

Öğretmenler İçin Sessiz İstifa Ölçeğinin Geliştirilmesi

Kürşad YILMAZ¹, Recep Serkan ARIK² ve Mustafa ÇELİK³

Öz

Sessiz istifa genel olarak, çalışanların işinin asgari gereklerini yerine getirmesi ve kesinlikle gerekli olandan daha fazla zaman, çaba veya coşku göstermemesi olarak tanımlanabilir. Sessiz istifa davranışının özellikle son yıllarda arttığı yönünde bazı görüşler bulunmaktadır. Bu çalışmada, öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarının belirlenmesi amacıyla kullanılabilir bir veri toplama aracının geliştirilmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında iki farklı uygulama yapılmıştır. Birinci uygulamada 341, ikinci uygulamada 184 öğretmene ulaşılmıştır. Ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi için açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin "Yönetimsel Boyut ve Çalışan Temelli Boyut" olmak üzere iki boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri 0.37 ile 0.83; madde toplam korelasyonları 0.376 ile 0.672 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.88 olarak belirlenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde belirlenen model veri uyumu indekslerinin kabul edilir sınırlar içinde olduğu belirlenmiştir. RMSEA değeri .07, CFI değeri .96 ve TLI değeri .96 kabul edilir sınırlar içindedir, X²/sd oranının 2.01, GFI değerinin .95 olarak bulunması da iyi uyumu göstermektedir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular sonucunda, Sessiz İstifa Ölçeğinin (20 madde) öğretmenlerin sessiz istifa davranışının belirlenmesinde kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Sessiz istifa, yönetimsel boyut, çalışan temelli boyut, ölçek geliştirme

Development of Quiet Quitting Scale for Teachers

Abstract

Quiet quitting can be broadly defined as employees performing the minimum requirements of their job and not devoting more time, effort or enthusiasm than is absolutely necessary. There are some opinions that quiet quitting behavior has increased especially in recent years. In this study, it was aimed to develop a data collection tool that can be used to determine teachers' quiet quitting behaviors. Two different applications were made within the scope of the research. In the first application, 341 teachers were reached, and in the second application, 184 teachers were reached. Exploratory factor analysis was applied to determine the factor structure of the scale. As a result of the exploratory factor analysis, it was determined that the scale consists of two dimensions: "Managerial Dimension and Employee-Based Dimension". The factor loading values of the items in the scale are between 0.37 and 0.83; item-total correlations range between 0.376 and 0.672. The reliability coefficient of the scale was determined as 0.88. The model data fit indices determined in the Confirmatory Factor Analysis were determined to be within acceptable limits. RMSEA value is .07, CFI value is .96 and TLI value is .96 and they are within acceptable limits. Also X²/df ratio is 2.01 and GFI value is .95 indicates that a good fit. As a result of the findings obtained from this study, it was revealed that the Quiet Quitting Scale (20 items) is a valid and reliable measurement tool that can be used to determine the quiet quitting behavior of teachers.

Keywords: Quiet quitting, managerial dimension, employee-based dimension, scale development


Atf İçin / Please Cite As:

Yılmaz, K., Arık, R. S., Çelik, M.(2024). Öğretmenler için sessiz istifa ölçeğinin geliştirilmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(2), 426-438. doi:10.33206/mjss.1405854

Geliş Tarihi / Received Date: 16.12.2023

Kabul Tarihi / Accepted Date: 21.02.2024

¹ Prof. Dr. - Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, kursad.yilmaz@dpu.edu.tr,

 ORCID: 0000-0002-3705-5094

² Dr. Öğr. Üyesi- Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, rserkan.arik@dpu.edu.tr,

 ORCID: 0000-0003-3019-7417

³ Dr. Öğr. Üyesi - Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, mustafa.celik@dpu.edu.tr,

 ORCID: 0000-0001-6825-315X

Giriş

Çok fazla bilinmese de sessiz istifa kavramı, 1980'lerin başında Alman yönetim alanyazınında ortaya çıkmış ancak diğer ülkelerde fazla gündem olmamış bir kavramdır (Seçer, 2009; Üstün ve Tatlı, 2020). Kavram 2009 yılında ekonomist Mark Boldger'ın bir ekonomi sempozyumunda yaptığı konuşma ile gündeme geldiği (Çimen ve Yılmaz, 2023; Formica ve Sfodera, 2022; Nordgren ve Björs, 2023; Yıkılmaz, 2022) ileri sürülse de aslında bunun bir sempozyum olmadığı bir protesto eylemi olduğu (Hitt, 2022) iddia edilmektedir. Kavramın asıl gündemi işgali ise 2020 yılındaki Covid-19 salgınıyla birlikte olmuştur. Kavram, yoğun iş temposu yüzünden çalışanların işleri ile yaşamları arasında bir denge kurmakta zorlanmaları ve iş yüklerinin çalışanları tükenmişliğe varacak noktaya getirmesi durumunu eleştirmek amacıyla kullanılmıştır (Çalışkan, 2023). Daha sonra kurumsal işe alım sorumlusu ve kariyer koçu olarak çalışan Bryan Creely tarafından TikTok ve YouTube'da (2022) yayınlanan bir video ile kavram dikkatleri üzerine çekmiştir. Sessiz istifa videolarını başlatanlardan biri de New York'lu Zaid Khan'dır. Zaid Khan'ın çektiği 17 saniyelik TikTok videosu binlerce kez izlenerek ve paylaşılarak koşuşturma kültürünü eleştirdiği bir akıma dönüşmüştür. Zaid Khan birçoğ insana ilham veren TikTok videosunda “*Sessiz istifa, işinizi bırakmak anlamına gelmiyor. Sadece işinizin hayatınızı ele geçirmesine engel olmak anlamına geliyor. İşinizi hayatınız değil! Değeriniz ürettiklerinizle tanımlanamaz*” ifadelerini kullanmıştır (Önder, 2022).

Sessiz istifa, genel olarak “kendini bırakma, kendini terk etme, iç göç ve performans düşürme” gibi terimler ile eř anlamlı olarak kullanılmıştır (Üstün ve Tatlı, 2020) ve çalışanın işletme gerçeğliğinden kopması ve sadece işini gerektiği kadar yerine getirmesi anlamına gelmektedir (Seçer, 2009). Sessiz istifa, konuşulmayan ve gizli bir istifa süreci olup, örgüt çalışanlarının bilinçli olarak katılım ve inisiyatif almaktan vazgeçmesini ifade etmektedir (Sieland, 1991). Kavram sözleşmenin diğer ortağının bilgisi olmaksızın, gayri resmi bir şekilde, kişinin bilinçli olarak performansını düşürmesi ve kurumundan uzaklaşması anlamına gelmektedir (Faller, 1991; Schmitz, Gayler ve Jehle, 2002). Görüldüğu gibi sessiz istifa kavramını “gizli ve bilinçli olarak yapma, performans düşürme, aidiyet duygusunda azalma ve inisiyatif almaktan kaçınma” gibi kavramların karakterize ettiği söylenebilir.

Kavramda istifa kelimesi geçmiş olsa da kavram içerik olarak tam olarak istifa etmek ile ilgili değildir. Çünkü istifa, kendi isteğiyle işten veya bir hizmetten ayrılma, çekilme; istifa etmek ise işinden çekilmek (Türk Dil Kurumu, 2024) gibi anlamlara gelmektedir. İstifa etme eylemi, çalışanın bilinçli ve temkinli bir şekilde iş sözleşmesini feshederek tamamen örgütü terk etmesi demektir ve bunun resmi bir tarafı bulunmaktadır. Bu bağlamda istifa etmek çalışanların doğal haklarından biridir ve istifa eden kişi bu durumu bir dilekçe ile bildirmektedir. İstifa kavramının, örgütü tamamen terk etme anlamına gelmesinden dolayı Türkçe alanyazında sessiz istifa kavramı yerine “içsel işten ayrılma (Seçer, 2009; 2011; Üstün ve Tatlı, 2020; Üstün, Ballı ve Koca-Ballı, 2022); içsel göç-içsel istifa (Üstün ve Tatlı, 2020) gibi kavramların kullanılması tercih edilmiştir.

Sessiz istifa davranışının birçoğ farklı sebebi olabilmektedir. Özellikle, çalışanların kendini değersiz hissetmesi, yönetici ile çalışanlar arasındaki ilişkilerin şeffaf bir biçimde yürütülmemesi, yönetici ve çalışanlar arasında sağlıklı bir iletişim olmaması, çalışanların yeteri kadar destek ve takdir görmediğini düşünmesi, katılımcı ve demokratik bir iş ortamının olmaması (Kobal ve Batu, 2022) gibi sebepler önemli sessiz istifa sebepleridir. Arar (2023) araştırmasında düşük ücret, makul olmayan iş talepleri/iş yükü, tükenmişlik, örgütsel stres, çalışanların kendini değersiz hissetmesi, takdir görmeme, iş-yaşam dengesizliği, motivasyon eksikliği, örgütsel adaletsizlik, yöneticinin tutum ve davranışı, yönetici ile olan iletişim, çalışma arkadaşları ile olan sorunlar, örgütsel desteğin yetersizliği gibi birçoğ sebebin alanyazında sessiz istifa sebebi olarak gösterildiğini belirlemiştir. Buna göre sessiz istifa davranışının örgütsel, yapısal, yönetsel, çevresel ve bireysel birçoğ nedeninin olduğu söylenebilir.

Yukarıda belirtilen olumsuzlukları Türkiye'de en çok yaşayan meslek gruplarından biri kamu okullarında çalışan öğretmenlerdir. Türkiye'de yapılan araştırmalar öğretmenlerin orta düzeyde de olsa belirli bir *tükenmişlik* (Çelik ve Yılmaz, 2015; Kocakaya ve Manolova-Yalçın, 2023), *sinizm* (Altınkurt ve Yılmaz, 2016; Kalağan ve Güzeller, 2010), *örgütsel stres* (Aslan ve Bakır, 2018; Karadaş ve Özgün, 2023) ve *iş doyumsuzluğu* (Alağöz, Can ve Can, 2023; Kumaş ve Deniz, 2010) hissettiğini ortaya koymuştur. Araştırmalar öğretmenlerin çeşitli *yıldırma* (Çelebi ve Taşçı-Kaya, 2014; şengül vd., 2023) davranışlarına maruz kaldıklarını ve *örgütsel sessizlik* (Altınkurt, 2014; Yılmaz-Öztürk ve Ataş, 2023) davranışları sergilediklerini de göstermektedir. Öğretmenlerin *iş-yaşam kaliteleri* (Kaplan, 2021; Mazi, 2023) ve *iş-yaşam dengeleri* (İzki, 2019; Uslu, 2020; Yılmaz ve Altınkurt, 2015) konusunda bazı sorunlar olduğu da araştırmalarda tespit edilmiştir. Sonuç olarak özellikle son yıllarda öğretmenlerde önemli bir *değerersizlik hissi*

(Sunar ve Enginar, 2022; TEDMEM, 2014; Yıldız ve Ünlü, 2014) olduğu yönünde bulgular bulunmaktadır.

Bu anlamda Türkiye’de sessiz istifa davranışını sergileyebilecek önemli gruplardan birinin öğretmenler olduğu düşünülmüş ve kamu okullarında çalışan öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarını belirlemede kullanılabilecek bir veri toplama aracının geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla ilk önce ilgili alanyazın taranmış ve çeşitli nicel/nitel araştırmalara ve kavramsal çözümlenmelere ulaşılmıştır. Ulaşılan çalışmalarda kullanılan kavramsal altyapılar ve ölçeklerdeki boyutlar ve maddeler tek tek incelenmiştir. Nicel araştırmalar kapsamında Türkiye’de (Boz, Duran, Karayaman ve Deniz, 2023; Savaş ve Turan, 2023) ve yurtdışında (Bachrach, Guedes ve Patel, 2023; Jehle ve Schmitz, 2007) çeşitli ölçek geliştirme çalışmaları da yapılmıştır.

Boz vd. (2023) sessiz istifayı “güvensizlik, aidiyet, değersizlik, iletişimsizlik ve tutarsızlık” alt boyutları ile incelemiştir. Bu çalışmanın örneklemini işletme (beyaz-mavi yakalı) çalışanlarından oluşmaktadır. Ölçekte “sadece çalışıyor gözükmek bana yeterlidir, her ücret artışında gerginlik hissederim, mesaim bitse de işim zihnimi meşgul eder, yöneticimle şeffaf iletişim kuramam, işyerimde yöneticiler güç ve otoritelerini kötüye kullanmaktan çekinmezler” gibi ifadeler bulunmaktadır.

Savaş ve Turan (2023) tarafından geliştirilen ölçeğin amacı üniversite öğrencilerinin sessiz istifa düzeylerini ölçmektir. Ölçek, bağlılıkta azalma, motivasyonsuzluk, sosyalleşme ve kendini koruma alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçek “imkânım olsaydı başka üniversitede okumak isterdim, ders çalışmak için motivasyonum kalmadı, sürekli ders çalışmak beni sosyal hayattan uzaklaştırıyor, mezun olacak kadar not almam yeterlidir” gibi maddeler içermektedir. Maddelerde de görüldüğü gibi bu ölçek bir sessiz istifa ölçeği olmaktan daha çok üniversite yaşamının niteliği ölçeğini andırmaktadır. Çünkü sessiz istifa, genel olarak belirli bir gelir karşılığında belirli bir işi yapan çalışanlarda gözlenen bir davranıştır.

Jehle ve Schmitz (2007) ise 2000 öğretmene uygulayarak bir sessiz istifa (işsel işten ayrılma) ölçeği geliştirmiştir. Ölçek 5 maddeden oluşmaktadır: 1) Zamanla kurumdaki tartışmalara olan ilgimi yitirdim, 2) İşten ayrılabilir durumda olduğumda, işi bırakacağım, 3) Kurum için kendimi yeterince yıprattım, 4) Önceleri kendimi işime daha çok verirdim, 5) Sık sık kurallara harfi harfine uymak suretiyle işimi yavaşlatıyorum. Bu ölçeği Seçer (2011) bir devlet üniversitesinde görev yapan araştırma görevlilerinden oluşan bir gruba uygulamıştır. Aynı ölçek devlet memurları ve özel sektör çalışanlarıyla (Üstün ve Tatlı, 2020), özel sektör çalışanlarıyla (Alat ve Filizöz, 2021), turizm sektörü çalışanlarıyla (Üstün, Ballı ve Koca-Ballı, 2022) ve devlet memurlarıyla (Tatlı, 2023) yapılan bazı araştırmalarda kullanılmıştır.

Bachrach, Guedes ve Patel (2023) geliştirdikleri sessiz istifa ölçeğini “davranışsal, bilişsel ve duygusal” olmak üzere üç alt boyutta (30 madde) incelemiştir. Ölçek Portekiz’deki 60.000 çalışandan oluşan bir gruba uygulanmıştır. Ölçekte yer alan maddelere örnekler: Sadece özellikle yapmam istenen işleri yapıyorum; sadece işimi kaybetmeyecek kadar (davranışsal). İşle ilgili sorunları çözmeye çalışmak için zaman harcamıyorum (bilişsel). Fazladan işlerin yarım kalması beni rahatsız etmiyor (duygusal).

Galanis vd. (2023) tarafından geliştirilen sessiz istifa ölçeği ise 9 madde ve üç boyutlu (önyargısız olma, inisiyatif eksikliği, motivasyon eksikliği) bir ölçektir. Ölçek Yunanistan’da 462 çalışandan oluşan bir gruba uygulanmıştır. Ölçekte “aşırıya kaçmadan temel veya asgari miktarda iş yapıyorum, eğer bir meslektaşım işlerimin bir kısmını yapabiliyorsa, bunu yapmasına izin veririm, olabildiğince çok mola veriyorum, çalışma koşullarının değişmeyeceğini düşündüğüm için işimle ilgili fikir ve görüş belirtmiyorum” gibi maddeler yer almaktadır.

Anand, Doll ve Ray (2023) de 8 madde ve tek boyuttan oluşan bir sessiz istifa ölçeği geliştirmiştir. Ölçeğin örneklemini Hindistan’daki işletme çalışanlarından oluşmaktadır. Ölçekte “ek ücret olmadığı takdirde genellikle daha fazla çalışmaktan kaçınıyorum, kovulmayı önlemek için asgari düzeyde iş yapıyorum, işyerinde anlamlılık eksikliği olduğunu hissediyorum, işverenimin benimle ilgilenmesi konusunda bir eksiklik olduğunu hissediyorum” gibi maddeler yer almaktadır.

Karrani, Bani-Melhem ve Mohd-Shamsudin (2023) tarafından geliştirilen sessiz istifa ölçeği 10 maddeden oluşan tek boyutlu bir ölçektir. Ölçek, Birleşik Arap Emirlikleri’ndeki kamu denetçileri ile geliştirilmiştir. Ölçekte “sadece benden bekleneni yapıyorum, daha fazlasını değil, işimi tamamlıyorum ama ekstra çaba ve zaman harcamıyorum, görev tanımım dışında ek proje veya görev üstlenmiyorum, süreçleri veya prosedürleri iyileştirmek için yeni fikirler veya öneriler sunmuyorum” gibi maddeler bulunmaktadır.

Ölçek geliştirme çalışmalarının dışında bazı kuramsal altyapı geliştirme çalışmaları da incelenmiştir. İncelenen çalışmalardan birinde Kaplan (2022) sessiz istifaya neden olan unsurları “güven eksikliği,

tutarsızlık, değerli hissetmeme, aidiyet duygusu eksikliği ve iletişim eksikliği” olmak üzere beş temel boyutta ele almıştır. Başka bir çalışmada ise Formica ve Sfodera (2022) sessiz istifanın başlıca nedenlerini “alışanların değer gormediklerini hissetmesi, çalışanların performansının takdir edilmemesi, işyerinde renme ve büyüme fırsatlarının olmaması, mesleki doyum eksikliği ve yapılan için anlam ifade etmemesi ve kişilerin amaçları ile örgütün amaçlarının örtüşmemesi” olarak sıralamıştır.

Burada özetlenen çalışmaların dışında eğitim çalışanlarıyla yapılan bazı çalışmalara da ulaşılmıştır. Ancak eğitim alışanlarında sessiz istifa olgusu az sayıda araştırmaya (Thekkechangarapatti, 2023; Hapsari ve Dwianto, 2024) konu edilmiştir. Bu çalışmalardan birinde Thekkechangarapatti (2023) Hindistan’da retmenlerin yaşadığı sessiz istifa ile ilgili üç örnek olayı incelemiştir. Hapsari ve Dwianto (2024) ise Endonezya’da yaptığı araştırmada sessiz istifa olgusunun ortaya çıkışını, iş-yaşam dengesi eğilimi ile ilişkili olacak şekilde açıklamaya çalışmıştır. Araştırmada bu amaç için alanyazın incelemeleri ve retmenlerle görüşmeler yapılmıştır.

Yöntem

Bu araştırma, retmenler İçin Sessiz İstifa leğinin psikometrik niteliklerini ortaya koymak amacıyla yapılmış bir ölçek geliştirme çalışmasıdır. Bu kapsamda öncelikle geliştirilmeye çalışılan ölçeğin psikometrik niteliklerinden kapsam geçerliğini sağlamak için ilgili alanyazın taranmış ve sessiz istifa davranışına ilişkin madde havuzu oluşturulmuştur. 40 maddeden oluşan madde havuzunda yer alan maddeler 5 uzmanın görüşüne sunulmuştur. Bu kişilerin 1’i eğitimde lme ve değerlendirme alanında, 2’si eğitim yönetimi alanında görev yapmaktadır. Maddeler ayrıca retmenlik ve yöneticilik tecrübesi olan 2 kişiye ve dil bakımından görüşlerini bildirmesi için dil alanında uzman 2 kişiye inceletirilmiştir. Değerlendirmeye katılan uzmanlar, ölçekte yer alan maddelerin retmenlerin sessiz istifa davranışını belirlemeye uygun olup olmadığı hakkında görüş bildirmiştir. Bununla birlikte araştırmada amaca uygunluk bakımından aykırı ifadeler veya dil açısından hatalı olan maddeler için uzmanlardan dönütler alınmıştır. Ölçeğe dhil edilebilir maddeler, yüksek lisans eğitimine devam eden 52 retmen ve yöneticiye sunulmuş ve nerileri alınmıştır. Tüm bu uzman görüşü ve kapsam geçerliği çalışmaları dikkate alınarak 25 maddelik bir ölçek elde edilmiş ve ölçek n uygulama için hazır hale getirilmiştir. Beşli Likert tipi yanıt seçenekleri bulunan lek “1-Hiçbir Zaman, 2-ok Nadir, 3-Bazen, 4-çoğunlukla ve 5-Her Zaman” şeklinde yanıtlanmaktadır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır.

Çalışma Grubu

Ölçek geliştirme çalışmalarında örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, madde sayısının 4 katı (MacCallum, Widaman, Preacher ve Hong, 2001), 5 katı (Bryman ve Cramer, 2001) ya da 10 katı (Nunnally, 1978) olması gerektiği yönünde farklı görüşler bulunmaktadır. Field (2005) ise en az 300 kişi olması gerektiğini belirtmiştir. Araştırmada hem açımlayıcı faktör analizi hem de doğrulamalı faktör analizi için ölçekte bulunan madde sayısının 10 katı kadar katılımcıya ulaşılması planlanmıştır (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2014). Bu bağlamda, açımlayıcı faktör analizi için ölçekteki 25 madde dikkate alınarak, madde sayısının 10 katı olan 250 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir. Doğrulamalı faktör analizi için ise ölçekteki 20 madde sayısı göz önüne alınarak, en az 200 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir. Bu yöntem, faktör yapılarının güvenilir bir şekilde analiz edilmesi ve analiz sonuçlarının daha genelleştirilebilir olması açısından önemlidir (Bagozzi ve Yi, 1988; Kline, 2014).

Araştırmada hedeflenen sayılardan daha fazla veri elde edilmeye çalışılmış ve bu çerçevede, açımlayıcı faktör analizi için, 2023-2024 eğitim üretim yılında 350 retmendenden veri toplanmıştır. Eksik ve hatalı olan ölçekler araştırma kapsamı dışında bırakılmış ve toplanan ölçeklerden 341 tanesi analize dhil edilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi yapılan birinci örneklem grubunda yer alan retmenlerin demografik özellikleri şoyledir: Kadın 225 kişi (%65,98), erkek 116 kişi (%34,02); 24-35 yaş arası 74 kişi (%21,7), 36-45 yaş arası 148 kişi (%43,4), 46-55 yaş arası 93 kişi (%27,27), 56-60 yaş arası 26 kişi (%7,62); okul öncesi eğitimde görev yapan 27 kişi (%7,92), ilkokulda görev yapan 139 kişi (%40,76), ortaokulda görev yapan 110 kişi (%32,26), lisede görev yapan 65 kişi (%19,06); eğitim fakültesi mezunu 233 kişi (%68,33), diğer faktelerden mezun (pedagojik formasyon) 36 kişi (%10,56), lisansüstü eğitim 67 kişi (%19,65), diğer (eğitim enstitüsü) 5 kişi (%1,47).

Doğrulamalı faktör analizi için ise 200 retmendenden veri toplanmış, eksik ve hatalı olan ölçekler araştırma dışında bırakılmıştır. Sonuç olarak toplanan ölçeklerden 184 tanesi analize dhil edilmiştir. Doğrulamalı faktör analizi yapılan ikinci örneklem grubunda yer alan retmenlerin demografik özellikleri şoyledir: Kadın 102 kişi (%55,43), erkek 82 kişi (%44,57); 24-35 yaş arası 34 kişi (%18,4), 36-45 yaş arası

104 kişi (%56,52), 46-55 yaş arası 38 kişi (%20,65), 56-60 yaş arası 8 kişi (%4,34); okulöncesi eğitimde görev yapan 13 kişi (%7,06), ilkokulda görev yapan 49 (kişi %26,63), ortaokulda görev yapan 80 kişi (%43,47), lisede görev yapan 42 kişi (%22,82); eğitim fakültesi mezunu 84 kişi (%45,65), diğer fakültelerden mezun (pedagojik formasyon) 89 kişi (%48,37), lisansüstü eğitim 11 kişi (%5,98), olarak dağılım göstermiştir.

Verilerin Analizi

Öğretmenler İçin Sessiz İstifa Ölçeğinin yapı geçerliğini belirlemede öncelikle açımlayıcı faktör analizi, daha sonra da söz konusu yapının geçerli bir yapı olup olmadığının belirlenmesi için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğu adına gerekli olan varsayımlar için dağılımın normalliği test edilmiş, tespit edilen uç değerler temizlenmiş ve bu işlemlerden sonra analizler tekrar yapılmıştır. Dağılımın normalliği çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılarak belirlenmeye çalışılmış ve bu değerlerin +1 ile -1 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Uç değerlerin belirlenmesinde ise z değerleri ve Mahalanobis uzaklıkları hesaplanmıştır. Z değeri +3'ten büyük ve -3'ten küçük olan değerler ile .01 anlamlılık düzeyine göre χ^2 tablo değerinin üzerindeki Mahalanobis değerleri uç değerler olarak belirlenmiş ve veri setinden çıkarılmıştır. Öğretmenler İçin Sessiz İstifa Ölçeğinin güvenilirlik analizleri kapsamında madde-toplam korelasyonları, Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır. Maddelerin ölçekte kalmasında faktör yük değerlerinin .30'dan büyük olması ve birden fazla faktöre yüksek yük veren maddelerin faktör yükleri arasındaki farkın en az .10 olması ölçütü temel alınmıştır (Büyüköztürk, 2018).

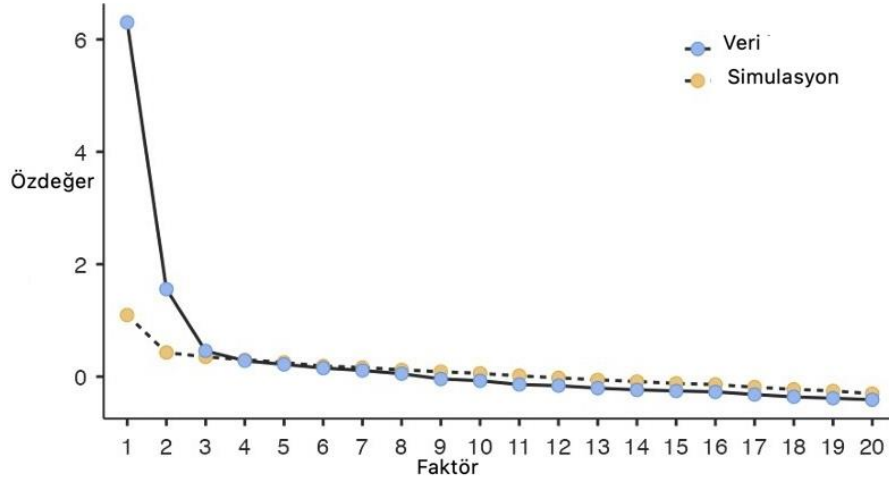
Bulgular

Makalenin bu bölümünde Öğretmenler İçin Sessiz İstifa Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Açımlayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Öncelikle açımlayıcı faktör analizi için toplanan verilerin faktör analizi için uygunluğunu belirlemek amacıyla, R tabanlı açık kaynak kodlu Jamovi ve JASP programlarında Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı hesaplanmış ve Barlett Küresellik testi uygulanmıştır. Field (2005) verinin faktör analizine uygun olması için KMO katsayısının .50'den büyük olmasını ve Barlett Küresellik testinin anlamlı çıkmış olması gerektiğini ifade ederken, Büyüköztürk (2018) ise KMO Katsayısı'nın .60'tan yüksek olması ve Barlett Küresellik testinin anlamlı çıkmış olması gerektiğini ifade etmiştir. Yapılan faktör analizi sonucu KMO değerinin .906 olduğu ve Barlett Testinin $X^2=3270.43$ ($p<.05$) anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu durum elde edilen verinin ait olduğu örneklemin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Buna göre 25 madde üzerinden açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Daha sonra faktör yük değeri 0.30'un altında ve her iki faktörde faktör yük değerleri arasındaki fark .10'dan düşük olan maddeler ölçekten çıkartılarak analiz tekrar edilmiştir. Ölçeğin açıklanan varyansı faktörlere ilişkin özdeğeri 1'den büyük 4 faktör olduğu belirlenmiştir. Faktör yük değerleri ve varyansa olan katkıları 1. Faktör için 3.373 (%16.7), 2. Faktör için 2.706 (%13.5), 3. Faktör için 1.917 (%9.6) ve 4. Faktör için 1.587 (%7.9) olduğu belirlenmiştir. Faktör yük değeri .30 ve altında olan 5 madde ölçekten çıkartılmış ardından analiz tekrar edilmiştir. Bununla birlikte kırılma noktası grafiği, çok değişkenli veri setlerinde faktör analizi yapılırken, faktörlerin varyanslarının büyüklüğünü görsel olarak analiz etmek için kullanılan bir grafik türüdür. Bu grafik, her bir faktörün eklenmesiyle açıklanan varyansın grafiğini çizmekte ve faktörlerin eklenmesiyle açıklanan varyansın azalma hızının değişimini gösterir. Kırılma noktası grafiği Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. Öğretmenler İçin Sessiz İstifa Ölçeğine İlişkin Kırılma Noktası Grafiği

Faktörlerin varyansları ve kırılma noktası grafiği incelendiğinde ölçeğin iki faktörlü bir yapıda olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre yapılan açımlayıcı faktör analizi ile ilgili sonuçlara Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenler İçin Sessiz İstifa Ölçeğinde Bulunan Maddelerin Faktör Yük Değerleri

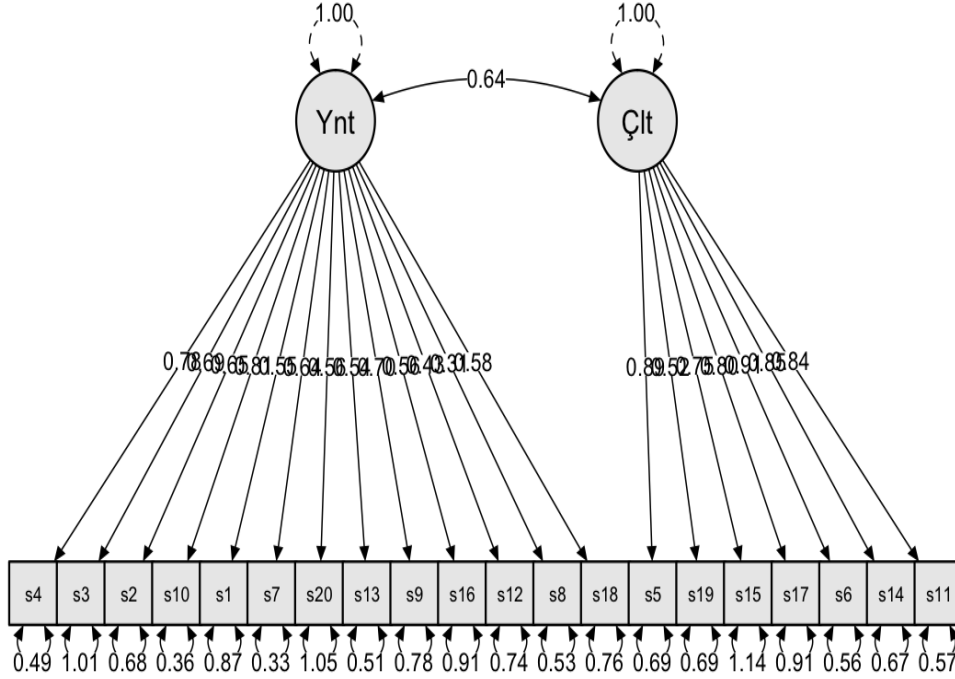
Maddeler	Faktör Yük Değeri	
	Faktör 1	Faktör 2
Madde 4 - Görevlerim dışında okulda sorumluluk almaktan kaçınıyorum	0.83	
Madde 3 - İşim ile ilgili asgari şartları yerine getirmek benim için yeterlidir	0.78	
Madde 2 - Sorulmadığı sürece okuldaki işlere ekstra bir katkı getirmem	0.77	
Madde 11 - Mecbur kalmadıkça okuldaki herhangi bir işe gönüllü olmam	0.75	
Madde 1 - Zorunlu olmadıkça okuldaki sosyal etkinliklere katılmam	0.64	
Madde 8 - Okuldaki işlerde özverili değilim	0.60	
Madde 24 - Okulda gerçekleşen toplantılarda fikir bildirmek yerine susmayı tercih ederim	0.54	
Madde 16 - Kendimi kişisel ve mesleki anlamda geliştirme derdinde değilim	0.52	
Madde 10 - Mesai sonrası okul ile ilgili işlerle meşgul olmamayı tercih ederim	0.51	
Madde 19 - Aldığım ücretin karşılığı kadar çalışıyorum	0.47	
Madde 15 - Mesleki ve eğitim konulu tartışmalardan uzak dururum	0.44	
Madde 9 - En küçük bir sağlık sorununda rapor almaktan çekinmem	0.39	
Madde 21 - Çalışma hızımı iş arkadaşlarıma göre ayarlarım	0.37	
Madde 6 - Bu sistemde çabalamaya gerek olmadığını düşünüyorum		0.53
Madde 22 - Eğitim sisteminde işini iyi yapan da kötü yapan da aynı ücreti alır		0.57
Madde 18 - Yapabileceğim başka bir iş olsa bir gün öğretmenlik yapmam		0.67
Madde 20 - Sıkı çalışma için ödüllendirilmezsin, sadece fazladan iş alırsın		0.72
Madde 7 - Öğretmen olarak kendimi değersiz hissediyorum		0.76
Madde 17 - Kendimi mevcut eğitim sistemine ait hissetmiyorum		0.80
Madde 12 - Mevcut eğitim sisteminin özverimi hak etmediğini düşünüyorum		0.81
Açıklanan Varyans:	%23	%17

Tekrar yapılan açımlayıcı faktör analizine göre ölçekte iki faktör altında 20 madde elde edilmiştir. Birinci faktörde yer alan 13 maddenin faktör yük değerleri 0.37 ile 0.83 arasında; ikinci faktörde yer alan 7 maddenin faktör yük değerleri 0.53 ile 0.81 arasında değişmektedir. Birinci faktörün açıkladığı varyans %23, ikinci faktörün açıkladığı varyans %17, ölçeğin tamamının açıkladığı varyans %40’tır. Elde edilen faktörlerden birinci faktör “Yönetimsel Boyut (13 madde)”, ikinci faktör ise “Çalışan Temelli Boyut (7 madde)” olarak isimlendirilmiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Açımlayıcı faktör analizi sonucu elde edilen ve iki faktör altında toplanan 20 maddelik Öğretmenler İçin Sessiz İstifa Ölçeği farklı bir örneklem grubuna tekrar uygulanmış ve elde edilen veriler ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İyi uyum indeksleri için örneklem büyüklüğü 250’nin altında ve gözlenebilir değişken sayısı 12 ile 30 aralığında olduğu durumda; χ^2/sd oranınının 2.5’in altında, GFI>.90, CFI>.95, NFI ve TLI>.95 ve RMSEA<.08 olması gerektiği belirtilmiştir (Byrne, 2011). Bu referanslara dayalı olarak

çalışmada model uyum indekslerinden CFI ve TLI değerleri için .95'den büyük ve RMSEA ile SRMR değerleri için .08'den küçük değerlere sahip olduğu görülmüştür (CFI=.96; NFI=.96; TLI=.96; RMSEA=.07; SRMR=.06). Bu değerler için referans kaynakta belirtildiği gibi modelden elde edilen uyum indeks değerlerinin uygun düzeyde olduğunu göstermektedir (Kline, 2011). Son olarak $\chi^2/sd=2.01$ değeri 2.5'in altında olduğu bulunmuştur ve bu da beklenen değer altındadır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda oluşan path diyagramına Şekil 2'de yer verilmiştir.



Şekil 2. Öğretmenler İçin Sessiz İstifa Ölçeğinin Path Diagramı

Şekil 2'de de görüldüğü gibi Öğretmenler İçin Sessiz İstifa Ölçeğinde yer alan maddelerin faktör yük değerleri .308 ile .911 arasında değişmektedir.

Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Bu bölümde ilk olarak madde toplam korelasyon değerleri hesaplanarak, maddelerin ayırt edicilik indeksleri belirlenmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Ölçeğin Madde Toplam Korelasyonu ve Güvenirlik Katsayısı

	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Çıkartıldığında Güvenirlik Katsayısı
Madde 1	0.376	0.883
Madde 2	0.469	0.881
Madde 3	0.600	0.878
Madde 4	0.607	0.877
Madde 5	0.587	0.878
Madde 6	0.672	0.875
Madde 7	0.541	0.879
Madde 8	0.558	0.880
Madde 9	0.393	0.883
Madde 10	0.525	0.880
Madde 11	0.666	0.876
Madde 12	0.556	0.879
Madde 13	0.580	0.878
Madde 14	0.382	0.883
Madde 15	0.486	0.881
Madde 16	0.502	0.881
Madde 17	0.566	0.879
Madde 18	0.510	0.880
Madde 19	0.446	0.882
Madde 20	0.498	0.880
Madde 21	0.431	0.882
Madde 22	0.298	0.885
Madde 23	-0.068	0.893
Madde 24	0.525	0.880
Madde 25	-0.194	0.898

Madde toplam korelasyonu genellikle bir maddenin ölçeğin geri kalanıyla olan tutarlılığını belirtmektedir. Yüksek bir korelasyon katsayısı, madde ile ölçeğin geri kalanı arasında güçlü bir ilişki olduğunu gösterirken, düşük bir korelasyon katsayısı zayıf bir ilişkiyi göstermektedir. Ölçeğin toplanabilirlik özelliğinin bozulmaması için madde ile bütün arasındaki korelasyon katsayılarının negatif olmaması ve 0.25 değerinden büyük olması beklenir (Kalaycı, 2006). Bu katsayıya göre ölçekten madde çıkartılmasına karar vermeden önce diğer parametrelere de bakılması gereklidir. İlk analiz sonuçlarına göre, ölçekte yer alan maddelerin madde toplam korelasyonu değerleri -0.194 ile 0.672 arasında değişmektedir. Özellikle, negatif korelasyon ve 0.25'in altında olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Buna göre kalan maddelerin madde toplam korelasyon değerleri 0.376 ile 0.672 arasında değişmektedir.

Likert tipi ölçeklerde yanıtlayıcıların maddelere verdikleri tepkilerin iç tutarlılığının belirlenmesi için Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı kullanılmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı ilk analiz sonuçlarına göre 0.88 olarak hesaplanmıştır. Bu yüksek güvenirlik katsayısı, ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu ve ölçeğin maddelerinin birbirleriyle uyumlu olduğunu göstermektedir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma kapsamında öğretmenlerin sessiz istifa davranışlarının belirlenmesi amacıyla kullanılabilir bir veri toplama aracı geliştirilmiştir. Başlangıçta 40 maddeden oluşan bir soru havuzu oluşturulmuş, uzman görüşleri ve ön değerlendirmeler sonucunda bazı maddeler çıkarılmış ve ölçek 25 maddelik bir taslak form haline gelmiştir. Bu aşamalardan sonra, 25 maddelik ölçek öğretmenlerden oluşan iki farklı çalışma grubuna uygulanmış ve elde edilen veriler üzerinden ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinden önce toplanan verilerin faktör analizi için uygunluğunu belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı hesaplanmış ve Barlett Küresellik testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar toplanan verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir.

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda, başlangıçtaki 25 maddenin dört faktör altında toplandığı görülmüştür. Ancak ölçeğe ilişkin kırılma noktası grafiği ölçeğin iki faktörlü bir yapıda olduğunu

göstermiştir. Faktör yük değeri 0.32'nin altında ve her iki faktörde faktör yük değerleri arasındaki fark 0.10'dan düşük olan maddeler ölçekten çıkartılarak analiz tekrar edilmiştir. Tekrar yapılan açımlayıcı faktör analizine göre iki faktör altında 20 madde elde edilmiştir. Buna göre yapılan analiz sonucunda ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin 0.37 ile 0.83 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ölçeğin iki faktörlü yapısının açıkladığı varyans %40'tır. Sosyal Bilimlerde açıklanan varyans oranlarının tek faktörlü ölçeklerde %30 (Büyüköztürk, 2018), çok faktörlü ölçeklerde ise %40 ile %60 arasında olmasının yeterli olduğu belirtilmektedir (Scherer, Wiebe, Luther ve Adams, 1988 Akt: Tavşancıl, 2005). Dolayısıyla, ölçeğin açıkladığı varyans oranının yeterli olduğu söylenebilir.

Ölçeğin, açımlayıcı faktör analizi sonucunda iki faktör altında toplanan 20 maddelik yapısına doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan diğer uyum iyiliği değerleri modelin geçerli bir model olduğunu göstermiştir. Böylece söz konusu yapının doğrulandığına karar verilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizine göre Öğretmenler İçin Sessiz İstifa Ölçeğinde yer alan maddelerin faktör yük değerleri .31 ile .95 arasında değişmektedir.

Ölçekte yer alan maddelerin madde-toplam korelasyonları 0.376 ile 0.672 arasında değişmektedir. Büyüköztürk (2018) .30 ve daha yüksek madde toplam korelasyon değerlerinin yeterli olduğunu belirtmiştir. Ölçeğin Cronbach's Alfa iç tutarlık katsayısı 0.88'dir.

Sonuç olarak Öğretmenler İçin Sessiz İstifa Ölçeğinin nihai formu 20 maddeden oluşmakta ve "1-Hiçbir Zaman, 2-Çok Nadir, 3-Bazen, 4-Çoğunlukla ve 5-Her Zaman" seçenekleri ile yanıtlanmaktadır. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınan puanın yükselmesi, yanıtlayan kişinin sessiz istifa davranışını daha sık gösterdiğine işaret etmektedir. Öğretmenler İçin Sessiz İstifa Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik analizine ilişkin bulgular birlikte değerlendirildiğinde, ölçeğin öğretmenlerin sessiz istifa davranışının belirlenmesinde kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir araç olduğu ifade edilebilir. Sessiz istifa davranışının olumsuz örgütsel davranışlardan biri olduğu düşünüldüğünde bu ölçek ile örgütsel yaşamı çözümlenmeye dönük birçok değişken birlikte çalışılabilir. Sessiz istifa davranışı, örgütsel yaşamda hem neden hem sonuç durumunda olabilecek bir davranış türü olduğundan araştırmalarda hem bağımlı hem de bağımsız değişken olarak kullanılabilir.

Etik Beyan

"Öğretmenler İçin Sessiz İstifa Ölçeğinin Geliştirilmesi" başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Gerekli olan etik kurul izinleri Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 28.11.2023 tarih ve 2023/11 sayılı toplantısında alınmıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Araştırmacıların katkı oranları: Kürşad YILMAZ %40, Recep Serkan ARIK %30, Mustafa ÇELİK %30.

Çatışma Beyanı

Araştırmacıların araştırma ile ilgili olarak diğer kişi veya kurumlarla herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Alagöz, F., Can, D. ve Can, T. (2023). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 12(34), 123-144.
- Alat, H. ve Filizöz, B. (2021). Örgütsel destek algısının, çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 64-78.
- Altınkurt, Y. (2014). The relationship between school climate and teachers' organizational silence behaviors. *Anthropologist*, 18(2), 289-297.
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin mizah tarzları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 122-143.
- Anand, A., Doll, J. ve Ray, P. (2023). Drowning in silence: A scale development and validation of quiet quitting and quiet firing. *International Journal of Organizational Analysis*. DOI 10.1108/IJOA-01-2023-3600.
- Arar, T. (2023). Çalışanları sessiz istifa davranışı sergilemeye yönelten unsurların incelenmesi. İçinde H. A. Kutlu (Edt.), *Sosyal, beşeri ve idari bilimler alanında gelişmeler 1* (ss. 348-377). Ankara: Platanus Publishing.
- Aslan, M. ve Bakır, A. A. (2018). Sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları örgütsel stres kaynakları. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 7(4), 349-365.

- Bachrach, D. G., Guedes, M. ve Patel, P. C. (2023). Quiet quitting scale. <https://osf.io/eqfcn>.
- Bagozzi, R. P. ve Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16, 74-94.
- Boz, D., Duran, C., Karayaman, S. ve Deniz, A. (2023). Sessiz istifa ölçeği. İçinde C. Duran (Edt.), *Sessiz istifa* (ss. 9-40). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Bryman, A. ve Cramer, D. (2001). *Quantitative data analysis with SPSS release 10 for windows: A guide for social scientists*. London: Routledge.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analiz el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çalışkan, K. (2023). Sessiz istifa: Sonun başlangıcı mı yeniden diriliş mi? *Journal of Organizational Behavior Review*, 5(2), 190-204.
- Çelebi, N. ve Taşçı-Kaya, G. (2014). Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing (Yıldırma): Nitel bir araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 5(9), 43-66.
- Çelik, M. ve Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile tükenmişlikleri arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 102-131.
- Çimen, A. İ., ve Yılmaz, T. (2023). Sessiz istifa ne kadar sessiz. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 27-33.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS* (2nd Edition). London: Sage.
- Formica, S. ve Sfodera, F. (2022). The great resignation and quiet quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(8), 899-907.
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., Gallos, P. ve Kaitelidou, D. (2023). The quiet quitting scale: Development and initial validation. *AIMS Public Health*, 10(4), 828-848.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis: Pearson new international edition*. Essex: Pearson Education Limited,
- Hapsari, R. N. ve Dwianto, A. S. (2024). Quiet quitting phenomenon at SMP the Indonesia natural school teachers as a formal educational institution that carries an Merdeka Belajar system. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 171-183. DOI: 10.46306/jbbe.v17i1.465.
- İzki, Ö. (2019). *Öğretmenlerin iş aile yaşam dengesinin performanslarına etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Jehle, P. ve Schmitz, E. (2007). Innere kündigung und vorzeitige pensionierung von lehrpersonen. In M. Rothland (Edt.), *Belastung und beanspruchung im lehrerberuf [Öğretmenlik mesleğinde stres ve gerginlik]* (pp. 160-184). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kalaycı, S. (Ed.) (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaplan, J. (2022). *Pyramid of quiet quitting*. LinkedIn, Erişim Adresi:https://rs.linkedin.com/posts/jason-kaplan-67b52610_leadership-personaldevelopment-management-activity-6971789378721345536-b8jn?trk=public_profile_like_view Erişim Tarihi: 28.10.2022
- Kaplan, V. (2021). Öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erişyes Journal of Education*, 5(1), 51-73. <https://doi.org/10.32433/eje.820504>.
- Karadaş, H. ve Özgün, N. (2023). Öğretmenlerin örgütsel stres ile işe yabancılaşma düzeylerinin incelenmesi. *Artuklu İnsan ve Toplum Bilim Dergisi*, 8(1), 93-112.
- Karrani, M. A., Bani-Melhem, S. ve Mohd-Shamsudin, F. (2023). Employee quiet quitting behaviours: conceptualization, measure development, and validation. *The Service Industries Journal*, DOI: 10.1080/02642069.2023.2286604.
- Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*. Routledge
- Kline, R. B. (2011). Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling. In M. Williams ve W. P. Vogt (Edt.), *The SAGE handbook of innovation in social research methods* (pp. 562-589). Sage.
- Kobal, G. ve Batu, S. (2022). Eski bir alışkanlık, yeni bir akım: Sessiz istifa yaşayanlar anlatıyor, uzmanlar yorumluyor. Hürriyet, <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/eski-bir-aliskanlik-yeni-bir-akim-sessiz-istifa-yasayanlar-anlatiyor-uzmanlar-yorumluyor-42127939> (Erişim Tarihi: 19.05.2023).
- Kocakaya, M. ve Manolova-Yalçın, O. (2023). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin öz algılarının değerlendirilmesi(Kayseri ili örneği). *Erişyes Journal of Education*, 7(2), 105-125. <https://doi.org/10.32433/eje.1291704>.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123-139.
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Preacher, K. J. ve Hong, S. (2001). Sample size in factor analysis: the role of model error. *Multivariate Behavioral Research*, 36(4), 611-637. https://doi.org/10.1207/S15327906MBR3604_06.
- Mazı, A. (2023). Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin incelenmesi. İçinde S. Sönmez (Edt.), *Eğitim bilimler alanında gelişmeler - 1* (ss. 222-238). Ankara: Platanus Publishing.
- Nordgren, H. ve Björs, A. (2023). *Quiet quitting, loud consequences - The role of management in employee engagement*. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1744351/FULLTEXT01.pdf>.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw Hill.
- Önder, N. (2022). Herkesin konuştuğu sessiz istifa. *Marketing Türkiye*. <https://www.marketingturkiye.com.tr/haberler/sessiz-istifa-nedir/> (Erişim Tarihi:15.10.2023).

- Savaş, B. Ç. ve Turan, M. (2023). Sessiz istifa ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Online Journal of Recreation and Sports*, 12(3), 442-453. <https://doi.org/10.22282/tojras.1291075>.
- Seçer, B. (2009). İçsel işten ayrılma: Nedenleri, ölçülmesi ve önlenmesi. İçinde A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür (Edt.), *Çalışma yaşamında davranış: Güncel yaklaşımlar* (ss. 549-566). Umuttepe Yayınları.
- Seçer, B. (2011). İş güvencesizliğinin içsel işten ayrılma ve yaşam doyumuna etkisi. *İŞGÜÇ: The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(4), 43-60.
- Sunar, L. ve Enginar, C. (2022). Türkiye’de öğretmenlik mesleği itibar kaybı yaşıyor. İçinde İ. H. Karataş (Edt.), *Eğitim izleme raporu 2021* (ss. 108-110). İstanbul: İLKE Yayını. https://ilke.org.tr/images/air/egitim_2021/air_egitim_2021_.pdf.
- Şengül, H., Dinç, G., Kocabaş, B., Kayacık, B. E., Erol, H., & Düzce, M. (2023). Öğretmenlerin mobbing algıları. *Premium E-Journal of Social Science*, 7(31), 515–527. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8116440>.
- Tatlı, M. (2023). *Etik iklimin işe angaje olma ve sessiz istifa üzerindeki etkisinde politik becerilerin rolü: Kamu çalışanları örneği* (Doktora Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel.
- TEDMEM (2014). *Öğretmen gözüyle öğretmenlik mesleği*. TEDMEM Rapor Dizisi: 3. https://portal.ted.org.tr/yayinlar/ogretmen_gozuyle_ogretmenlik_meslegi.pdf.
- Thekkehangarapatti, M. (2023). Quiet quitting in the education sector: Enumeration of three cases. *EPR A International Journal of Multidisciplinary Research*, 9(5), 83-88. DOI: 10.36713/epra2013.
- Türk Dil Kurumu (2024). *Güncel Türkçe sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/>
- Uslu, S. (2020). İlkokul sınıf öğretmenlerinin iş-yaşam dengesini açıklayan olgular üzerine nitel bir araştırma. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 35-64.
- Üstün, F. ve Tatlı, M. (2020). İçsel işten ayrılma (içsel göç) ve performans düşürme eğiliminin demografik özellikler açısından değerlendirilmesi: Kamu özel sektör karşılaştırması. İçinde A. A. Akdoğan (Edt.), *19. uluslararası işletmecilik kongresi bildiriler kitabı* (ss. 499-515). Erciyes Üniversitesi Yayını.
- Üstün, F., Ballı, E. ve Koca-Ballı, İ. (2022). İçsel işten ayrılma (sessiz istifa) ve hizmet inovasyon davranışının incelenmesi: Türkiye-Almanya örneği. İçinde H. Karadal, E. Dinçer, M. Şahin-Karadal (Edt.), *Girişimcilik ve yönetim güncel gelişmeler* (ss. 95-110). Özgür Yayın Dağıtım.
- Yıkılmaz, İ. (2022). Quiet quitting: A conceptual investigation. İçinde G. Gürçay ve A. Manafidizaji (Edt.), *Anadolu 10th international conference on social science proceeding book* (ss. 581-591). Academy Conferences Publishing House.
- Yıldız, A. ve Ünlü, D. (2014). Metaforlarla öğretmenliğin dönüşümü. *Eleştirel Pedagoji*, 35, 13-20.
- Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2015). Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 14(28), 105-128.
- Yılmaz-Öztürk, Z. ve Ataş, A. (2023). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(11), 87-101.

EXTENDED ABSTRACT

Quiet quitting has generally been used synonymously with terms such as "self-abandonment, self-relinquishing, internal migration and performance reduction" (Üstün, & Tatlı, 2020) and means that the employee breaks away from the reality of the business and only performs his job as much as necessary (Seçer, 2009). It was thought that teachers were one of the important groups that could exhibit quiet quitting behavior in Turkey, and it was aimed to develop a data collection tool that could be used to determine the quiet quitting behavior of teachers working in public schools. In this context, first of all, in order to ensure the content validity of the psychometric qualities of the scale that was tried to be developed, the relevant literature was scanned and an item pool related to quiet quitting behavior was created. The items in the item pool consisting of 40 items were presented to the opinion of 5 experts. The items were also examined by 2 people with teaching and administrative experience and by 2 experts in the field of language to give their opinions in terms of language. Items that could be included in the scale were presented to 52 teachers and administrators who were studying for a master's degree and their suggestions were taken. Taking all these expert opinions and content validity studies into consideration, a 25-item scale was obtained and the scale was made ready for pre-application. The scale, which has five-point Likert type response options, is answered as "1-Never, 2-Rarely, 3-Sometimes, 4-Usually and 5-Always'." There are no reverse scored items in the scale. In the study, it was planned to reach 10 times as many participants as the number of items in the scale for both exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014). In this context, considering the 25 items in the scale for exploratory factor analysis, it was aimed to reach 250 people, which is 10 times the number of items. For confirmatory factor analysis, it was aimed to reach at least 200 people, considering the number of 20 items in the scale. This method is important in terms of reliably analyzing factor structures and making the analysis results more generalizable (Bagozzi & Yi, 1988; Kline, 2014). In the study, it was attempted to obtain more data than the targeted numbers, and within this framework, for exploratory factor analysis data was collected from 350 teachers in the 2023-2024 academic year. Incomplete and incorrect scales were excluded from

the scope of the research and 341 of the collected scales were included in the analysis. The demographic characteristics of the teachers in the first sample group for whom exploratory factor analysis was conducted are as follows: 225 female (65.98%), 116 male (34.02%); 74 people (21.7%) between the ages of 24-35, 148 people (43.4%) between the ages of 36-45, 93 people (27.27%) between the ages of 46-55, 26 people (7.62%) between the ages of 56-60; 27 people (7.92%) working in pre-school education, 139 people (40.76%) working in primary school, 110 people (32.26%) working in secondary school, 65 people (19.06%) working in high school; 233 people (68.33%) graduated from the faculty of education, 36 people (10.56%) graduated from other faculties (pedagogical formation), 67 people (19.65%) graduated from postgraduate education, 5 people (1.47%) from other (education institutes). For confirmatory factor analysis, data were collected from 200 teachers and then incomplete and incorrect scales were excluded from the research. As a result, 184 of the collected scales were included in the analysis. The demographic characteristics of the teachers in the second sample group for whom confirmatory factor analysis was conducted are as follows: 102 female (55.43%), 82 male (44.57%); 34 people (18.4%) between the ages of 24-35, 104 people (56.52%) between the ages of 36-45, 38 people (20.65%) between the ages of 46-55, 8 people (4.34%) between the ages of 56-60; 13 people (7.06%) working in preschool education, 49 people (26.63%) working in primary school, 80 people (43.47%) working in secondary school, 42 people (22.82%) working in high school; 84 people (45.65%) graduated from the faculty of education, 89 people (48.37%) graduated from other faculties (pedagogical formation), and 11 people (5.98%) graduated from postgraduate education. To determine the construct validity of the Quiet Quitting Scale for Teachers, firstly exploratory factor analysis was applied, and then confirmatory factor analysis was applied to determine whether the structure in question was a valid structure. For the assumptions required for the suitability of the data set for factor analysis, the normality of the distribution was tested, the detected extreme values were cleared and analyzes were carried out again after these processes. The normality of the distribution was tried to be determined by looking at the Skewness and kurtosis coefficients, and it was determined that these values were between +1 and -1. In determining the extreme values, z values and Mahalanobis distances were calculated. Z values greater than +3 and less than -3 and Mahalanobis values above the χ^2 table value according to the .01 significance level were determined as extreme values and were removed from the data set. Within the scope of reliability analysis of the Quiet Quitting Scale for Teachers, item-total correlations and Cronbach's Alpha internal consistency coefficients were calculated. The criteria for keeping the items in the scale were based on the fact that the factor load values were greater than .30 and the difference between the factor loads of the items that loaded high on more than one factor was at least .10 (Büyüköztürk, 2018). First of all, in order to determine the suitability of the data collected for exploratory factor analysis, the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) coefficient was calculated in the R-based open source Jamovi and JASP programs and the Bartlett Sphericity test was applied. While Field (2005) states that for the data to be suitable for factor analysis, the KMO coefficient must be greater than .50 and the Bartlett Sphericity test must be significant, Büyüköztürk (2018) states that the KMO coefficient must be greater than .60 and the Bartlett Sphericity test must be significant. As a result of the factor analysis, it was determined that the KMO value was .906 and the Bartlett Test $X^2=3270.43$ ($p<.05$) was significant. This shows that the data obtained is suitable for factor analysis. According to the exploratory factor analysis, 20 items under two factors were obtained in the scale. The factor loading values of the 13 items in the first factor are varying between 0.37 and 0.83; the factor load values of the 7 items in the second factor vary between 0.53 and 0.81. The variance explained by the first factor is 23%, the variance explained by the second factor is 17%, and the variance explained by the entire scale is 40%. Among the factors obtained, the first factor is named "Administrative Dimension (13 items)" and the second factor is named "Employee-Based Dimension (7 items)". The 20-item Quiet Quitting Scale for Teachers, obtained as a result of exploratory factor analysis and collected under two factors, was re-applied to a different sample group and a confirmatory factor analysis was conducted with the obtained data. For good fit indices, when the sample size is below 250 and the number of observable variables is between 12 and 30; it has been stated that the χ^2/df ratio should be below 2.5, GFI>.90, CFI>.95, NFI and TLI>.95 and RMSEA<.08 (Byrne, 2011). Based on these references, it was observed in the study that the model fit indices had values greater than .95 for CFI and TLI values and less than .08 for RMSEA and SRMR values (CFI=.96; NFI=.96; TLI=.96; RMSEA =.07; SRMR=.06). These values show that the fit index values obtained from the model are at an appropriate level, as stated in the reference source (Kline, 2011). Finally, the value of $\chi^2/df=2.01$ was found which is below 2.5, and also it is below the expected value. Factor load values of the items in the Quiet Quitting Scale for Teachers vary between .308 and .911. Item-total correlation generally indicates the consistency of an item with the rest of the scale. While a high correlation coefficient indicates a strong relationship between the item and the rest of the scale, low

correlation coefficient indicates a weak relationship. In order to preserve the additivity of the scale, the correlation coefficients between the item and the whole are expected to be non-negative and greater than 0.25 (Kalaycı, 2006). Before deciding to remove items from the scale based on this coefficient, other parameters should also be examined. According to the first analysis results, the item-total correlation values of the items in the scale vary between -0.194 and 0.672. In particular, items with negative correlations and values below 0.25 were removed from the scale. Accordingly, the item-total correlation values of the remaining items vary between 0.376 and 0.672. Cronbach's Alpha reliability coefficient is used to determine the internal consistency of respondents' responses to the items in Likert-type scales. In this study, the Cronbach's Alpha reliability coefficient of the scale was calculated as 0.88 according to the first analysis results. This high reliability coefficient shows that the internal consistency of the scale is high and the items of the scale are compatible with each other's.