



SPORMETRE
The Journal of Physical Education and Sport Sciences
Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi



DOI: [10.33689/spormetre.1474467](https://doi.org/10.33689/spormetre.1474467)
Araştırma Makalesi/Research Article

Geliş Tarihi (Received): 27.04.2024

Kabul Tarihi (Accepted): 08.10.2024

Online Yayın Tarihi (Published): 30.12.2024

SESSİZ İSTİFA ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE'YE UYARLANMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI*

Erdinç Demiray¹, **Tuğberk Bilgi²**, **Utku Işık^{1†}**, **Mutlu Çetin²**

¹Ege Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, İZMİR

²Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İZMİR

Öz: Bu araştırmanın temel amacı, son yıllarda uluslararası literatürde sıklıkla karşılaştığımız "sessiz istifa" kavramını spor organizasyonları kapsamında inceleyerek, Türkçe bir ölçme aracı olarak literatüre kazandırılmasıdır. Araştırma kurumsal ortamlarda henüz etkili bir şekilde ele alınmayan sessiz istifanın anlaşılmasını, kavramsallaştırılmasını ve etkin bir şekilde ölçülmesini amaçlamaktadır. Çalışmanın evrenini Türkiye'de farklı spor örgütlerinde görev yapan veya yapmış olan çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışmaya dahil edilecek olan örneklem sayısı G*Power analizi ile belirlenmiştir. Çalışmaya toplam 215 katılımcı dâhil edilmiştir. Çalışmanın temelini oluşturan "Quiet Quitting Scale" ölçeği tek alt boyut ve 10 maddeden oluşmaktadır. Karranive ark. (2024) tarafından geliştirilen ölçek çalışanların sessizce işten ayrılma davranışlarının anlamaya yönelik olarak geliştirilen bir ölçektir. Ölçek Türkçe'ye uyarlanırken sistematik olarak bazı belli başlı bazı aşamalar izlenmiştir. Dilsel eşdeğerlik çalışmasının ardından sırasıyla içerik, yapı ve yakınsak geçerlik analizlerine tabi tutulmuştur. Yapılan analizler ile geçerlik ve güvenirlik testleri sonucunda elde edilen puanlar Sessiz İstifa Ölçeğinin 10 maddeli ve tek alt boyutlu yapısını desteklemektedir. Spor örgütleri içerisinde yer alan çalışanların sessiz istifa davranışlarının ortaya konulması ve hangi değişkenlerden etkilendiğinin açıklanması spor örgütlerinin gelişimlerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Özellikle spor örgütü çalışanlarının motivasyonları, iş performansı ve tatmini, bağlılık düzeyleri ve iş ve yaşam doyumları gibi farklı parametrelerle sessiz istifa düzeyleri arasındaki ilişkiler araştırılabilir.

Anahtar Kelimeler: Sessiz istifa, spor yönetimi, ölçek uyarlaması (en fazla 5 kelime)

TURKISH ADAPTATION OF THE QUIET QUITTING SCALE; VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Abstract: The aim of this study was to investigate the concept of "Quite Quitting," which has been frequently mentioned in international literature in recent years, particularly in the context of sports organizations, and to present it as a measurement tool in Turkish literature. The goal of the study was to provide a thorough understanding, accurate measurement, and conceptualization of quiet quitting—a phenomenon that has not yet gotten sufficient attention from organizations. Participants in the research consist of individuals who work or have worked for different Turkish sports organizations. G*Power analysis determined the study's sample size. The study included a total of 215 participants. The study was based on the "Quiet Quitting Scale," which includes a single sub-dimension and 10 items. (Karrani ve ark., 2024) developed the scale to comprehensively measure employees' quiet quitting behavior. The process of converting the scale to Turkish involved several phases. After completing the linguistic equivalence study, it followed separate analyses to evaluate its content, structure, and convergent validity. The results indicated that the 10-item, one-subdimensional structure of the Quiet Quitting Scale was supported by the scores from the validity and reliability tests. This context suggests that identifying the quiet quitting behaviors of sports organization members and discovering the variables that influence them can aid in the development of sports organizations. Specifically, one can examine the correlations between the levels of quiet quit and variables such as motivation, performance indicators, commitment levels, job satisfaction, and life satisfaction among employees in sports organizations.

Keywords: Quiet quitting, sport management, scale adaptation



* Bu çalışma 16-19 Mayıs 2024 tarihleri arasında Antalya'da düzenlenen 5. Uluslararası Rekreasyon ve Spor Yönetimi Kongresinde sözel sunum olarak sunulmuştur.

† Sorumlu Yazar: Adı Soyadı, Ünvanı., E-mail: Utku Işık, Doç. Dr., utku.isik@ege.edu.tr

GİRİŞ

1999 yapımı olan Dövüş Kulübü filmi yayınlandığı yıllarda dünya çapında çok büyük bir yankı getirmiştir. Sayısız ödül almış olan film, uluslararası film veri tabanlarına göre dünyanın gelmiş geçmiş en iyi 13. filmi olarak kabul edilmektedir (IMDB, 2024). Dövüş Kulübü (orjinal adı: Fight Club), Chuck Palahniuk tarafından yazılmış “Aynı” isimli romandan uyarlanmıştır. David Fincher tarafından yönetilmiştir ve başrollerinde Brad Pitt ve Edward Norton rol almıştır. Film boyunca ismini hiçbir şekilde duymadığımız filmin sonundaki kapanış jeneriğinde dahi “Anlatıcı” olarak geçen ve Edward Norton tarafından canlandırılan karakter; modern kapitalist sistem içerisinde derin bir hissizlik ve uyuşma yaşayan, çalışmış olduğu işten hiç bir şekilde tatmin olmayan ve sürekli olarak benzer şeyleri yapmaktan bıkan bir kurumsal şirket çalışanıdır. Karakterin film içerisinde isminin geçmemesi ve sadece “Anlatıcı” olarak yer almasının temel sebebi izleyicilerin filmi kendi deneyimleriyle ilişkilendirmesi ve karakterlerle özdeşleşmesini sağlamaktır. Çünkü milyonlarca insan kapitalist dünya düzeni içerisinde bu karaktere benzer bir yaşam sürdürmektedir (Lim, 2009). Aslında filmin bu kadar popüler olmasındaki temel neden bu şekilde yaşayan insanların bir araya gelerek gerçek özgürlüğe ulaşma çabasına odaklanmasıdır. Film içerisinde yer alan “her şey ve herkes bir kopyanın kopyasının kopyası” sözü günümüzde ki çalışma hayatını belirli bir oranda karşılayan en iyi ifadelerden biridir. Artan işgücü kıtlığı ve işe karşı motivasyonsuzluğun yaygınlaştığı günümüzde, hizmet sektöründe çalışan insanların işlerine duyduğu tutkunun kaynağını anlamak ve bu tutkuyu beslemek, hem akademik araştırmalar hem de işletme yönetimi açısından önemli bir görev haline gelmiştir (Riehleve ark., 2023).

Kapitalist dünya düzeninde değişmekte ve gelişmekte olan rekabetçi iş ortamı içerisinde; beşeri faktörlerin, işin amaç ve ihtiyaçlarını nasıl etkilediğini anlamak ve çalışan davranışları ile iş süreçleri arasındaki bağlantıyı tahlil etmenin son derece önemli olduğu görülmektedir (Badru ve ark., 2022; Bani-Melhem ve ark., 2023; Maden, 2014). Organizasyona faydası büyük olan yetenekli çalışanların, organizasyondan ayrılması maliyetlerin artmasına, motivasyonun düşmesine ve organizasyonel büyümenin duraksamasına yol açabileceğinden, bahsedilen nitelikteki çalışanların elde tutulmasının başarı ve uzun vadeli kurumsal sürdürülebilirlik için kritik önem taşıdığı belirtilmiştir (Karrani ve ark., 2024). Çalışanları işte tutmak da yetmemekte ve bu kişilerin işlerine yönelik içsel motivasyonlarını da yüksek tutmayı öğrenmek ve bu durumun gerekliliklerini yerine getirmek gerekmektedir. Bu yüzden organizasyonların çalışanlarının iş-yaşam dengelerini göz önüne almaları gerekmektedir (Akin ve ark.,2017).

İş-yaşam dengesi kavramı, çalışanların ücretli işleri ile bireysel sorumlulukları arasında denge kurmalarını sağlayan destekleyici ve sağlıklı çalışma ortamları oluşturmak ve korumak olarak tanımlanmıştır (Asiedu-Appiahve ark., 2015). Özellikle Kovid-19 pandemisi sonrasında insanların iş-yaşam dengelerinde ciddi bir değişim olmuş, iş memnuniyetlerinde azalmalar yaşanmıştır (Nemteanu ve ark., 2021). Bundan dolayı çalışanların içsel motivasyonlarını belirleme yöntemleri daha da önemli hale gelmeye başlamıştır. Organizasyonların çalışanlarıyla anlamlı ilişkiler kuramaması, çalışanların işlerine asgari düzeyde bağlılık göstermeleri ve sorumluluk almamaları şeklinde sonuçlanmakta (Zenger ve Folkman, 2022) ve bu durum günümüzde daha yeni bir kavram olarak bilinen “sessiz istifa” kavramı altında değerlendirilmektedir (Mahand ve Caldwell, 2023). Pandemi döneminin sonlarına doğru sessiz istifa kavramının insanların hayatına girdiğinden bahsedilmektedir ancak popüler inanışın aksine, "Sessiz İstifa" olgusu yeni bir olay veya durum olmanın aksine uzun yıllar boyunca varlığını sürdürmüş ve bağlılık, motivasyon, katılım ve sosyal değişim teorisi gibi farklı teorilerle ilişkili olduğu bilinmektedir (Atalay ve Dağıstan, 2023).

Sessiz istifa kavramını en basit haliyle, çalışanların işlerine fazladan çaba harcamadan işlerinin gerekliliklerini yerine getirmeleriyle ve fazladan sorumluluk almamalarıyla ilgilidir (Esen, 2023; Karrani ve ark., 2024). Sessiz istifa ile istifa etmek arasında farklar vardır ve en önemlisi sessiz istifa durumunda çalışanların işlerinde kaldıkları ancak yılmış bir halde oldukları, işlerine olan tutkularını kaybettikleri ve mümkün olduğu kadar az iş yapmaya çalıştıkları görülmüştür (Galanisve ark., 2023). İşyerinin getirdiği stresli olayların yalnızca çalışma saatleri içinde ortaya çıkması ve hayatınızın geri kalanını etkilememesi için işi bırakmak yerine çalışmaya devam edilmektedir (Xueyun ve ark., 2024).

Atalay ve Dağıstan (2023), sessiz istifanın ardındaki potansiyel teorileri (eşitlik teorisi, Herzberg'in çift faktör teorisi, beklenti teorisi, örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve sosyal değişim teorisi) ele alarak, çalışanların fedakarlık yaptıklarında maddi ve manevi ödülleri göremedikleri zaman, kendilerine değer verilmediğini ve takdir edilmediğini hissettikleri zaman görev tanımlarında yer alan görevleri minimum düzeyde yapmakta, sorumluluk almaktan kaçınmakta ve bir anlamda sadece fiziksel olarak işte ve iş başında bulunmakta olduklarına yani işten zihinsel anlamda koptuklarına değinmektedirler. Sessiz istifa olgusuyla ilişkili iş sorumlulukları, iş-yaşam dengesi, ücret politikaları, yönetici tutumları, çalışanların desteği, işin anlamlılığı ve iş tatmini gibi faktörlerin farkına vararak kuruluşların, çalışanların refahını, bağlılığını ve motivasyonunu artırmak için proaktif önlemler alabileceklerini savunurken, çalışma koşullarının ve kurumsal adaletin iyileştirilmesi, adil ücretlendirmenin sağlanması, olumlu yönetim ilişkilerinin teşvik edilmesi ve iş-yaşam dengesinin teşvik edilmesi gibi hedefe yönelik müdahaleler yoluyla ele alınması ile çalışanların motivasyonunun, bağlılığının ve katılımının daha yüksek düzeyde olmasının sağlanabileceği olumlu bir çalışma ortamı yaratarak, büyüme ve gelişme fırsatları sunarak, örgütsel adaleti sağlayarak, tanınma ve destek sağlayarak, kuruluşlar çalışanlar arasında bağlılık ve sadakat duygusunu geliştirebileceğine değinmektedirler (Çimen ve Yılmaz, 2023; Yıldız ve Özmenekşe, 2022).

Sessiz istifa kavramına ilişkin sistematik literatür taraması yapan Kachhap ve Singh (2024), çalışanların pandemi ve uzaktan çalışma, sosyal medya, kuşak farkı, cinsiyet, sağlık ve alışkanlıklara ilişkin farklılıklardan dolayı sessiz istifaya yöneldikleri sonucuna ulaşmışlardır. Aynı çalışmada Kachhap ve Singh (2024), yöneticilerin sessiz istifa olasılığını sınırlamak için; personelle bağlarının geliştirilmesi, çalışanların becerilerini ve kariyerlerini yükseltme fırsatı sunmaları, liderlik tekniklerinin güçlendirilmesi, başarıların övülmesi ve iş sorumluluklarının yeniden tanımlanması, açık iletişim kültürünün geliştirilmesi, yapıcı eleştiri sunulması, çalışan ödül programlarının uygulamaya konuşması, iş yasalarını geliştirirken adil çalışma koşullarını ve işçi refahının teşvik edilmesi, insan kaynakları profesyonellerinin kapsamlı işe alım prosedürlerine, personel geliştirme programlarına ve anlaşmazlık çözümü eğitimlerine yatırım yapılmasının sessiz istifa ya da sessiz bırakma davranışını önleyebileceğine değinmektedirler.

Endüstriyel ilişkiler açısından bakıldığında, sessiz istifa kavramının, çalışanların maaşlarını ve çalışma koşullarını iyileştirmek için işverenlerine baskı yapmak amacıyla, işyerinde bilinçli olarak asgari düzeyde çaba göstermesini içeren "yönetmek için çalışmak" olarak da bilinen eski bir stratejiyle paralellik gösterdiği öne sürülmüştür (Lord, 2022). Yönetmek için çalışmak, sendikacılık şemsiyesi altında bir anlaşmazlık üzerine yapılan toplu endüstriyel eylemlerin bir biçimi olarak bilinmektedir. Ancak sessizce istifanın, sendikanın organize ettiği bir eylemden ziyade, çalışanların iş-yaşam dengesine yönelik bireysel istekleri, iş ve kişisel yaşamları arasındaki sağlıklı sınırların oluşturulması, geliştirilmesi ve zihinsel sağlıklarıyla ilgili kişisel ve psikolojik bir eylem biçimi olmasının daha muhtemel olduğu düşünülmektedir (Hamoucheve ark., 2023). Değişen zamanla birlikte belirsizlik karşısında bazı bireylerin farklı

şekillerde de yaşayabileceklerini anladığı görülmektedir (Montaudon-Tomasve ark., 2023). Sessiz istifa her zaman yalnızca iş veya organizasyonun sağladığı koşullardan kaynaklanmamakla birlikte, 11 Eylül saldırıları veya Covid-19 pandemisi gibi beklenmedik kriz süreçlerinin ardından kişilerin “Memento mori (ölümü hatırla)” felsefesini benimser düşünce kalıplarına girmesi ile de yaşamlarında radikal değişiklikler yaptıkları görülmüştür.

Eşsiz küresel erişime ve güce sahip olmasından dolayı spor, dikkate alınması gereken bir sektör olarak küresel ekonomide ciddi bir şekilde konumlanmış durumdadır (Dolles ve Söderman, 2011) ve hemen hemen her sektör gibi insan faktörünün son derece önemli olduğu bu sektörde de çalışanların ihtiyaçları göz önünde bulundurulmalıdır. Daha yüksek verimlilikte çalışan ve daha sürdürülebilir spor organizasyonları sağlamak kapsamında globalde ve ülkemizde sessiz istifa kavramının spor örgütlerindeki etkisini anlamamız kritik önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın amacı, son yıllarda ilgili literatürde sıklıkla karşılaştığımız "sessiz istifa" kavramını spor organizasyonları kapsamında inceleyerek, Türk kültürü için geliştirilmiş geçerli ve güvenilir bir ölçme aracının literatüre kazandırılmasıdır. Araştırma kurumsal ortamlarda henüz etkili bir şekilde ele alınmayan sessiz istifanın anlaşılmasını, kavramsallaştırılmasını ve etkin bir şekilde ölçülmesini amaçlamaktadır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışma, Karrani ve ark. (2024) tarafından geliştirilmiş olan Sessiz İstifa Ölçeği'ni metodolojik bir araştırma kapsamında faktör yapısının test edilmesini içermektedir. Araştırma, tarama modeli bağlamında nicel bir araştırma olarak yürütülmüştür (Karasar, 2010).

Araştırma Grubu

Ülkemizde (Türkiye) farklı spor örgütlerinde görev almış olan veya görev almakta olan çalışanlar ($X_{yaş}=34.6\pm 3.28$), çalışmanın genel evrenini oluşturmaktadır. Çalışmaya dahil edilecek olan örneklem sayısı G*Power analizi ile belirlenmiştir (Faulve ark., 2007). G*Power analizine göre, 166 katılımcının (.95 gücünde ve 0.5 etki büyüklüğünde; $df=45$; Karrani ve ark., 2024) katılım sağlaması yeterli olup, çalışma içerisinde eksik veri olması durumu göz önüne alarak çalışmaya 114 i erkek 101'i kadın olmak üzere 215 katılımcı dâhil edilmiştir. Ölçeğin orijinal formunun geliştirildiği çalışma göz önüne alındığında bu sayı yeterli gözükmektedir. Çalışmaya dâhil edilme kriteri olarak herhangi bir cinsiyet, yaş gibi sınırlama konulmamıştır. G*Power analizine ilişkin sonuçlar aşağıda gösterilmektedir.

Veri Toplama Araçları

Çalışma içerisinde geçerlilik ve güvenilirliği test edilen “Quiet Quitting Scale” ölçeği tek alt boyut ve 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, 5’li likert tipinde geliştirilmiş bir ölçektir. Karrani ve ark. (2024) tarafından geliştirilen bu ölçek çalışanların sessizce işten ayrılma davranışlarını anlamaya yöneliktir.

Verilerin Analizi

“Quiet Quitting Scale” ölçeğinin, sistematik süreçlerden geçerek Türkçe’ye uyarlaması gerçekleştirilmiştir. İlk olarak ham veriler standardize edilerek Z skorlarına dönüştürülmüş ve tek faktörlü uç değerlerin tespit edilebilmesi adına analize tabii tutulmuşlardır. Uç değerleri analiz edebilmek için kalabalık örneklemelerde ($n>100$) Z skorlarının aralığının $\pm 3,00$ 'e kadar genişletilebildiği belirtilmiştir (Raykov ve Marcoulides, 2008). Aykırı değerlerin analizi sırasında bu aralığın dışında kalan herhangi bir veri bulunamamıştır. Çalışma 215 kişi ile

sürdürülmüştür. Sonrasında ilk olarak dilsel eşdeğerlik gerçekleştirilmiş ve daha sonra ise ölçeğe sırasıyla içerik analizi, yapı analizi ve yakınsaklık analizler uygulanarak çalışma son halini almıştır. Cronbach' s Alpha katsayısı kullanarak ölçeğin güvenilirliği sağlanmıştır. Verilerin analizi Microsoft Excel, IBM SPSS 25.0 ve IBM SPSS Amos 24.0 uygulamaları ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Etiği

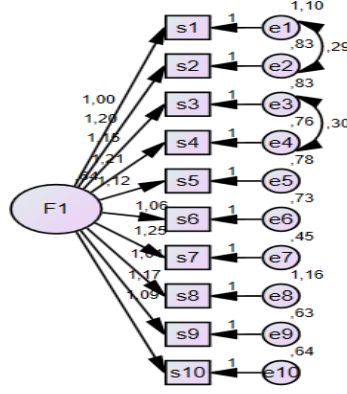
Ölçeği Türkçe'ye uyarlamak ve geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları için çalışmanın asıl sahibi ve yazarı olan Mariam Arif Karrani ile iletişime geçilmiş ve gerekli izinler elektronik posta aracılığıyla alınmıştır. Daha sonra çalışma, Ege Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan, 28/02/2024 tarihli ve 2328 protokol numaralı yayın etiği kurulu karar belgesi ile etik açıdan uygun olduğuna dair değerlendirilmiş ve raporlanmıştır. Çalışma süresi boyunca "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında, etik sınırları içerisinde ilerlenmiştir."

BULGULAR

Dilsel Eşdeğerlik Süreci: Dilsel eşdeğerliğin sağlanması için ölçek, Türkçe'yi akıcı bir şekilde konuşabilmekte olan ve anadili İngilizce olan bir öğretim görevlisinden yardım alınarak Türkçe'ye çevrilmiştir. Sonrasında spor yönetimi alanında uzman olan 3 kişi ile, Türkçe'ye çevrilmiş olan form üzerindeki ifadelerin doğruluğu üzerinde fikir birliği sağlanmıştır. Son olarak anadili Türkçe olan ve Yabancı Diller Yüksekokulunda görevli olan 2 öğretim görevlisine hazırlatılan dökümanlar tekrar orijinal diline geri çevrilmiştir ve son olarak araştırmacılar tarafından ölçeğin orijinali ile uygunluğuna karar verilmiştir.

Kapsam Geçerliliği: Lawshe (1975) tarafından önerilen yaklaşım çerçevesinde kapsam geçerliliği sağlanmıştır. Dil eşdeğerliği sağlamak için yardım alınan uzmanların yanıtları doğrultusunda maddelerin her biri için Kapsam Geçerliliği Oranı (KGO) ve genel olarak ölçek için bir Kapsam Geçerliliği İndeksi (KGİ) hesaplanmıştır. Nihayetinde maddelerin KGO (0,80) ve KGİ (0,67) değerlerinin belirlenen referansları aştığı tespit edilmiştir (Wilson ve ark., 2012; Yurdugül, 2005).

Yapı geçerliliği: Ölçeğin yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizini uygulanmış, açımlayıcı faktör analizi uygulanmamıştır. Ölçek uyarlama çalışmalarında önceden açılmış bir yapıyı başka bir dile uyarlayarak, var olan yapının, hedef dilde doğrulanması söz konusu olduğundan, uyarlama çalışmalarında açımlayıcı faktör analizi yapmanın sınırlılık oluşturduğu dile getirilmektedir (Watkins, 1989; Esin, 2014; Seçer, 2018). Ölçeğin tek alt boyutlu oluşu ve esas çalışmada ölçeğin örtük yapısı belirlendiği için açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmemiştir. Sessiz İstifa Ölçeği'nin DFA sonuçları; modifikasyon indeksi, teorik olarak model uyumunun daha iyi olabileceğine yönelik kanıtlar sunmuş ve bu sebeple yeniden bir model tanımlanmıştır. Modifikasyon indekslerine göre 1. ve 2. soru ile 3. ve 4. Sorular arasında modifikasyonlar gerçekleştirilmiştir. Modifikasyonlar sonucunda toplam uyum indekslerinin (GFI=0,913) ve karşılaştırmalı uyum indekslerinin ise (CFI=0,949) tavsiye edilen seviye olan 0,90'ı aştığı görülmüştür. Ayrıca CMIN/df değerinin 3'den küçük olduğu tespit edilmiştir (Bagozzi ve Yi, 1988). Yapılan işlemler sonucunda varılan modelin verilere iyi uyum sağladığı görülmüştür.



Şekil 1. Sessiz istifa ölçeğine ilişkin DFA standardize değerleri

Tablo 1. Sessiz istifa ölçeği DFA değerleri

Sessiz İstifa Ölçeği	Standardize Faktör Yükleri	Faktör Yükleri	SE (Standart Hata)	t-değeri
1. Fazlasını değil yalnızca benden bekleneni yaparım.	0.607	1.000		
2. İşimi tamamlarım ama ekstra çaba veya zaman harcamam.	0.726	1.202	0.118	10.145
3. Ek sorumluluklar için gönüllü olmam.	0.711	1.153	0.137	8.414
4. Görev tanımım dışında ek proje veya görev üstlenmem.	0.744	1.213	0.140	8.686
5. Süreçleri veya prosedürleri iyileştirmek için yeni fikir veya öneri sunmam.	0.713	1.119	0.133	8.441
6. İşyerinde inisiyatif almaktan veya liderlik rollerinden kaçınırım.	0.707	1.065	0.127	8.391
7. Olağan iş sorumluluklarım dışında hiçbir gönüllü faaliyete veya projeye katılmam.	0.830	1.251	0.134	9.354
8. Yalnızca gerektiğinde iletişim kurarım.	0.601	1.010	0.136	7.429
9. İş arkadaşarımla veya amirimle işle ilgili konuşmalara aktif olarak katılmam.	0.764	1.167	0.132	8.856
10. Aktif olarak geri bildirim almanın veya becerilerimi geliştirmenin peşinde değilim.	0.737	1.091	0.126	8.644

Yakınsak Geçerlilik: Literatürde ölçme araçlarının geçerliliğini ölçmek için uygulanan testler, uyum değerlerinin belirtilmesinin yetersiz olduğunu, yakınsak geçerlilik ve ayırt edici

geçerlilik gibi testlerinde yapılması gerektiği vurgulanmaktadır (Heggstadve ark., 2019; Tugtekinve ark., 2020). Fornell ve Larcker (1981); Henselerve ark. (2015); Hu ve Bentler (1999) tavsiyeleri ile uyarlanan ölçeğin geçerlilik kriterleri değerlendirilmiştir. Yakınsak geçerliliğin sağlanması için yapı güvenirliği (CR) skorunun ortalama açıklanan varyans (AVE) değerinden büyük olması ve AVE'nin 0.50'den büyük olması beklenir. Yapılan analizler sonucunda Sessiz İstifa Ölçeğinin AVE değeri 0,51 ve CR değeri ise 0,91 olarak bulunmuştur. AVE'nin 0,50'den yüksek olduğu, CR>0.70 ve CR>AVE gerekli durumlarının da sağlandığı görülmüştür (Fornell ve Larcker, 1981; Hatcher ve O'Rourke, 2013).

Güvenirlilik: Sessiz İstifa Ölçeği'nin güvenirliği Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayıları ile test edilmiştir. Toplam puan için hesaplanan iç tutarlık katsayılarının yeterli düzeyde oldukları görülmektedir ($\alpha=0.914$; Nunnally ve Bernstein, 1994).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada Sessiz İstifa Ölçeği'nin Türkçe formu oluşturulmuştur ve sessiz istifa davranışlarının ölçülmesi ve değerlendirilmesi için geçerlik ve güvenirlik testleri yapılmıştır. Gerçekleşen analizler ile ulaşılan puanların, Sessiz İstifa Ölçeğinin 10 maddeli ve tek alt boyutlu yapısını desteklediği görülmektedir. Ölçeğin geçerliliğini değerlendirilmek için kapsam geçerliliği, yapı geçerliliği ve yakınsak geçerlilik analizleri yapılmıştır. Hesaplamalar sonucunda KGO ve KGİ'lerin belirlenene referans değerlerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ölçeğin kapsam geçerliliğini sağladığının kanıtı niteliğindedir (Wilson ve ark., 2012; Yurdugül, 2005). Ölçeğin yapı geçerliliği kapsamında, DFA sonucunda ulaşılan uyum indekslerinin bazılarının mükemmel bazılarının ise kabul edilebilir seviyede olduğu görülmüştür. Baumgartner ve Homburg (1996), Bentler ve Yuan (1999), Byrne (2010), Hu ve Bentler (1999), Kelloway (1998), Schermelleh-Engel ve ark. (2003), Marsh ve ark. (2016) gibi literatürde ölçek uyarlama çalışmalarının sınırlarını belirleyen araştırmalara göre GFI, IFI, CFI ve NFI değerlerinin .90 ile .95 arasında olması kabul edilebilir değerleri, .95'den yüksek olmaları ise mükemmel uyum göstermektedir. Ayrıca iyi uyum göstergelerinden birinin de AGFI değerinin de .85'in üzerinde olması olduğu belirtilmiştir. Bizim çalışmadaki uyum indekslerine bakıldığında ölçeğe ait bazı uyum değerlerinin mükemmel ve kabul edilebilir uyumlar arasında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ise ölçeğin orijinal halindeki değerlerle de benzer olduğunu göstermektedir (Karrani ve ark., 2024). Araştırmanın uyum değerleri ilgili literatürde daha önce yapılmış ve spor yönetimini merkezine almış olan ölçek uyarlama çalışmalarının sonuçları ile de uyum içerisindedir (Çini ve Kuyumcu, 2023; Denizci ve Singin, 2023; Erdoğan ve Şirin, 2021).

Sessiz İstifa Ölçeği için AVE ve CR değerleri hesaplanarak, ölçeğin yakınsak geçerlilik analizi yapılmıştır. AVE<0.50 ve CR>0.70 sonuçlarına ulaşılması ölçeğin yakınsak geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir. Ayrıca CR>AVE koşulu da sağlanmıştır (Hair ve ark., 2010). Ölçeğin güvenirliği için Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. İç tutarlık katsayısının 0.90 seviyesinde mükemmel, 0.80 seviyesinde çok iyi ve 0.70 seviyesinde ise yeterli olacağı belirtilmiştir (Kline, 2023). Bu sebeple güvenirlik katsayılarının çok iyi düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Farklı bir ifade ile ölçeğin maddeleri arasında bir uyum vardır. Ayrıca her bir madde diğer bir maddenin rolünü üstlenmemekte ve ölçeğin içerisinde gerekli ve bir anlam ifade etmektedir.

Bütün bu sonuçlar ışığında Sessiz İstifa Ölçeği'nin, ana dili Türkçe olan örneklem grupları için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. Sessiz İstifa kavramının yönetim alanında sık karşılaşılan ve oldukça önemli bir konu olduğu son yıllarda yapılan çalışmalarla

defalarca vurgulanmıştır (Campton, 2023; Kachhap ve Singh, 2024; Serenko, 2024). Sessiz istifa kavramına farklı bakış açılarından yaklaşan çalışmalar organizasyonların sürekliliği açısından çalışanların bu tür davranışlarını anlamının ve diğer kavramlarla olan ilişkisini ortaya koymanın öneminden bahsetmişlerdir.

İster kamu isterse özel olsun spor organizasyonları (kulüpler, federasyonlar, tesisler) işletmeler için de diğer sektörlerle karşılaştırıldığında oldukça karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu kapsamda spor örgütleri içerisindeki çalışanların sessiz istifa davranışlarının belirlenmesi ve hangi değişkenlerden etkilendiğinin ortaya konulması, spor örgütlerinin çalışanları hakkında bilgi sahibi olmaları konusunda onlara katkı sağlayacaktır. Spor yönetimi alanında spor örgütü çalışanlarının motivasyonları, performans parametreleri, bağlılık düzeyleri, iş ve yaşam dengesi gibi çalışmalar ortaya koyan araştırmacılar, bu ölçek vasıtası ile organizasyon içindeki çalışanların bu tür değişkenler ile sessiz istifa düzeyleri arasındaki ilişkileri araştırabilirler. Böylece bu ölçek yoluyla Türkiye’de yapılan spor yönetimi araştırmalarına yeni ve farklı bir bakış açısı kazandırılabilir.

Bu çalışma, sporun ve spor organizasyonlarının çok boyutlu yönleri de göz önüne alınarak spor organizasyonları çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Bu ölçek kullanılarak farklı sektörlerde çalışan kişilerle yapılacak olan gelecek çalışmalarda örneklem grubuna özgü yeni bir doğrulayıcı faktör analizinin uygulanmasının fayda sağlayacağını düşünmekteyiz.

KAYNAKLAR

Akın, A., Ulukök, E., & Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye’de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 113-124. doi: 10.5578/jeas.57176

Asiedu-Appiah, F., Mehmood, A., & Bamfo, B. A. (2015). Work-life balance practices, job performance and turnover intentions. *International Journal of Arts & Sciences*, 8(4), 379-404.

Atalay, M., & Dağıştan, U. (2023). Quiet quitting: a new wine in an old bottle? *Personnel Review*. 53(4), 1059-1074. doi.org/10.1108/pr-02-2023-0122

Badru, A. F., Karadas, G., & Olugbade, O. A. Employee voice: the impact of high-performance work systems and organisational engagement climate. *The Service Industries Journal*, 44(7-8), 563-591. doi.org/10.1080/02642069.2022.2056163

Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 16(1), 74-94. doi.org/10.1007/BF02723327

Bani-Melhem, S., Abukhait, R. M., & Mohd Shamsudin, F. (2023). This doesn't make sense! Does illegitimate tasks affect innovative behaviour? *The Service Industries Journal*, 1-27. doi.org/10.1080/02642069.2022.2163994

Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161. doi.org/10.1016/0167-8116(95)00038-0

Bentler, P. M., & Yuan, K.-H. (1999). Structural equation modeling with small samples: Test statistics. *Multivariate Behavioral Research*, 34(2), 181-197. doi: 10.1207/S15327906Mb340203.

Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS*. New York: Routledge.

Campton, J. (2023). What is quiet quitting? A thematic analysis of news media. *36th Australian and New Zealand Academy of Management (ANZAM) Conference bildirileri içinde*, 05.07 Aralık 2023, Wellington, New Zealand

Çimen, A. İ., & Yılmaz, T. (2023). Sessiz istifa ne kadar sessiz. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 27-33. doi.org/10.47542/sauied.1256798

Çini, N. G., & Kuyucu, E. G. (2023). Sezonluk (kombine) bilet sahipleri memnuniyet ölçeği: Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 6(4), 1277-1291. doi.org/10.38021/asbid.1355793

Denizeci, T., & Singin, R. H. (2023). Seyirci tabanlı sporda marka değer ölçeği: Türkçe uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(2), 88-105.

Dolles, H., & Söderman, S. (2011). *Sport as a business*. Berlin: Springer

Erdoğan, A., & Şirin, E. F. (2021). Spor takımına duygusal bağlılık ölçeğinin türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 19(4), 192-207. doi.org/10.33689/spormetre.946677

Esen, D. (2023). Quiet quitting in public institutions: A descriptive content analysis. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*, 13(1), 296-326. doi.org/10.5281/zenodo.8428256

Esin, M. N. (2014). Veri toplama yöntem ve araçları & veri toplama araçlarının güvenilirlik ve geçerliği. Erdoğan S, Nahçıvan N, Esin MN (Ed.). *Hemşirelikte Araştırma: Süreç, Uygulama ve Kritik* içinde (217-230), İstanbul: Nobel Tıp Kitapevi.

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.G., & Buchner, A. (2007). G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191. doi: 10.3758/bf03193146

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics*. Los Angeles: Sage publications.

Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., Gallos, P., & Kaitelidou, D. (2023). The quiet quitting scale: Development and initial validation. *Aims Public Health*, 10(4), 828-848. doi.org/10.3934/publichealth.2023055

Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective (Vol. 7)*. New Jersey: Pearson Education.

Hamouche, S., Koritos, C., & Papastathopoulos, A. (2023). Quiet quitting: relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(12), 4297-4312. doi.org/10.1108/ijchm-11-2022-1362

Hatcher, L., & O'Rourke, N. (2013). *A step-by-step approach to using SAS for factor analysis and structural equation modeling*. North Carolina: Sas Institute.

Heggstad, E. D., Scheaf, D. J., Banks, G. C., Monroe Hausfeld, M., Tonidandel, S., & Williams, E. B. (2019). Scale adaptation in organizational science research: A review and best-practice recommendations. *Journal of Management*, 45(6), 2596-2627. doi.org/10.1177/0149206319850280

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 43, 115-135. doi: 10.1007/s11747-014-0403-8

Hu, L. t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. doi.org/10.1080/10705519909540118

IMDB (2024). https://www.imdb.com/chart/top/?ref=mv_mv_250. Son Erişim Tarihi: 27.04.2024

Kachhap, V., & Singh, T. (2024). Quiet quitting: a comprehensive exploration of hidden problems. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 38(5), 23-26. doi:10.1108/DLO-10-2023-0214

- Karasar, N. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karrani, M. A., Bani-Melhem, S., & Mohd-Shamsudin, F. (2024). Employee quiet quitting behaviours: conceptualization, measure development, and validation. *The Service Industries Journal*, 44(3-4), 218-236. doi.org/10.1080/02642069.2023.2286604
- Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide*. New York: Sage
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford publications
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575. doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x
- Lord, J. (2022). Quiet quitting is a new name for an old method of industrial action. *The Conversation*. <https://salford-repository.worktribe.com/output/1562610>. Son Erişim Tarihi: 28.04.2024
- Maden, C. (2014). Impact of fit, involvement, and tenure on job satisfaction and turnover intention. *The Service Industries Journal*, 34(14), 1113-1133. doi.org/10.1080/02642069.2014.939644
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet quitting—causes and opportunities. *Business and Management Research*, 12(1), 9-19. doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9
- Marsh, H. W., Hau, K. T., Artelt, C., Baumert, J., & Peschar, J. L. (2006). OECD's brief self-report measure of educational psychology's most useful affective constructs: Cross-cultural, psychometric comparisons across 25 countries. *International Journal of Testing*, 6(4), 311-360. doi.org/10.1207/s15327574ijt0604_1
- Montaudon-Tomas, C. M., Amsler, A., Pinto-López, I. N., & Malcón-Cervera, C. (2023). Beyond the great resignation: Additional notions. *The International Trade Journal*, 37(1), 135-142. doi.org/10.1080/08853908.2022.2147107
- Nemteanu, M. S., Dinu, V., & Dabija, D. C. (2021). Job insecurity, job instability, and job satisfaction in the context of the COVID-19 pandemic. *Journal of Competitiveness*, 13(2), 65-82. doi.org/10.7441/joc.2021.02.04
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory*. New York: MacGrow-Hill Higher.
- Raykov, T., & Marcoulides, G. A. (2008). *An introduction to applied multivariate analysis*. London: Routledge.
- Riehle, R., Wieser, V. E., & Hemetsberger, A. (2023). "We truly love what we do": The Tribal Consumer Inside Passionate Service Employees. *Journal of Service Research*. doi.org/10.1177/10946705231204982
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74. doi.org/10.23668/psycharchives.12784
- Seçer, İ. (2018). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Anı yayıncılık.
- Serenko, A. (2024). The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management*, 28(1), 27-43. doi: 10.1108/JKM-10-2022-0792
- Tugtekin, U., Barut Tugtekin, E., Kurt, A. A., & Demir, K. (2020). Associations between fear of missing out, problematic smartphone use, and social networking services fatigue among young adults. *Social Media+ Society*, 6(4), doi.org/10.1177/2056305120963760
- Watkins, D. (1989). The Role of Confirmatory Factor Analysis in Cross-Cultural Research. *International Journal of Psychology*, 24(6), 685–701. doi.org/10.1080/00207598908247839

Wilson, F. R., Pan, W., & Schumsky, D. A. (2012). Recalculation of the critical values for Lawshe's content validity ratio. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 45(3), 197-210. doi.org/10.1177/0748175612440286

Xueyun, Z., Al Mamun, A., Yang, Q., Naznen, F., & Ali, M. H. (2024). Modeling quiet quitting intention among academics: Mediating effect of work addiction and satisfaction. *Journal of Workplace Behavioral Health*, Early Access 2024, 1-37. doi.org/10.1080/15555240.2024.2323636

Yıldız, S., & Özmenekşe, Y. O. (2022). Kaçınılmaz son: Sessiz istifa. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 14-24. doi: 10.46291/Al-Farabi.070402

Yurdugül, H. (2005). Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi bildiriler kitabı içinde*, (ss, 771-774). Denizli: Pamukkale Üniversitesi

Zenger, J., & Folkman, J. (2022). Quiet Quitting Is About Bad Bosses, Not Bad Employees. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2022/08/quiet-quitting-is-about-bad-bosses-not-bad-employees>. Son Erişim Tarihi: 28.03.2024