Wynn, 2022). Benzer şekilde, öğretmenlerin en fazla gösterdiği bağlılık türünün duygusal bağlılık olduğu sonucuna ulaşan Aksanaklı ve İnandı (2018), duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütten ayrılmak istemediğini ve örgütte kendilerini mutlu hissettiklerini vurgulamaktadır. Anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin okula karşı duygusal bağlılıklarının düşük olması onların okula olan ilgilerini de zayıflatmaktadır.

Ölçeğin üçüncü ve son alt boyutu ise “işe karşı duyarsızlaşma” olarak açıklanmaktadır. Öğretmenin kendini öğretmenlik mesleğine bağlı hissetmemesi, okul normlarını önemsememesi ve arkadaşlarından daha az performans göstermesi onun işine karşı duyarsızlaşma içinde olduğuna işaret etmektedir. Boy ve Sürmeli (2023) etkisiz bir yönetimin ve zayıf bir iş-yaşam dengesinin çalışanda duygusal tükenmişliğe ve bunun da duyarsızlaşmaya neden olabileceğini belirtmektedir. Yaptığı işte kendini sorumlu hissetmeyen ve işine karşı duyarsızlaşan öğretmenden, aldığı paranın karşılığında daha fazla performans beklemek gerçekçi olmayabilir. Bu durumdaki öğretmenin sessiz istifa sürecine girdiği söylenebilir. Zayıf dışsal motivasyondan ve tükenmişlikten dolayı çalışanların sessiz istifa yaşadığını belirten Serenko (2023), sessiz istifayı aynı zamanda iki uçlu bir kılıca benzetmektedir. Buna göre sessiz istifa, çalışanların daha fazla tükenmişlik yaşamalarını önlerken öte yandan da onların kariyer gelişimlerini tehlikeye atabilir. Bu nedenle okullarda öğretmenlerin sessiz istifa yaşamalarına neden olabilecek durumların tespit edilmesi ve gerekli önlemlerin alınması önemli görülmektedir. Oysaki örgütsel yurttaşlık bilinci yüksek bir çalışan, işe karşı duyarsızlaşmanın aksine yaptığı işi gönüllü olarak, yöneticilerinden herhangi bir emir/görev

beklemeden yerine getirmek için çaba gösterecektir (İnandı & Büyüközkan, 2013). Örgütüne ve işine bu şekilde yaklaşan bir çalışanın kendi kişisel ve mesleki gelişimine yönelik etkinliklere katılarak kariyer gelişimini de hızlandırması beklenebilir.

Sessiz istifa sürecinin yaşanmaması için çeşitli öneriler sunulmaktadır. Yıldız (2023), yöneticilerin çalışanlarını iyi tanınması, onlara saygı göstermesi, çalışanlarını motive etmesi, iş-yaşam dengesini gözetmesi, olumlu bir örgüt kültürü oluşturmaları için çaba göstermesi ve örgüt içi iletişimin açık olması gerektiğini dile getirmektedir. Mahand ve Caldwell (2023) ise çalışanlara değer verilmesinin ve onların fiziksel, zihinsel, duygusal, sosyal ve ekonomik iyi-oluşlarının altını çizerek sessiz istifanın önüne geçilebileceğini belirtmektedir.

Geliştirilen ölçeğe ilişkin olarak şu öneriler dikkate alınabilir. Farklı değişkenlere (cinsiyet, kıdem, yaş vb.) göre ölçme aracının farklı örneklemeler ile tekrar test edilmesi, ölçme değişmezliğinin incelenmesi ve ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin ek kanıt sunulabilir. Araştırma konusu bakımından nicel olarak sağlanan bu veriler nitel olarak elde edilecek bulgularla desteklenebilir. Öğretmenlerde sessiz istifa davranışlarını ölçmek amacıyla geliştirilen bu ölçme aracı farklı meslek gruplarına uygulanabilir ve uyarlama çalışmaları gerçekleştirilebilir. Bunun yanı sıra sessiz istifa davranışı ile liderlik tarzı, mobbing, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm, tükenmişlik ve yabancılaşma gibi pek çok farklı örgütsel davranış arasındaki ilişkinin sorgulanması da sessiz istifa ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğinin yeniden elde edilmesini sağlayabilir.

Kaynakça

- Aksanaklu, P. & İnandı, Y. (2018). Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 937-955.
- Allen, M. J., & Yen, W. M. (2002). *Introduction to Measurement Theory*. Prospect Heights, IL: Waveland Press.
- Alpar, R. (2014). *Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik Güvenilirlik*. Ankara: Detay Yayıncılık
- Anderson, L. W. (1988). "Attitudes measurement: attitudes and their measurement". In Keeves, J. P. (Ed.); *Educational research methodology and measurement: An international handbook*. New York: Pergamon Press.
- Arnet,E. (2022). *The Ethics of Quiet Quitting*. 5 Mayıs 2023, <https://www.prindleinstitute.org/2022/09/the-ethics-of-quiet-quitting/>
- Basham, A., & Sedlacek, W. E. (2009). Validity. In American Counseling Association (Ed.), *The American Counseling Association encyclopedia of counseling* (pp. 557-558). Alexandria, VA: American Counseling Association. <http://williamsedlacek.info/publications/articles/ValidityACAencycl09.htm>
- Bentler, P.M., & Bonett, D.G. (1980). Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(4), 588-600. 17 Nisan 2023, <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Boy, Y. & Sürmeli, M. (2023). Quiet quitting: A significant risk for global healthcare. *J Glob Health*, 13, 1-4. 17 Nisan 2023, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36995298/>
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*(19.Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Can, A. (2018). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecince Nicel Veri Analizi*(10.Baskı).Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Clifton, J., (2022). *Blind Spot: The Global Rise of Unhappiness and How Leaders Missed It*. Omaha, NE: Gallup Press.
- Davis L. L. (1992). Instrument review: getting the most from a panel of experts. *Applied Nursing Research*, 5, 194-197.
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications*(4th ed.). Sage
- 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, 899 – 907.

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388. <https://doi.org/10.1177/002224378101800313>
- Hitt, T. (2022). *The Libertarian Who Supposedly Coined Quiet Quitting*. 15 Nisan 2023, <https://www.gawker.com/news/the-libertarian-who-supposedly-coined-quiet-quitting>
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modeling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, (6)1, 53-60. doi:10.21427/D7CF7R
- Horn, J. L. (1965). A rationale and test for the number of factors in factor analysis. *Psychometrika*, 30, 179-185. <https://doi.org/10.1007/BF02289447>
- İnandı, Y. & Büyüközkan, A.S. (2013). The effect of organizational citizenship behaviours of primary school teachers on their burnout. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(3), 1545-1550.
- İnandı, Y. & Gılıç, F. (2021). The relationship between school administrators' leadership styles and organisational cynicism from teachers' perspectives. *South African Journal of Education*, 41(1), 1-112.
- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (2001). *LISREL 8: User's Reference Guide*. Scientific Software International Inc.
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kelly, J. (2019, October 25). More than half of U.S. workers are unhappy in their jobs: Here's why and what needs to be done now. *Forbes*. 18 Nisan 2023, <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2019/10/25/more-than-half-of-us-workers-are-unhappy-in-their-jobs-heres-why-and-what-needs-to-be-done-now/>
- Kline, R. B. (2016). *Principle and practice of structural equation modelling* (4. baskı). New York: The Guilford Press.
- Ledesma, R. D., & Valero-Mora P. (2007). Determining the number of factors to retain in efa: an easy-to-use computer program for carrying out parallel analysis. *Practical Assessment Research & Evaluation*, 12(2), 1-11. 12 Nisan 2023, https://www.researchgate.net/publication/241436843_Determining_the_Number_of_Factors_to_Retain_in_EFA_an_easy-to-use_computer_program_for_carrying_out_Parallel_Analysis
- MacCallum, R. C., Browne, M.W. & Sugawara, H.M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130-149. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.2.130>

- Mahand, T. & Caldwell, C. (2023). Quiet quitting – causes and opportunities. *Business and Management Research*, 12(1), 9-19.
- Marsh, H.W., Hau, K.T., Artelt, C., Baumert, J. & Peschar, J.L. (2006). OECD's brief selfreport measure of educational psychology's most useful affective constructs: Cross-cultural, psychometric comparisons across 25 countries. *International Journal of Testing*, 6(4), 311-360. https://doi.org/10.1207/s15327574ijt0604_1
- Mertler, C. A. & Vannatta, R. A. (2005). *Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation* (third edition). United States: Pyrczak Publishing.
- O'Connor, B. P. (2000). SPSS and SAS programs for determining the number of components using parallel analysis and Velicer's MAP test. *Behavior Research Methods, Instrumentation, and Computers*, 32, 396-402. 12 Nisan 2023, <https://oconnor-psych.ok.ubc.ca/nfactors/nfactors.html>
- Önder, N. (2022). "Herkesin konuştuğu sessiz istifa". *Marketing Türkiye*. 13 Nisan 2023, <https://www.marketingturkiye.com.tr/haberler/sessiz-istifa-nedir/>
- Özer, Y. (2022). "Gürültülü sessizlik". *Dünya*. <https://www.yaprakozer.com/gurultulu-sessizlik/>
- Piccone, A.V. (2009). *A comparison of three computational procedures for solving the number of factors problem in exploratory factor analysis* [Published Doctor of Philosophy dissertation]. University of Northern Colorado. <https://www.proquest.com/docview/304961296/fulltextPDF/4441286091174765PQ/1?accountid=12398>
- Ratnatunga, J. (2022). Quiet quitting: The silent challenge of performance management. *JAMAR*, 20(2), 13-20.
- Serenko, A. (2023). The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management (ahead-of-print)*. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2022-0792>
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson
- Torgerson, W. S. (1958). *Theory and Methods of Scaling*. New York: Wiley. <https://doi.org/10.1002/bs.3830040308>
- Weston, R., & Gore, P.A. (2006). A Brief Guide to Structural Equation Modeling. *The Counseling Psychologist*, 34(5), 719-751. doi:10.1177/0011000006286345
- Wynn, T. (2022). *The effect of internal marketing on job performance in Lucky Bravo General Services Co, Ltd*. Master's thesis. Yangon University, Yangon.
- Yıkılmaz İ. (2022). Quiet Quitting: A Conceptual Investigation. *Gürçay G, & Manafidizaji A, (Ed.). Anadolu 10th International Conference on Social Sciences Proceedings Book; Diyarbakir, Turkey*. Academy Conferences Publishing House: 581-591.

https://www.researchgate.net/profile/Ibrahim-Yikilmaz/publication/364821194_QUIET_QUIITTING_A_CONCEPTUAL_INVESTIGATION/links/635c018312cbac6a3e045d34/QUIET-QUIITTING-A-CONCEPTUAL-INVESTIGATION.pdf

- Youthall, (2022). “Sessiz istifa nedir?”. *Sessiz İstifa Araştırma Raporu*, 1, 2-5. 11 Nisan 2023, <https://www.youthall.com/tr/company/ebooks/sessiz-istifa#download>
- Yıldız, S.,& Özmenekşe, Y. O. (2022). Kaçınılmaz son: sessiz istifa. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 14-24. 11 Nisan 2023, https://dergipark.org.tr/tr/pub/farabi/issue/74354/1199208#article_cite
- Yıldız, S. (2023). Quiet quitting: Causes, consequences and suggestions. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 9(70), 3180-3190.
- Yılmaz, V. & Çelik, H. (2009). *LISREL ile Yapısal Eşitlik Modellemesi-I*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yurdugül H. (2005). Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Kapsam Geçerliği için Kapsam Geçerlik İndekslerinin Kullanılması, XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, 28–30 Eylül, Denizli.

EK-1 ÖLÇEK NİHAİ FORM

Değerli katılımcı; aşağıdaki maddeleri çalıştığınız kurumu baz alarak yanıtlamanız beklenmektedir. Aşağıda, kendi görüşünüzü değerlendirebileceğiniz ifadeler ve her bir ifadenin altında “Her zaman”, “Sık Sık”, “Bazen”, “Nadiren” ve “Hiçbir zaman” seçenekleri bulunmaktadır. Bu ifadelerden kendinize en uygun seçeneği işaretlemeniz beklenmektedir.

	ÖĞRETMENLERDE SESSİZ İSTİFA ÖLÇEĞİ	Her zaman	Sık Sık	Bazen	Nadiren	Hiçbir zaman
1	Öğretmenlik için göstermem gereken en az çabayı gösteririm.	5	4	3	2	1
2	Öğretmenlik yaparken fazladan çaba harcamak içimden gelmez.	5	4	3	2	1
3	İşimi yaparken enerjimi sınırlı kullanırım.	5	4	3	2	1
4	En az çaba ile okuldaki saatlerimi doldurmaya çalışırım.	5	4	3	2	1
5	Okula giderken ayaklarım geri geri gidiyor.	5	4	3	2	1
6	Öğretmenlikte başarılı olup olmamayı önemsemem.	5	4	3	2	1
7	Çalışma arkadaşlarımla gözüne batmayacak şekilde düşük performansla çalışırım.	5	4	3	2	1
8	İşimin en üst seviyede gerekliliklerini yerine getirirken kendimi yormam.	5	4	3	2	1
9	Çalıştığım kuruma karşı herhangi olumlu bir duygu hissetmiyorum.	5	4	3	2	1
10	İşime her şeyimle bağlıyım.	5	4	3	2	1
11	Başkalarından daha az iş yapıyor olmam benim için sorun olmaz.	5	4	3	2	1
12	Kendimi okul normlarına uydurmak zorunda hissetmem.	5	4	3	2	1
13	Okulda çalışma arkadaşlarımla iletişim kurmak içimden gelmez.	5	4	3	2	1
14	Okulda iş birliği gerektiren çalışmalara formaliteden katılırım.	5	4	3	2	1
15	Aldığım maaşın karşılığında daha fazla çalışmak içimden gelmez.	5	4	3	2	1
16	Okuldaki diğer meslektaşlarımla bir şeyler paylaşmayı önemserim.	5	4	3	2	1
17	Okuldaki insanlarla formaliteden selamlaşırım.	5	4	3	2	1

Extended Abstract

Technological developments in production processes have led to a rapid change process in business life. Being caught in a fierce competition environment in order to adapt to new economic conditions and respond to the changing social demands accordingly, organizations feel themselves under intense pressure/stress. While the managers expect high performance from the employees on the one hand, they expect them to work longer on the other hand, and they may cause a decrease in the performance of the employees by resorting to ways such as underpaying or not paying the wages the employees deserve. Even if the employees do not leave the job completely in the face of such an injustice, they work hard enough not to be fired, and they do not care much about the quality and quantity of the job. Considering the behaviours expected from the employees and the expectations of the employees from the employer, if the employees are unhappy, they withdraw themselves from their jobs and a situation called quiet quitting emerges. Basically, the concept of quiet quitting is not related to the dismissal of the individual (Formica & Sfodera, 2022; Yıkılmaz, 2022), it is rather expressed as the individual's performing his/her job with the least effort and filling the working hours with minimum performance. Employees who experience quiet quitting do not have to worry about being productive or save their personal energy and have no passion for the job. The willingness for behaviours such as being successful in one's job, being productive, and displaying superior performance is not witnessed very often. The employee's quiet quitting reduces both his/her and the organization's performance and productivity. Therefore, it is important in many respects to examine this concept in detail and to examine its causes and consequences. As a result, it is essential to develop a measurement tool to measure the quiet quitting of the employees and what might be required to prevent it. This study aims to obtain a valid and reliable measurement tool to be able to determine the quiet quitting behaviours experienced by teachers and to reveal how often they exhibit these behaviours. Thus, it is needed to explore the theoretical structure underlying the quiet quitting behaviours in Turkish culture with a large group of participants.

This study was based on the scaling approach through graded sum of respondent responses (Crocker & Algina, 1986). Data obtained from two independent study groups (EFA (391 observations) and CFA (360 observations)) were used in the study. A total of 751 teachers were reached within the scope of the research. In the process of writing the scale items and creating the pre-application form, first of all, the literature on quiet quitting was examined and 58 items were

written by the researchers. Later on, 10 experts were consulted to evaluate the compatibility of these statements with what is to be measured and to make any amendments in line with their suggestions. In the evaluation made by the experts, 0.80 ($\alpha=0.05$) was determined as a criterion for the minimum value required for each item (Yurdugül, 2005), and 10 items that could not provide the required minimum value ($CVR>0.80$, $\alpha=0.05$) were removed from the scale. During the scale development process, validity studies were carried out with both rational and statistical processes, and reliability analyses were conducted through statistical processes. Within the scope of construct validity, content analyses based on EFA, CFA, and expert opinions were employed. Convergent validity values were obtained in order to generate additional evidence during CFA. In the reliability analysis, Cronbach's alpha and structural reliability were calculated, which reported reliability in terms of internal consistency. After testing the assumptions, the slope graph, the total variance and the Horn parallel analysis results were evaluated simultaneously in order to decide on the number of relevant factors. According to the slope graph, the decision was taken to fix the number of basic factors to three. According to the EFA results for the three-factor structure, considering the item selection criteria, 6 items with factor common variance below .30, 5 items with factor load below .45, and 4 overlapping items were eliminated. The labelling made by considering the formed structure and the structure obtained according to this nomenclature were examined and it was decided to eliminate 16 items, which were thought to disrupt this structure and repeat each other, for rational reasons. Common variances explained for 17 items are above 0.30 and range from 0.404 to 0.687. The total variance explained by the three factors is 58.64%. In the post-rotation process, the first dimension was named as "performance related to work", the second dimension as "indifference to school" and the third dimension as "depersonalization towards work" according to the load given to the factors by the items and their meanings. It was concluded that the Cronbach-alpha reliability coefficient in terms of "internal consistency" obtained for the dimensions through EFA was .853, .830 and .739, respectively, and that the measurements obtained from the participants were reliable.

CFA analyses were conducted with a different study group to provide additional evidence for the construct validity of the measurement tool, which was created based on the EFA analyses. The standardized load values of the first factor of the 3-factor structure were between 0.66 and 0.89, those of the second factor were between 0.46 and 0.79, and those of the third factor were between 0.33 and 0.72. The estimated error variances for these three sub-factors were between 0.21 and

0.56 for the first factor, between 0.37 and 0.79 for the second factor, and between 0.48 and 0.89 for the third factor. When the T values of the three factors were examined, it was observed that these values were statistically significant ($p < .001$). From this point of view, it can be said that the structure of the scale, which was discovered by EFA, was confirmed on a different sample. Since the validity is the most important quality that a measurement tool should have, it can be stated that all items are distinctive and considered valid in terms of what is to be measured.

CR composite reliability coefficients were calculated in order to provide evidence of reliability about the internal consistency estimations and the relationship of the factors with the items under them in the scales containing more than one factor. The CR values were 0.90 for the first factor, 0.86 for the second factor and 0.60 for the third factor. The fact that the CR values of all the calculated factors are above 0.70 indicates that the measurements to be made with these factors and the items below are reliable (Kalaycı, 2005).

The following suggestions can be taken into consideration regarding this scale. Retesting the measurement tool with different samples by different variables (gender, seniority, age, etc.) may provide additional evidence for the examination of measurement invariance and the validity and reliability of the scale. These data, which are provided quantitatively in terms of the research subject, can be supported by the findings to be obtained qualitatively. This measurement tool, which was developed to measure the quiet quitting behaviours of teachers, can be applied to different occupational groups and adaptation studies can be carried out. In addition, questioning the relationship between quiet quitting behaviour and many other organisational behaviours such as leadership style, mobbing, organizational commitment, organizational cynicism, burnout and alienation can also contribute to the validity and reliability of the quiet quitting scale.

ETİK BEYAN: “*Öğretmenlerde Sessiz İstifa Ölçeği: Bir Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması*” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır ve veriler toplanmadan önce Mersin Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul’undan 05.01.2023 tarih ve 417 sayılı karar ile etik izin alınmıştır. Karşılaşılacak tüm etik ihlallerde “Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yayın Kurulunun” hiçbir sorumluluğunun olmadığı, tüm sorumluluğun Sorumlu Yazara ait olduğu ve bu çalışmanın herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğunu taahhüt ederim. ”