

Araştırma Makalesi

Sessiz İstifa ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçekleri Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Aysun DANAYIYEN

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi

aysunda@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-4782-5697

Öz

Araştırma, sessiz istifa ve sessiz işten çıkarma ölçeklerinin Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılmasını amaçlamaktadır. Kültürel karşılaştırmalara olanak sağlaması bakımından ölçek uyarlama yöntemi benimsenmiştir. En az üç yıl deneyime sahip 432 sağlık çalışanının verisi üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Veri analizinde tanımlayıcı istatistikler, yapı geçerliliği için faktör analizi, ayırt edici geçerlilik, uyum geçerliliği, ölçek bağıntılı geçerlilik için korelasyon analizi yöntemleri kullanılmıştır. Sessiz istifa ölçeğinin toplam açıklayıcılığı %64,26 olup, Cronbach alfa ise 0,739'dur. Ölçek motivasyon eksikliği, inisiyatif eksikliği ve işten kopma olarak adlandırılan üç alt boyuttan oluşmaktadır. Sessiz işten çıkarma ölçeği tek boyutlu olup açıklayıcılığı %55,8 ve Cronbach alfa değeri ise 0,860'tır. Ayırt edici geçerlilik ve uyum geçerliliği sinanan ölçeklerin, kültürlerarası karşılaştırmalara olanak vereceği ve iş dünyasında yaşanan eğilimleri daha hassas bir şekilde değerlendirmemize ve çözüm odaklı stratejiler geliştirmemize katkı sağlayacağı değerlendirilmiştir.

Anahtar kelimeler: Sessiz istifa ölçeği, sessiz işten çıkarma ölçeği, ölçek uyarlama, sağlık çalışanları

JEL Sınıflandırma Kodları: I18, M10, M12

The Adaptation of Quiet Quitting and Quiet Firing Scales into Turkish: A Validity and Reliability Study¹

Abstract

The research aims to adapt the Quiet Quitting and Quiet Firing scales into Turkish and to conduct validity and reliability studies. The adaptation of scales has been employed due to its potential to facilitate cultural comparisons. Analyses were conducted on the data of 432 healthcare workers with at least three years of experience. Descriptive statistics, exploratory and confirmatory factor analysis, discriminant validity, concurrent validity, and correlation analysis for scale-related validity were used in data analysis. The explanatory validity of the quiet quitting scale is 64.26% and Cronbach's alpha is 0.739. The scale consists of three sub-dimensions: lack of motivation, lack of initiative, and disengagement. The unidimensionality of the quiet firing scale is 55.8% and Cronbach's alpha is 0.860. The scales tested for discriminant validity and convergence validity will allow us to evaluate the trends in the business world more precisely and develop solution-oriented strategies in a way that will allow cross-cultural comparisons.

Keywords: Quiet quitting scale, quiet firing scale, scale adaptation, healthcare professionals

JEL Classification Codes: I18, M10, M12

¹ Extended abstract is presented at the end of the article.

Geliş Tarihi (Received): 19.05.2024 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 05.09.2024

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Danayiyen, A. (2025). Sessiz istifa ve sessiz işten çıkarma ölçekleri Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 129-150. doi: 10.18074/ckuifbd.1486365

1. Giriş

Günümüzde iş dünyası, dinamik değişimlere ayak uydururken, çalışma kültürü ve iş ilişkileri de yeni ve çeşitli değişikliklere ev sahipliği yapmaktadır. Bu bağlamda, pandemi döneminde ortaya çıkan ve giderek yaygınlaşan bir olgu olan “sessiz istifa” veya diğer adıyla “Quiet Quitting” kavramı, işyerlerindeki çalışanların tutum ve davranışlarında belirgin bir değişimi yansıtmaktadır. Sessiz istifa sürecinde olan çalışanlara karşı yöneticilerin gösterdikleri tepkisel davranışlar olarak özetlenebilecek sessiz işten çıkarma (Quiet Firing) ise yine iş ilişkileri kapsamında değişimler sonucu ortaya çıkmış bir diğer dinamik kavramdır.

Çalışanların sessiz istifası, genellikle işyerindeki memnuniyetsizliklerin veya motivasyon kayıplarının bir sonucudur. Gallup’un yıllık olarak yayınladığı “State of the Global Workplace” raporuna göre dünya genelinde çalışanların %59’u sessiz istifa sürecindedir yani işe bağlılıkları asgari düzeydedir (Gallup, 2023). Bu ve benzeri araştırmalar, işyerindeki memnuniyetsizliğin ve istifaların ciddi bir sorun olduğunu gösteriyor (Westphal, Kalinowski, Hoferichter ve Vock, 2022). Ayrıca, çalışan bağlılığının düşük olduğu işyerlerinde, verimlilik kayıpları ve işten ayrılma oranlarının yüksek olduğu da tespit edilmiştir. Bu durum, işverenler için işyerindeki atmosferi ve çalışan memnuniyetini gözlemlemek, sıkıntıları belirlemek ve çözüm bulmak için dikkatli olmaları gerekliliğinin göstergesidir. Özellikle pandemi döneminde, çalışanların esnek çalışma düzenlerine geçiş yapmasıyla birlikte, işyeri dinamikleri ve beklentileri de değişmiştir. İşverenlerin, çalışanların ihtiyaçlarını anlamak ve onlara destek olmak için daha duyarlı olmaları gerekmektedir. Ayrıca, sessiz istifaların önlenmesi için, şeffaf iletişim, geri bildirim mekanizmalarının güçlendirilmesi ve çalışanların duygusal ihtiyaçlarının karşılanması gibi önlemler alınabilir.

İşyerlerindeki istifaların ve işten çıkarmaların geleneksel görünümünün ötesinde, yeni bir olgu olan “sessiz işten çıkarma” giderek daha fazla dikkat çekmektedir. Anand ve arkadaşları (2024) tarafından tanımlanan bu kavram, işverenlerin çalışanları doğrudan işten çıkarmak yerine, pasif-agresif taktiklerle çalışanların istifasını sağlama yöntemini ifade eder. Bu durum, çalışma ortamını, iş gören için huzursuz hale getirebilir ve istenmeyen bir ayrılığa yol açabilir. Sessiz işten çıkarma, genellikle belirli çalışanlara yönelik zamların, terfilerin veya fırsatların durdurulması gibi taktiklerle uygulanır ve bu da çalışanların sessiz istifaya yönlendirilmesine neden olabilir. Bu konuda yapılan araştırmalar, sessiz istifa sürecindeki çalışanların sessiz işten çıkarma yöntemleriyle daha sık karşı karşıya kaldığını göstermektedir (Anand, Doll ve Ray, 2024). Yöneticilerin büyük bir çoğunluğu, sessiz istifaya karşılık terfi ve zamları reddetmek gibi önlemler aldıklarını bildirmişlerdir (Güler, 2023). Ancak, bu konuda daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu da vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, sessiz işten çıkarma ve sessiz istifa süreçlerinin incelenmesi, işyerindeki ilişkilerin ve çalışma kültürünün anlaşılmasına ve iyileştirilmesine katkı sağlayabilir.

Mevcut eğilimler, çalışanların istifalarının arkasındaki nedenleri ve bunların zamanında nasıl önlenebileceğini anlamının önemini vurgulamaktadır. “Sessiz istifa” şeklindeki yeni trend, birçok ülkede, özellikle genç çalışanlar arasında benimsenmiştir ve toksik bir örgüt kültürünü tetikleyerek özellikle sağlık hizmeti kalitesini olumsuz etkileyebilir (Boy ve Sürmeli, 2023). Literatür, COVID-19 salgını sonrasında sağlık sektöründe bu konularda artan bir farkındalığın olduğunu ve bu sorunlara yönelik çözüm arayışlarının hız kazandığını ortaya koymaktadır (Alkhamees vd., 2023; Boy ve Sürmeli, 2023).

Bu bağlamda, bu çalışma sessiz istifa ve sessiz işten çıkarma ölçeklerinin Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının sağlık sektöründen katılımcılarla yapılmasını amaçlamaktadır. Böylelikle çalışma, sessiz istifanın ve sessiz işten çıkarmanın sağlık sektöründe yaygınlığı, nedenleri ve etkileri üzerine daha ayrıntılı, kültürlerarası karşılaştırmalara da olanak verecek şekilde ve yerleştirilmiş bir anlayış sağlama potansiyeline sahiptir. Sağlık sektöründe yaşanan özel dinamikleri dikkate alarak ileride yapılacak araştırmalarda kullanılacak bu ölçekler, bu yeni eğilimleri daha hassas bir şekilde değerlendirmemize ve çözüm odaklı stratejiler geliştirmemize olanak tanıyacaktır.

2. Literatür Taraması

Sessiz istifa, çalışanların işlerini tamamen bırakmamalarına rağmen, kasıtlı olarak işlerini sınırlayarak ve ek görevlere gönüllü olmamak suretiyle, işyerinde belirgin bir geri çekilme eğilimi sergiledikleri bir olgudur. Serenko (2024) tarafından sessiz istifa, çalışanların iş faaliyetlerini kasıtlı olarak iş tanımlarıyla sınırladıkları, önceden belirlenmiş beklentileri karşıladıkları ancak aşmadıkları, ek görevler için asla gönüllü olmadıkları ve tüm bunları sadece mevcut istihdam durumlarını korumak için yaptıkları ve refahlarını örgütsel hedeflere göre önceliklendirdikleri bir zihniyet olarak tanımlanmaktadır (Serenko, 2024). Yazara göre çalışanlar, zayıf dışsal motivasyon, tükenmişlik ve yöneticilerine ya da kurumlarına karşı duydukları kızgınlık nedeniyle sessizce işten ayrılmaktadır. Terim yeni olsa da sessiz istifanın ardındaki fikirler yeni değildir ve onlarca yıl öncesine dayanmaktadır. Sessiz istifanın dayandığı teori ve kavramlar, örgütsel vatandaşlık davranışı, sosyal mübadele, psikolojik sözleşme, örgütsel adalet, çatışma teorisi, eşitlik teorisi, çift faktör teorisi, iş talepleri-kaynaklar ve kaynakların korunması teorileri olarak sıralanabilir (Forrester, 2023). Bu kavram, özellikle pandemi öncesinde işyerlerinde yaygın olan yoğun çalışma ya da koşuşturma kültürüne bir tepki olarak ortaya çıkmıştır. Araştırmacılar, sessiz istifanın pandemi döneminde ortaya çıkan bir tepki olduğunu ve özellikle genç çalışanlar arasında benimsendiğini belirtmektedir (Çimen ve Yılmaz, 2023). Özellikle COVID-19 salgını sonrasında artan sessiz istifa olayları, çalışanların tükenmişlik düzeyi ve işe bağlılıkları ile ilgili görülmektedir (Forrester, 2023; Boy ve Sürmeli 2023). Sessiz işten ayrılma iki ucu keskin bir kılıçtır; bir yandan çalışanların tükenmişlikten kaçınmasına yardımcı olurken, diğer yandan bu davranışta bulunmak profesyonel kariyerlerini tehlikeye

atabilir (Serenko, 2024). Literatür, salgının işyerlerindeki değişimleri tetikleyerek sessiz istifayı artırdığını ve bu durumun iş gücü verimliliğini olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir (Serenko, 2024). Formica ve Sfodera'nın 2022 yılında yayınlanan çalışmasına göre 2020'den önce dünyayı yöneten ilke ve paradigmaların çoğu değişmiştir ve akademik camia, içinde yaşadığımız yeni dünyayı anlamlandırmaya çalışmaktadır. Genel olarak işletmeleri etkileyen son değişikliklerden biri sessiz istifa. Sessiz istifa, işletme yönetici ve idarecilerinin, insan kaynakları stratejileri ve süreçlerine yaklaşım biçimlerini yeniden düşünmeye zorlayacak paradigma değişimi olarak görülmektedir. Klotz ve Bolino'ya göre (2022) sessiz istifa sürecindeki çalışanların tutumları; yöneticileri ve çalışma arkadaşlarıyla iletişim kopukluğu, motivasyon eksikliği, inisiyatif almama ya da kullanmama, toplantılara geç kalmak ya da katılmamak, işe geç gelip erken ayrılmak, örgütsel çalışmaya daha az katkı vermek ve performansın düşmesi yönündedir. Serenko, (2024) sessiz işten ayrılma olgusunu insan sermayesi yönetimi perspektifinden analiz etmektedir. 672 TikTok yorumunun analizi, ikincil verilerin kullanımı ve literatür taraması yöntemlerini kullandığı araştırmada sessiz istifa sürecindeki çalışanlar için şu önerileri getirmiştir. Çalışanlar tükenmişlikten kaçınmalı, işten çıkarılma veya istifaya hazırlanmalı ve gelecekteki kariyer zorluklarını yönetmelidir. İnsan kaynakları yöneticileri ise, sessiz ayrılmaya yanıt olarak bilgi paylaşımına yatırım yapmalı, potansiyel sessiz ayrılanların bilgisini yakalamalı, onları işten çıkarmadan önce iki kez düşünmeli, bilgi denetimi yapmalı, yüksek performans gösterenlere odaklanmalı, tükenmişlik yönetimi programları uygulamalı, yöneticiler ve astlar arasında etkileşimsel adaleti teşvik etmelidir. Moon ve arkadaşları (2023) yüksek dışadönüklük seviyesine sahip kişilerin daha az tükenmişlik bildirdiğini ve daha az gönüllü işten ayrılma davranışı gösterdiklerini tespit etmiştir. Çalışanların kişisel özelliklerinin de bu süreçte etkisini göstermesi bakımında bu çalışma önemlidir. Anand ve arkadaşları 2024 yılında hem sessiz istifa ölçeğini hemde bunun karşılığında ortaya çıkacağı vurgulanan sessiz işten çıkarma ölçeğini geliştirdikleri bir makale yayınlamışlardır. Sessiz istifanın yaygınlaşmasıyla birlikte, işveren-çalışan ilişkilerinde ortaya çıkan yeni bir dinamik olan "sessiz işten çıkarma" da dikkat çeken bir kavram haline gelmiştir.

Sessiz işten çıkarma, işverenlerin çalışanlarını doğrudan işten çıkarmak yerine, pasif-agresif taktiklerle onların istifasını sağlama yöntemi olarak tanımlanmaktadır (Anand vd., 2024). Navarra'ya (2022) göre sessiz işten çıkarma, yönetimin bir çalışanı direkt olarak işten çıkarmak veya bir iyileştirme planı sunmak yerine, gönüllü olarak işten ayrılmasını sağlayana değin, çalışma ortamını iş gören için huzursuz bir hale getirilmesidir. Çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden mobbing kavramından (Tetik, 2010) farklı olarak sessiz işten çıkarma üst yönetimin belirli bazı çalışanlara yönelik (çoğunlukla sessiz istifa sürecindekiler) olarak uyguladığı bir davranış şekli olarak ele alınmaktadır. Belirli çalışanlara yönelik zamların, terfilerin ve gelişim fırsatlarının durdurulması şeklinde uygulanan bu davranış ayrıca sessiz istifayı

ortaya çıkarmaları için çalışanları tetikler (Zenger ve Folkman, 2022). Sessiz işten çıkarma, istenmeyen çalışanların işten ayrılmasını sağlamak amacıyla, yöneticilerin yasal minimum dışında her şeyi sağlamaktan kaçındığı bir durumdur. Sessiz işten çıkarma için kullanılan yöntemlere; zam yapmama, çalışanı hayal kırıklığına uğratma, kafasını karıştırmak için tasarlanmış geri bildirimler verme, belirsiz, tutarsız performans standartlarına dayalı olarak çalışanın performansını değerlendirme ve iş yapılması için gerekli kaynakları sağlamama ile takdir ve övgüden kaçınma gibi yönetici davranışlarını örnek olarak verebiliriz (Güler, 2023). Literatür iki kavram arasında karşılıklı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim Anand ve arkadaşları (2024) yaptıkları çalışmada sessiz istifa sürecindeki çalışanların sessiz işten çıkarma yöntemleriyle daha çok karşı karşıya kaldığını göstermektedir. Yöneticilerin büyük bir çoğunluğu sessiz istifaya karşılık terfi ve zamları reddetmek dahil bazı önlemler aldıklarını bildirmişlerdir (Güler, 2023). Konuyla ilgili yapılacak daha çok araştırmaya ihtiyaç olduğu da yapılmış kısıtlı çalışmalarda vurgulanmaktadır.

Sessiz istifa ve sessiz işten çıkarma olguları ile ilgili yabancı yazın incelendiğinde öncelikle derleme yöntemiyle yazılan makalelerle olgu tanımlanmaya, bir kuramsal çerçeveye oturtulmaya çalışılmıştır (Forrester, 2023; Zuzelo, 2023; Scheyett, 2023). Daha önce sınanmış bazı kuramsal çerçevelere; sosyal mübadele, psikolojik sözleşme, örgütsel adalet, çatışma teorisi, eşitlik teorisi, çift faktör teorisi ve benzeri kuramlara dayanarak açıklanan olgular kavramsal yapı olarak tanımlanmış ve alt boyutları ortaya çıkarılmıştır. Böylece görgül araştırmalar için gerekli alt zemin oluşturmuş ve yapıyı ölçmek üzere ölçekler geliştirilmeye başlanmıştır (Anand vd., 2024; Galanis vd., 2023).

Türkiye’de konuyla ilgili literatür incelendiğinde son yıllarda ortaya çıkan sessiz istifa kavramının yakından takip edildiği konuyla ilgili pek çok derleme (Boy ve Sürmeli, 2023; Gözlü, 2023; Çimen ve Yılmaz, 2023; Güler, 2023) çalışmasının yanı sıra görgül araştırma (Avcı, 2023; Saygılı ve Avcı, 2023; Örucü ve Hasırcı, 2023) ve ölçek geliştirme (Savaş ve Turan, 2023; Avcı, 2023; Yücedağlar, Gılıç, Uzun ve İnandı., 2024; Karaşin ve Öztürk, 2023) süreçlerine girildiği ve bir kitap çıkarıldığı (Duran, 2024) tespit edilmektedir. Türkiye’de yapılan çalışmalarda sessiz istifa ölçeğinin uyarlanması yerine ölçek geliştirme tercih edildiği gözlenmektedir. Ölçek geliştirmek uyarlamaktan her zaman daha zor bir yöntemdir. Böyle bir tercih yapılmasında en önemli nedenlerden biri olarak yeni bir kavramsal yapı olarak sessiz istifayı ölçecek yaygın bir ölçeğin literatürde bulunmaması gösterilebilir. Fakat uyarlanmış ölçeklerin varlığı çok kültürlü ve çok merkezli araştırmaların yapılmasına olanak tanıyacağı için araştırmacıların uluslararası işbirliklerine de katkı sağlayacaktır (Çapık, Gözüm ve Aksayan, 2018). Ayrıca uyarlanmış ölçeğin kullanımı doğal olarak zaman tasarrufu sağlar, toplanan verilerin genelleme yeteneğini artırır ve ölçüm yapılan toplumlar arasında benzerlik ve farklılıkların araştırılmasına olanak tanır (Nilsson, Gardulf, ve Lepp, 2016). Belki en önemlisi kültürler arası çalışmalar, yalnızca bireyler ve kültürler

arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmakla kalmaz, aynı zamanda ortak özelliklerini anlamamıza da yardımcı olur. Bu açıdan bu çalışmada, sessiz istifa kavramsal yapısını ölçmek üzere bir ölçek uyarlaması yapmak yaklaşım olarak benimsenmiştir. Ölçek seçimi için veri tabanı Web of Sciences (WOS) ve Scopus taranmıştır. Her iki veri tabanının da etki faktörü yüksek dergileri içermesi bu seçimde etkili olmuştur.

Sessiz işten çıkarma ile ilgili Türkiye’de yapılmış çalışmaya rastlanmamakla birlikte sessiz istifa kavramının içine girift bir yapı sergilemesi nedeniyle bazı sessiz istifa konulu çalışmalarda kavramın ele alındığı (Güler, 2023; Çimen ve Yılmaz, 2023) ancak ölçümü konusunda herhangi bir adım atılmadığı tespit edilmiştir. Özellikle sessiz istifayı ölçerken bu süreç içindeki çalışanlar için yöneticilerinin sessiz işten çıkarma davranışları sergileyecekleri muhtemel görüldüğünden sessiz istifa ile birlikte sessiz işten çıkarma ölçeğinin uyarlanması elzem görülmüştür.

Özellikle Türkiye’de sağlık sektöründe, doktorların ve diğer sağlık personelinin yurtdışına göç etme eğilimi göz önüne alındığında, bu olgunun sağlık sektöründe daha yaygın olduğu kanaatine varılabilir. Sağlık hizmetlerinde çalışan personelin tükenmişlik düzeyinin yüksek seyrettiği de gözlemlenmektedir. Literatür, bu durumun genellikle uzun çalışma saatleri, düşük iş memnuniyeti, yoğun iş yükü ve stres gibi faktörlerle ilişkilendirildiğini göstermektedir (Adanaqué-Bravo vd., 2023; Galanis vd., 2023; Westphal vd., 2022). Ayrıca literatür, COVID-19 salgını sırasında ve sonrasında tükenmişlik ile işe bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğunu desteklemektedir (Adanaqué-Bravo vd., 2023). Salgın döneminde sağlık çalışanları uzun süre enfeksiyon riski, olumsuz çalışma koşulları, fiziksel ve sözlü şiddet, iş yükü ve ücret eşitsizliği, sosyal faaliyetlere katılma kısıtlamaları ve iş-yaşam dengesinde bozulma ile karşı karşıya kaldılar. Sorunları çözmeye yönelik girişimlerin yetersizliği, onların işe yönelik tutum ve davranışlarını değiştirmelerine neden olmuş olabilir. Üstelik “giderlerse gitsinler” ifadesi ile sessiz işten çıkarma olgusunun özellikle kamu sağlık hizmetlerinde bir yaklaşım olarak gün yüzüne çıktığı söylenebilir.

Tüm bu açılardan ölçeklerin uyarlanmasında sağlık sektöründen katılımcılarla çalışmak yaklaşımı benimsenmiş ve bu çalışmada sessiz istifa ve sessiz işten çıkarma ölçeklerinin uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması amaçlanmıştır.

3. Araştırma Metodolojisi

Bu bölümde sırasıyla örneklem seçimi ve veri toplama, uyarlaması yapılan ölçeklerle ilgili bilgiler ve kullanılan yöntemlere yer verilmiştir.

3.1. Örneklem Seçimi ve Veri Toplama

Araştırmanın evrenini sağlık sektöründe çalışan, en az üç yıllık deneyime sahip tüm çalışanlar oluşturmaktadır. Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı (2021) verilerine göre Türkiye’de 1.251.922 sağlık çalışanı bulunmaktadır. Sayısı belli olan evrenden örneklem çekme yöntemi (Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2005) ile %95 güven aralığında, %5 hata payı ve 0,50 görüş olasılığına göre ulaşılmaması gereken toplam örneklem sayısı 385 olarak belirlenmiştir. Katılım oranının %20 olacağı düşünülerek 1925 kişiye çevrimiçi anket ulaştırılmıştır. Geri dönen ve geçerli kabul edilen 432 form üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın verileri tanımlayıcı sorular formu, sessiz istifa, sessiz işten çıkarma ve işten ayrılma niyeti ölçekleri kullanılarak, Ekim-Aralık 2023 tarih aralığında toplanmıştır. Araştırma için İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulundan 13.10.2023 tarihli ve 2023/07 sayılı toplantıda E-20292139-050.06.04-2300016689 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Sessiz istifa ölçeği, Galanis ve diğerleri (2023) tarafından geliştirilmiştir. 9 maddelik 5 dereceli likert tipi ölçeğin Türkçe uyarlaması için sorumlu yazardan izin alınmıştır. Ölçeğin orijinali üç alt boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar motivasyon eksikliği, inisiyatif almama ve işten kopma olarak adlandırılmıştır. Tüm puanlar birden beşe kadar değişir. Yüksek puanlar, sessizce bırakma düzeyinin yüksek olduğunu gösterir. Toplam puan için önerilen kesme noktası 2,06’dır. Toplam puanı $\geq 2,06$ olan çalışanlar sessiz istifa eden, toplam puanı $< 2,06$ olan çalışanlar ise sessiz istifa sürecinde olmayanlara işaret etmektedir.

Sessiz işten çıkarma ölçeği, Anand ve diğerleri (2024) tarafından geliştirilmiş, 7 maddelik 5 dereceli likert tipindedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması için yazardan izin alınmıştır. Ölçek tek boyutlu olarak değerlendirilmektedir. Cronbach’s alpha katsayısı 0,876’dır.

Bu iki ölçeğin uyarlama süreci için öncelikle çeviri çalışmaları yürütülmüştür. Ölçekler, İngilizce ve Türkçeyi iyi derecede bilen iki dil uzmanı akademisyen tarafından İngilizce formdan Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonra, bu Türkçe form tekrar İngilizceye çevrilerek geri dönüşümlü bir çeviri işlemine tabi tutulmuştur. Geri çeviri sürecinin ardından, ölçek sahiplerinden ölçeklerin Türkçe formunun İngilizce formuna ne kadar yakın olduğu konusunda geri bildirim alınmıştır. Sonrasında, ölçek formları, en az doktora seviyesinde, alan uzmanı beş akademisyene iletilerek ölçek maddelerinin Türkçeye uygunluğu hakkında görüş alınmıştır. Uzmanlardan gelen görüşler ve öneriler dikkate alınarak ölçeğe son şekli verilmiştir.

İşten ayrılma niyetini ölçmek üzere Roodt (2004) tarafından geliştirilmiş, Alınışık ve diğerleri (2020) tarafından kullanılan ve güvenilirliği ve geçerliliği (Cronbach Alpha 0.92) gösterilmiş 3 maddeden oluşan beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek ölçüt bağıntılı gerçeklilik analizi yapmak üzere araştırmaya eklenmiştir.

3.3. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Veri analizi için tanımlayıcı istatistikler, yapı geçerliliği için faktör analizleri, ayırt edici geçerlilik, uyum geçerliliği, ölçek bağıntılı geçerlilik için korelasyon analizinin yanı sıra iç tutarlılık testleri ve Cronbach alfa katsayısı ile güvenilirlik analizi gerçekleştirildi. Analizler için IBM SPSS 24 ve IBM SPSS AMOS 24 programları kullanıldı.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. İlk olarak veri öz bildirim ve çevrimiçi anketler aracılığıyla toplanmıştır. Bu nedenle, bilgi yanlılığı ortaya çıkabilir çünkü çalışanların tepkileri sosyal arzu faktörlerinden etkilenebilir. İstenmeyen olaylar oluşmadan önce, öngörücü bir yöntem olarak öz bildirim formlarının kullanılması ayrıca önerilir. İkinci olarak sadece sağlık sektöründen katılımcıların kapsama dahil edilmesi araştırmanın genellenebilmesi açısından sınırlılığını oluşturmaktadır. Öte yandan tükenmişlik puanlarının yüksekliği, işten ayrılma niyeti bakımından ve göç veren meslekler arasında sağlık sektörünün üst sıralarda yer alması sebebiyle böyle bir tercih yapılmıştır.

4. Bulgular

Çalışma grubuna ait demografik veriler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Demografik Veriler

		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	276	63,9
	Erkek	156	36,1
Medeni durum	Bekar	210	48,6
	Evli	222	51,4
Eğitim	İlköğretimve Lise	30	7,0
	Ön lisans	72	16,7
	Lisans	174	40,3
	Lisans üstü	156	36,1
Gelir	11.500-35.000	297	68,8
	35.001-50.000	78	18,1
	50.001-70.000	39	9,0
	70.001 ve üstü	18	4,2
Meslek	Destek elemanı	45	10,4
	Tekniker-Teknisyen	60	13,9
	Veri giriş elemanı ve sekreter	40	9,3
	İdari personel	113	26,2

	Hemşire	129	29,9
	Hekim	45	10,4
Vardiya	Gündüz	288	66,7
	Gece	21	4,9
	Karma	123	28,5
Hastane türü	Kamu	323	74,8
	Özel	109	25,2
Toplam		432	100

Araştırma çalışma grubunun mesleki tecrübe ortalaması 13,5 yıl, yaş ortalaması 37'dir. Katılımcıların %63,9'u kadın, %51,4'ü evli, %40,3'ü lisans mezunu, %68,1' i 11.5001-35.000 TL (anket yapılan dönemde asgari ücret 11.500 Türk lirasıdır) gelir aralığındadır. Meslekleri açısından incelendiğinde katılımcıların %29,9'u hemşire, %26,2'si idari personel, %13,9'u teknisyen-tekniker, %10,4 destek eleman, %10,4 doktor ve %9,3'ü veri giriş elemanıdır. Son olarak katılımcıların %66,7'si gündüz vardiyasında ve %74,8'i kamu kurum kuruluşlarında çalışmaktadır.

4.1. Dilsel Eşdeğerlilik

Ölçeklerin dilsel eşdeğerliğini sınamak için İngilizce ve Türkçe bilen 23 sağlık çalışanına iki hafta arayla önce ölçeklerin İngilizce formu daha sonra Türkçe formu uygulanmıştır. Uygulama verilerinin her bir maddesi için Pearson Korelasyon katsayısına bakılmıştır. Sessiz istifa ölçeğinin İngilizce soru formu ile Türkçe soru formlarından elde edilen puanlar arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon ($r=0,685$, $p=0,000$) olduğu görülmüştür. Sessiz işten çıkarma ölçeğinin de İngilizce soru formu ile Türkçe soru formlarından elde edilen puanlar arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon ($r=0,657$, $p=0,001$) olduğu görülmüştür. Formların karşılaştırılması için bağımlı gruplarda t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır:

Tablo 2: Ölçeklerin Dil Eşdeğerlilik Analizi

		N	Ortalama	Std. Sapma	T	P
Sessiz istifa	Türkçe Form	23	2,9034	,46215	-,061	,952
	İngilizce Form	23	2,9082	,48623		
Sessiz işten çıkarma	Türkçe Form	23	2,7950	,77391	,089	,930
	İngilizce Form	23	2,7826	,83173		

Tablo 2'de görüldüğü gibi, ölçeğin Türkçe ve İngilizce formundan elde edilen puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > .05$).

4.2. Geçerlilik ve Güvenirlik

Sessiz istifa ve sessiz işten çıkarma ölçeklerinin yapı geçerliliğini test etmek üzere sırasıyla açılımlı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Yapı geçerliliği ile ilgili olarak ayrıca uyum geçerliliği, ayırt edici

geçerlilik ve ölçüt bağıntılı geçerlilik testleri yapılmıştır. Ölçek güvenilirlik analizinde cronbach alfa (α) katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach alfa değeri, iç tutarlılığı ölçmek için faktör yük değerlerinin ve hata varyanslarının eşit olduğu varsayımına dayanılarak hesaplanmaktadır.

Yapı geçerliliği, belirli bir ölçüm aracının temelde ölçmeyi amaçladığı kavramsal yapıya uygunluğunu değerlendiren bir süreçtir. Bu uygunluk, ölçüm aracının içerdiği öğelerin, önceden kabul edilmiş kuramsal ilişkilere uygun olup olmadığını ifade eder (Balcı, 2007). Bu bağlamda, yapı geçerliliği test edilen olguların, ölçülen fenomenin teorik temellerine dayanan neden-sonuç ilişkileri ile uyum içinde olup olmadığını değerlendirir. Açıklayıcı faktör analizi, Varimax döndürme tekniği ve temel bileşenler yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Sessiz istifa ölçeği açıklayıcı faktör analizi örneklem yeterliliği, yapılan testler sonucu (KMO = 0,750, Bartlett küresellik testi $\chi^2 = 1017,270$; SD = 36; $p < 0,00$) uygun bulunmuştur. Sessiz istifa ölçeğinde 7,8 ve 9. sorular ters çevrilmiştir.

Tablo 3: Sessiz İstifa Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörün adı	Soru ifadesi	Faktör Yüğü	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik	Ortalama
İnisiyatif eksikliği	SI5 Yöneticimin beni daha fazla çalıştırmasından veya görev vermesinden korktuğum için işimle ilgili fikirlerimi/görüş ve düşüncelerimi ifade etmiyorum.	0,775	24,78	0,742	2,12
	SI4 Başka bir görevden/işten kaçınmak için ne sıklıkla çalışıyormuş gibi yaparsınız?	0,747			
	SI6 Çalışma koşullarının değişmeyeceğini düşündüğüm için işimle ilgili fikir ve görüş belirtmiyorum.	0,746			
	SI3 Mümkün olduğu kadar çok mola veririm.	0,623			
Motivasyon eksikliği	SI8 İşimde hareket ettirici güdüler/motivasyon buluyorum. ^R	0,873	24,37	0,773	2,59
	SI9 Çalışırken ilham alıyorum. (heyecanlı, canlı hissediyorum) ^R	0,854			
	SI7 İşinizde ne sıklıkla inisiyatif kullanıyorsunuz? Girişken oluyorsunuz / bir işe ön ayak oluyorsunuz ^R	0,685			
İşten kopma	SI2 Eğer çalışma arkadaşım benim bazı işlerimi yapabiliyorsa yapmasına izin veririm.	0,856	15,10	0,452	3,08
	SI1 Temel ya da asgari miktarda işi, fazla ileri gitmeden yaparım.	0,700			
TOPLAM			64,26	0,739	2,49

Faktör analizi sonucunda elde edilen üç boyut inisiyatif kullanmama, motivasyon eksikliği, işten kopmadır. Ölçeğin açıklayıcılığı %64,26 olup, Cronbach alfa ise 0,739'dur. Boyutların güvenilirlikleri için Cronbach alfa katsayıları hesaplanmış, sırasıyla 0,742, 0,773, ve 0,452 olarak tespit edilmiştir.

İnisiyatif kullanmama boyutu dört maddeden oluşmaktadır. Bu boyut çalışanın fikir ve görüşlerini beyan etmemesi, sık sık işten kaçması, çok mola vermesi ve fazladan verilecek görevlerden kaçınmak için inisiyatif kullanmamasını içermektedir.

Motivasyon eksikliği boyutu üç maddeden oluşmaktadır. Bu boyut çalışanın işi ile ilgili motivasyon düzeyini ölçmektedir. Son olarak işten kopma boyutu iki maddeden oluşmakta ve asgari düzeyde iş yapmanın işe bağlılığın azalması sonucunda ortaya çıkmasına vurgu yapan bir boyuttur.

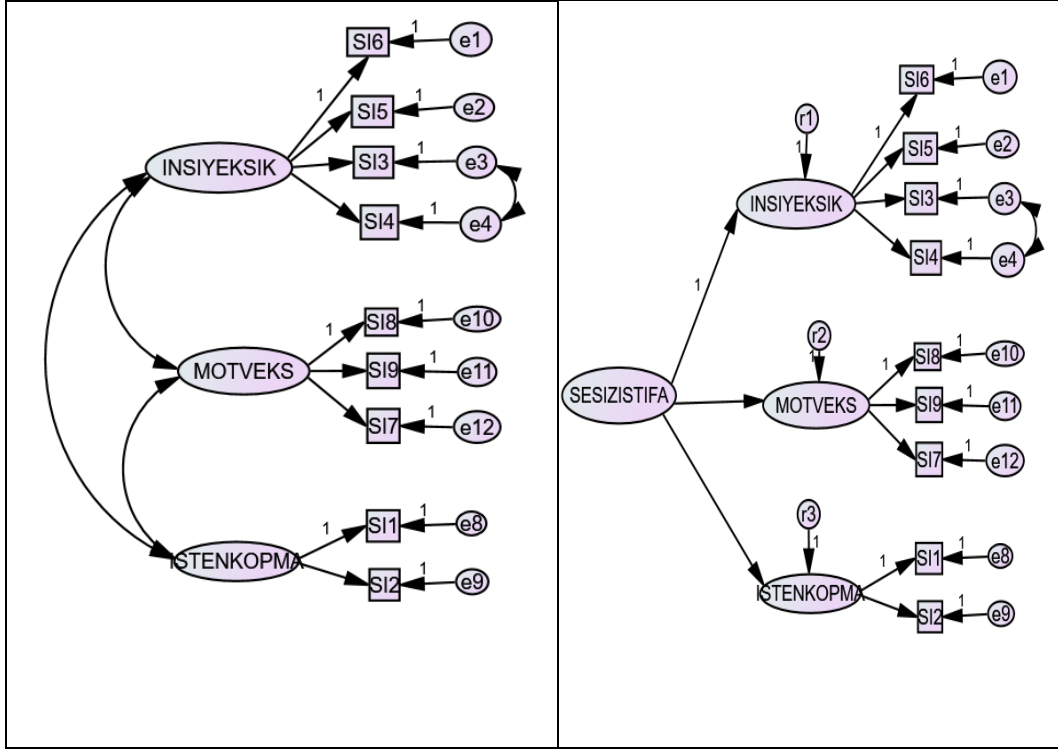
Sessiz işten çıkarma ölçeği açımlayıcı faktör analizi örneklem yeterliliği (KMO = 0,875, Bartlett küresellik testi $\chi^2 = 1341,208$; SD = 21; p < 0,00) verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 4: Sessiz İşten Çıkarma Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Faktörün adı	Soru ifadesi	Faktör Yüklü	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik	Ortalama
Sessiz işten çıkarma	Müdürüm/amirim bana işten sınırlı izin veriyor	0,661	55,81	0,860	2,52
	Yöneticim/amirim iş yükümü artırdı, ancak ücrette zam veya artış olmadı.	0,769			
	Müdürüm/amirim mesai saatleri dışında çalışmayı talep etti	0,518			
	Yöneticim/amirim beni iş/sosyal etkinliklerde dışlıyor veya dögünün dışında tutuyor.	0,777			
	Yöneticim/amirim katkılarıma saygı duymuyor	0,818			
	Yöneticim/amirim performansımı takdir etmiyor.	0,850			
	Yöneticim/amirim kariyer gidişatıma/gelişimime önem vermiyor.	0,784			

Sessiz işten çıkarma ölçeği, çalışana, ilk kademe yöneticisinin kendisine olan davranışları hakkında yedi soru sorarak, yönetimin çalışma ortamını, iş gören için huzursuz bir hale getirmesinin düzeyini beşli likert tipi soru setiyle ölçmektedir. Literatür genellikle sessiz istifa sürecine giren iş görenlere sessiz işten çıkarma yöntemlerinin uygulandığını bildirmektedir (Navarra, 2022). Ölçeğin açıklayıcılığı %55,8, Cronbach alfa değeri ise 0,860'tır.

IBM AMOS 24 programı kullanılarak yapılan analizlerde, öncelikle açıklayıcı faktör analizi ile oluşturulmuş bu modelin doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amaçlandı. Bu analizlerin amacı, örtük yapıyı doğrulamak ve uyum indekslerini değerlendirmektir. İlk analizde, uyum indeksleri ile bazı standart hatalar arasında ilişki olduğunu gösteren modifikasyon uyarıları alındı. Bu uyarıların dikkate alınmasıyla yapılan modifikasyonlar sonrasında, ikinci analizde uyum indekslerinde olumlu gelişmeler kaydedildi. Bu gelişmelerin ardından, ikinci kademe doğrulayıcı faktör analizine geçildi.



Şekil 1: Faktör Analizi 1. Kademe

Şekil 2: Faktör Analizi 2. Kademe

Birinci ve ikinci kademe doğrulayıcı faktör analizlerinin uyumluluk istatistikleri değerlendirildiğinde her bir gözlenen maddenin ilgili olduğu örtük boyut tarafından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordandığı Tablo 5'te gözlenmektedir.

Tablo 5: Sessiz İstifa Ölçeğinin Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Ölçekten Elde Edilen 1. Kademe Uyum Değeri	Ölçekten Elde Edilen 2. Kademe Uyum Değeri	Uyum Derecesi
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	≤ 5	3,93	3,93	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	$0,00 \leq RMSEA \leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,08	0,08	Kabul edilebilir uyum
SRMR	$0,00 \leq SRMR \leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,07	0,07	Kabul edilebilir uyum
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$\geq 0,90$	0,96	0,96	Mükemmel uyum
AGFI	$0,95 \leq AGFI \leq 1,00$	$\geq 0,90$	0,92	0,92	İyi uyum
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$\geq 0,90$	0,93	0,93	İyi uyum
NNFI	$0,95 \leq NNFI \leq 1,00$	$\geq 0,90$	0,91	0,91	İyi uyum

Analizlerde kullanılan uyum istatistikleri, modelin teorik yapıyla gözlemlenen veriler arasındaki tutarlılığını değerlendirmek için kritik öneme sahiptir (Cook ve Beckman, 2006). RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) ve SRMR

(Standardized Root Mean Square Residual), modelin ve verilerin ne kadar uyumlu olduğunu ölçmek için kullanılan hassas ölçütlerdir; düşük değerler, modelin verilere iyi uyum sağladığını işaret eder. GFI (Goodness of Fit Index) ve AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), modelin genel uyumunu değerlendirir; yüksek değerler, modelin gözlemlenen verilere uygun olduğunu gösterir. CFI (Comparative Fit Index) ve NNFI (Non-Normed Fit Index), modelin alternatif modellerle karşılaştırıldığında ne kadar iyi uyum sağladığını değerlendirir; yüksek değerler, modelin uygunluğunu destekler. Bu istatistikler, modelin yapısal bütünlüğünü ve verilerle uyumunu değerlendirirken kılavuz sağlar, böylece modelin geliştirilmesi veya revize edilmesi gerekir gerekmediğini belirlemede önemli bir rol oynar.

4.2.1. Uyuşum Geçerliliği

Ölçüm modelinin güvenilirliği için Cronbach alfa (α) kullanılarak iç tutarlılık ölçülmüştür, bu analizde faktör yük değerleri ve hata varyanslarının eşit olduğu varsayımına dayanılmıştır. Uyuşum geçerliliği için ise birleşik güvenilirlik katsayısı (CR= composite reliability) ve çıkarılan ortalama varyans (AVE=average variance extracted) değerleri hesaplanarak değerlendirme yapılmıştır. Bu değerler, faktör yük değerlerinin ve hata varyanslarının farklı olduğu varsayımına dayanır. Analiz sonuçları Tablo 6’da detaylı olarak sunulmuştur.

Tablo 6: Uyuşum Geçerliliği

Ölçek boyutları	\bar{x}	σ	CR	AVE	α
İnisiyatif Eksikliği	3,1	0,95	0,815	0,526	0,742
Motivasyon Eksikliği	2,6	0,95	0,848	0,653	0,773
İşten Kopma	2,1	0,83	0,577	0,408	0,452
Sessiz İşten Çıkarma	2,5	0,1	0,897	0,558	0,860

Sessiz istifa ölçeğinin alt boyutları olan inisiyatif eksikliği ve motivasyon eksikliği için hesaplanan Cronbach alfa ve birleşik güvenilirlik katsayısı (CR) değerleri, 0,70’in üzerinde olup yapı güvenilirliği için kabul edilen eşik değeri aşmıştır. Bu durum, söz konusu boyutların ölçümünde güvenilirlik sağlandığını göstermektedir. Ancak, işten kopma boyutu için bu eşik değerinin altında bir değer elde edilmiştir.

Uyuşum geçerliliği açısından, yüksek bir uyum geçerliliği gösteren değişkenlerin gizil değişken içinde yüksek bir şekilde korele olduğu ve dolayısıyla gizil değişkenin etkili bir şekilde temsil edildiği kabul edilir. AVE (average variance extracted) değeri, uyum geçerliliğini ölçen bir gösterge olarak değerlendirilir. Literatürde belirtilen kriterlere göre, AVE değerlerinin 0,50’in üzerinde olması

uyuşum geçerliliğine işaret eder. İşten kopma boyutu hariç diğer değişkenler için hesaplanan AVE değerleri 0,50'nin üzerindedir, dolayısıyla uyuşum geçerliliği için gereken koşullar sağlanmaktadır.

Sessiz işten çıkarma ölçeğinin cronbach alfa ve CR değerleri 0,80'nin üzerindedir. AVE değeri ise eşik değer olan 0,50'nin üstünde olması uyuşum geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir.

4.2.2. Ayırt Edici Geçerlilik ve Ölçeklerin Ölçüt Bağımlı Geçerliliği

Ölçüt bağımlı geçerlilik, bir ölçüm aracının başka bir ölçüm sonucunu ne kadar doğru tahmin ettiğini göstermesi ve gelecekteki davranışı öngörmek için kullanışlıdır (Gürsaka, 2001). Ölçüt bağımlı geçerlilik için uyarlanan ölçek, daha önce geçerliliği kanıtlanmış ve benzer veya aynı yapıyı inceleyen başka bir ölçekle aynı anda uygulanarak korelasyon incelenir (Mielke vd., 2019). Araştırmada, sessiz istifa ölçeğinin alt boyutları ve sessiz işten çıkarma ölçeği ile daha önce birçok kez kullanılmış ve geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış işten ayrılma niyeti ölçeği arasındaki ilişkiler incelenmiştir (Roodt, 2004; Alnıaçık vd., 2013; Bal vd., 2022). Korelasyon analizi sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Ayırt edici geçerlilik, gizli değişkenlerin teorik olarak diğer yapılardan farklı olduğunu göstermek üzere; her gizli yapı için hesaplanan AVE değerinin karekökünün, herhangi bir gizli yapı çifti arasındaki korelasyondan belirgin şekilde daha büyük olup olmamasının değerlendirilmesidir. AVE değeri, bir yapının açıklanan varyansını temsil eder, bu nedenle AVE'nin korelasyon katsayıları ile karşılaştırılması, bir yapının diğerlerinden daha fazla varyansı açıklayıp açıklaymadığını belirlemeye yardımcı olur (Zait ve Berteau, 2011). Ayırt edici geçerlilik analizi sonuçları Tablo 7'de siyah punto ile belirtilmiştir.

Tablo 7: Ölçek Bağımlı Geçerlilik ve Ayırt Edici Geçerlilik Analizi

	\bar{x}	σ	İşten Kopma	Motivasyon Eksikliği	İnisiyatif Eksikliği	Sessiz İşten Çıkarma
İşten Kopma	2,1	0,83	0,639			
Motivasyon Eksikliği	2,6	0,95	0,402**	0,808		
İnisiyatif Eksikliği	3,1	0,95	0,215**	0,074	0,725	
Sessiz İşten Çıkarma	2,5	0,10	0,541**	0,500**	0,113*	0,747
İşten Ayrılma Niyeti	2,8	0,55	0,325**	0,308**	0,53	0,326**

\bar{x} . = ortalama; σ = standart sapma

** .p < 0,001.

Tabloda yer alan AVE karekök değerleri ile (siyah punto) her kesişen yapı, diğer gizli değişkenlerin kesişiminden daha yüksek bir değere sahip olmalıdır (Garson, 2016). Elde edilen sonuçlar neticesinde AVE karekök değerlerinin korelasyon katsayılarından büyük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Fornell-Larcker kriterinin

doğruluğunu sağlamak ve yol modelinin çok benzer yapıları içermesi durumunda önerilen HTMT analizinin eşik değeri 0.90'dır (Henseler, Ringle & Sarstedt, 2015). Bu kurala göre de eşik değeri aşan herhangi bir HTMT değeri bulunmamaktadır. Önerilen modelin Fornell-Larcker ve HTMT analiziyle ayırt edici geçerlilik kriterlerini karşıladığı tespit edilmiştir.

Korelasyon analizine dayanarak, işten ayrılma niyeti ölçeği ile sessiz istifa ölçeği boyutları arasında işten kopma ve motivasyon eksikliği arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (işten kopma: $r=0,325$, $p<0,000$; motivasyon eksikliği: $r=0,308$, $p<0,000$). Ayrıca, işten ayrılma niyeti ölçeği ile sessiz işten çıkarma ölçeği arasında da benzer şekilde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,326$, $p<0,000$). Bu sonuçlar, ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliliğini desteklemektedir.

Ayırt edici geçerlilik için yapılan analizde, her bir gizli yapının AVE değerinin karekökü, diğer gizli yapılarla korelasyon katsayılarıyla karşılaştırılmıştır. Sessiz istifa ölçeğinin tüm boyutları ve sessiz işten çıkarma ölçeği AVE değerinin karekökü, diğer gizli yapılarla korelasyonunun katsayısından anlamlı derecede daha büyüktür, bu durum, söz konusu yapının maddelerinin, diğer yapıların maddelerinden daha fazla varyansı açıkladığını ve dolayısıyla ayırt edici geçerliliğe sahip olduğunu gösterir.

5. Tartışma ve Sonuç

Son yıllarda çalışma hayatını etkileyen en önemli fenomenlerden biri çalışanların sessiz istifası olmuştur. Sessiz istifa konusuna akademisyenlerin ilgisi, özellikle sosyal medya ve iş hayatına yön veren çeşitli önemli dergilerde konu ilgi gördükten sonra ortaya çıkmıştır. Bu nedenle önceleri sessiz istifa ile ilgili yapıyı tanımlama, kuramsal bir çerçeve içinde ele alma ve boyutlarını ortaya çıkarmak üzere birçok akademik çalışma yapılmıştır (Forrester, 2023; Zuzelo, 2023; Scheyett, 2023). Sonrasında yapıyı ölçmek üzere Galanis ve diğerleri (2023) ile Anand ve diğerleri (2024) tarafından yayınlanan iki ölçek geliştirilmiştir. Türkçe olarak geliştirilen ve yayınlanan ölçek sayısı bundan biraz daha fazladır (Savaş ve Turan, 2023; Avcı, 2023; Yücedağlar, Gılıç, Uzun ve İnandı., 2024; Karaşın ve Öztırak, 2023). Ölçek uyarlama çok merkezli araştırmaların yapılmasına olanak tanıyacağı için araştırmacıların uluslararası işbirliklerine de katkı sağlayan aynı zamanda kültürler arası karşılaştırmaları mümkün kılan bir yöntemdir. Bu açıdan uluslararası geçerliliği olan indeksli dergilerde yayınlanmış sessiz istifa ölçeği uyarlama için seçilmiştir.

Sessiz istifa sürecindeki çalışanlara, yöneticilerin uyguladığı davranışları ölçen sessiz işten çıkarma ile ilgili Türkiye'de yapılmış çalışmaya rastlanmamaktadır. Özellikle sessiz istifa sürecindeki çalışanlar için yöneticilerinin sessiz işten çıkarma davranışları sergileyecekleri muhtemel görüldüğünden, sessiz istifa ile birlikte sessiz işten çıkarma ölçeğinin uyarlanması elzem görülmüştür.

Uyarlanacak ölçekler belirlendikten sonra çeviri işlemleri tamamlanarak ve uzman görüşlerine başvurulmuş ölçeklere son şekli verilmiş ve sağlık çalışanı katılımcılara uygulamaya geçilmiştir. Yapı geçerliliği bir ölçek maddesinin ölçmeyi planladığı özelliği ne derece doğru ölçtüğünü kanıtlamak amacıyla gerçekleştirilir. Yapı geçerliliği ispatı için öncelikle yapının boyutlarını saptamak üzere yapılan bir işlem olan faktör analizi uygulanmıştır. Boyutları oluşturan alt maddeler orijinal ölçekten biraz farklı dağılmış olsa da boyutları isimlendirme benzer şekilde yapılmıştır. Sessiz istifa ölçeği faktör analizi sonucunda elde edilen üç boyut inisiyatif kullanmama, motivasyon eksikliği, işten kopmadır. Boyutların güvenilirlikleri için Cronbach alfa katsayıları hesaplanmış, sırasıyla 0,742, 0,773, ve 0,452 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin orijinalinde Cronbach alfa katsayıları sırasıyla 0,706, 0,747 ve 0,707 olarak belirlenmiştir (Galanis vd., 2023). İşten kopma boyutunun güvenilirlik eşik değerini aşamaması, sağlık sektörünün özgül özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Bu durum, sağlık çalışanlarının işlerinden tam olarak kopamamalarıyla ilişkilendirilebilir ve kültürel faktörlerin etkisi altında olduğu düşünülebilir. Bu boyuta ait maddelerin silinmesi durumunda ölçeğin güvenilirliğinin artmadığı, hatta ölçeğin yapısal özelliklerini kaybettiği gözlemlenmiştir. Bu nedenle, maddelerin korunması gerektiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca ölçeğin toplam açıklayıcılığı %64,26 olup, Cronbach alfa ise 0,739'dur.

Sessiz işten çıkarma ölçeği, faktör analizi sonucunda orijinal yapıda olduğu gibi tek boyutlu olarak değerlendirilmiştir. Ölçeğin açıklayıcılığı %55,8 ve Cronbach alfa değeri 0,860 olarak belirlenmiştir, bu sonuçlar Anand ve arkadaşlarının (2024) çalışmasıyla uyumludur.

Sessiz istifa ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları verinin modele iyi uyum sağladığını göstermiştir. Uyuşum geçerliliği için yapılan analizler sonucunda sessiz istifa ölçeğinin işten kopma boyutu hariç tüm boyutlarının yapı geçerliliği (CR) ve çıkarılan ortalama varyans (AVE) geçerliliğini sağladığı tespit edilmiştir. Ayırt edici geçerlilik için yapılan analizler sonucunda ise her bir faktöre ait gizil yapının maddelerinden daha fazla varyansı açıkladığı tespit edilerek ayırt edici geçerliliğe kanıt sağlanmıştır. Ölçek bağıntılı geçerlilik için yapılan korelasyon analizi sonucunda inisiyatif eksikliği hariç diğer boyutlar işten ayrılma niyeti ile ilişkili bulunmuştur. Orijinal ölçeğin yapılan geçerlilik çalışmasında da işten ayrılma niyeti ile sessiz istifa ölçeği pozitif yönlü anlamlı ilişkiler göstermiştir (Galanis vd., 2023). Orijinal sessiz istifa ölçeği için toplam puan için önerilen kesme noktası 2,06'dır (Galanis vd., 2023). Toplam puanı $\geq 2,06$ olan çalışanlar sessiz istifa edenler olarak kabul edilirken, toplam puanı $< 2,06$ olanlar henüz sessiz istifa aşamasına geçmemiştir. Sağlık çalışanları 2,49 ortalama puan ile sessiz istifa sürecindedir. Sessiz işten çıkarma ölçeği ise hem sessiz istifa ölçeğinin tüm boyutları hem de işten ayrılma niyetiyle pozitif yönlü ilişki göstermiştir. Sessiz işten çıkarma puan ortalaması ise 2,52'dir. Sağlık çalışanları sessiz işten çıkarma davranışlarıyla karşı karşıya olduklarını bildirmektedir. Gruplar arasındaki farklılıklar değerlendirildiğinde istatistiksel olarak anlamlı olarak hekim grubunun

diğer sağlık çalışanlarına göre daha yüksek bir sessiz işten çıkarma ve sessiz istifa ortalamasına sahip olduğu tespit edilmiştir. Hekim grubu özelinde çalışmaların derinleştirilmesi önerilmektedir. Ayrıca dünya ortalaması %59 olan sessiz istifa eden çalışan oranı sağlık sektöründen katılımcılarla gerçekleştirilen bu çalışma için %77 olarak tespit edilmiştir. Sağlık sektörü tükenmişlik oranlarının da yüksek olduğu bir sektör olarak insan kaynakları yönetim süreçleri açısından özellikle incelenmesi gereken ve zme yönelik stratejiler geliştirilmesi gereken bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sessiz istifa leğinin başka sektörlerde uygulanarak ve işten kopma boyutu gözden geçirilerek gelecek çalışmalarda kullanılabileceği değerlendirilmiştir. Ölçeğin gelecekte daha geniş ve farklı örneklem grupları ile geçerlik ve güvenirlik çalışması tekrarlanabilir. Sessiz işten çıkarma leği ise Türk kültürüne uygun geçerlilik ve güvenirliliği gösterilmiş bir ölçek olarak kullanılabilir. Sonuç olarak uyarlaması yapılan sessiz istifa ve sessiz işten çıkarma ölçekleri, insan kaynakları ile ilgili araştırma yapmak isteyen uzmanlar tarafından, global düzeyde yaşanan değişime bağlı olarak çalışan yaklaşımlarındaki değişiklikleri ölçmede kullanılabilecektir. Böylece özellikle kültürler arası karşılaştırmalara olanak sağlanabilecektir. Küresel düzeyde yaşanan insan kaynakları problemlerinden biri olan sessiz istifa ile ilgili stratejik zm nerileri getirilmesi noktasında kültürel karşılaştırmaların faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Adanaqu-Bravo, I. Escobar-Segovia, K. Gmez-Salgado, J. Garca-Iglesias, J. J. Fagundo-Rivera, J. ve Ruiz-Frutos, C. (2023). Relationship between psychological distress, burnout and work engagement in workers during the COVID-19 pandemic: a systematic review. *International Journal of Public Health*, 67, 1605605.
- Alkhamees, A. A. Aljohani, M. S. Kalani, S. Ali, A. M. Almatham, F. Alwabili, A. ... ve Rutledge, T. (2023). Physician's burnout during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 4598.
- Almaık, E. Pamuk, M. ve Almaık, . (2020). Kurumsal imajın bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri: sağlık alışanları üzerinde bir araştırma. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences* (BNEJSS), 6(4).
- Anand, A. Doll, J. ve Ray, P. (2024). Drowning in silence: a scale development and validation of quiet quitting and quiet firing. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(4), 721-743.

- Avcı, N. (2023). Örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik, işte sözde var olma ve sessiz istifa arasındaki ilişkiler: İstanbul Maltepe belediyesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(39), 968-989.
- Bal, M. E. Atıcı, E. ve Danayiyen, A. (2022). Fizyoterapistlerin kişi örgüt uyumu ve tükenmişliklerinin işten ayrılma niyetine etkisi: Ankara ili kamu hastaneleri örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(4), 1320-1331.
- Boy, Y. ve Sürmeli, M. (2023). Quiet quitting: A significant risk for global healthcare. *Journal of Global Health*, 13. doi:10.7189/jogh.13.03014
- Cook, D.A. ve Beckman, T.J. (2006). Current concepts in validity and reliability for psychometric instruments: Theory and application. *Am J Med*.119(2):166–e7.
- Çapık, C. Gözüm, S. ve Aksayan, S. (2018). Kültürlerarası ölçek uyarlama aşamaları, dil ve kültür uyarlaması: Güncellenmiş rehber. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 26(3), 199-210.
- Çimen, A.İ. ve Yılmaz, T. (2023). Sessiz istifa ne kadar sessiz. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 27-33.
- Duran, C. (Ed.). (2024). *Sessiz istifa*. Eğitim Yayınevi. Erişim adresi: <https://books.google.com.tr/books?> Erişim tarihi: 23.04.2024
- 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.
- Forrester, N. (2023). Fed up and burnt out: 'quiet quitting' hits academia. *Nature*, 615(7953), 751-753.
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., ... ve Kaitelidou, D. (2023). The quiet quitting scale: Development and initial validation. *AIMS Public Health*, 10(4), 828.
- Gallup. (2023). State of the Global Workplace. [<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>]
- Garson, G. D. (2016). Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models. Politeness and Audience Response in Chinese-English Subtitling, Statistical Publishing Associate.

- Gözlü K. (2023). Tükenmişlik bağlamında yeni bir kavram olarak sessiz istifa ve sağlık sektöründeki etkileri. *MEYAD Academy Journal*. 4(2):213-41.
- Güler, M. (2023). Çalışma kültüründe yeni bir kavram: sessiz istifa. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32(1), 247-261.
- Gürsakal N. (2001). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayınları.
- 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(1), 115-135.
- Karaşin, Y. ve Öztırak, M. (2023). Sessiz istifa tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 1443-1460.
- Klotz, C.A. ve Bolino, C.M. (2022). When quiet quitting is worse than the real thing. *Harvard Business Review*. Erişim adresi: <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing>
- Mielke, J. De Geest, S. Beckmann, S. Leppla, L. Luta, X. Guerbaai, R.A. et al. (2019). The German version of the high-performance work systems questionnaire (HPWS-G) in the context of patient safety: A validation study in a Swiss university hospital. *BMC Health Serv Res*. Jun 6;19(1):1-10.
- Moon, Y.K. O'Brien, K.E. ve Mann, K.J. (2023). The role of extraversion in the great resignation: A burnout-quitting process during the pandemic. *Personality and Individual Differences*, 205, 112074.
- Navarra, K. (2022). 'Quiet Firing' Is Not the Antidote to 'Quiet Quitting', SHRM, Erişim Adresi: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/employee-relations/pages/quiet-firing-is-not-the-antidote-to-quiet-quitting.aspx> Erişim Tarihi: 23.04.2024.
- Nilsson, J. Gardulf, A. ve Lepp, M. (2016). Process of translation and adaptation of the Nurse Professional Competence (NPC) Scale. *Journal of Nursing Education and Practice*, 6(1), 100-103.
- Örücü, E. ve Hasırcı, I. (2023). Örgütlerde hiyerarşi kültürü ve lider-üye etkileşiminin sessiz istifa davranışı üzerindeki etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 25(1), 275-291.
- Roodt, G. (2004). "Turnover Intentions" (Unpublished manuscript). Johannesburg, South Africa: University of Johannesburg

- 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.
- Saygılı, Z. ve Avcı, N. (2023). Çalışanların görev odaklı ve insan odaklı liderlik tarzı algılarının adanmışlıktan sessiz istifaya değin farklılaşması üzerine bir inceleme. *Anlambilim MTÜ Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(1), 212-227.
- Scheyett, A. (2023). Quiet quitting. *Social Work*, 68(1), 5-7.
- 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.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (1), 81-89.
- Westphal, A. Kalinowski, E. Hoferichter, C.J. and Vock, M. (2022). K- 12 teachers' stress and burnout during the COVID-19 pandemic: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13, 920326.
- Yücedağlar, A. Gılıç, F. Uzun, N. B. ve İnandı, Y. (2024). Öğretmenlerde sessiz istifa ölçeği: bir geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (69), 227-251.
- Zait, A.P. ve Berteau, S.P.E. (2011). Methods for testing discriminant validity. *Manag & Marketing Journal*. 9(2):217-224.
- Zenger, J. ve Folkman, J. (2022), "Quiet quitting is about bad bosses, not bad employees", *Harvard Business Review*, available at: www.hbr.org/2022/08/quiet-quitting-is-about-bad-bosses-not-bad-employees Erişim. 23.04.2024
- Zuzelo, P.R. (2023). Discouraging quiet quitting: Potential strategies for nurses. *Holistic Nursing Practice*, 37(3), 174-175.

Etik Beyanı: Yazar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Çalışma için, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu Başkanlığı tarafından 13.10.2023 tarihli toplantıda onay verilmiştir. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

The Adaptation of Quiet Quitting and Quiet Firing Scales into Turkish: A Validity and Reliability Study

Extended Abstract

1. Introduction

In recent years, one of the most significant phenomena affecting working life has been the concept of “quiet quitting.” Academics' interest in quiet quitting emerged, especially after it gained attention in various prominent journals and on social media that influence work life. Consequently, many academic studies have been conducted to define the structure of quiet quitting, approach it within a theoretical framework, and identify its dimensions (Forrester, 2023; Zuzelo, 2023; Scheyett, 2023). Following this, two scales were developed to measure this structure, published by Galanis et al. (2023) and Anand et al. (2024).

The number of scales developed and published in Turkish is somewhat higher than these (Savaş and Turan, 2023; Avcı, 2023; Yücedağlar, Gılıç, Uzun, and İnandı, 2024; Karaşin and Öztırak, 2023). Scale adaptation allows for the possibility of conducting multicenter studies and contributes to international collaborations, facilitating cross-cultural comparisons. In this respect, a quiet quitting scale published in internationally indexed journals was chosen for adaptation.

However, no studies in Turkey have been encountered that measure managerial behaviors towards employees experiencing quiet quitting through the concept of “quiet firing” Since it is likely that managers will display quiet firing behaviors towards employees going through quiet quitting processes, the adaptation of a quiet firing scale along with the quiet quitting scale is deemed essential.

2. Method

The population of the study consists of all employees working in the healthcare sector with at least three years of experience. According to the Turkish Ministry of Health's Health Statistics Yearbook (2021), there are 1,251,922 healthcare workers in Turkey. Based on the method of sampling from a known population (Sümbüloğlu and Sümbüloğlu, 2005), the total sample size needed was determined to be 385, with a 95% confidence interval, a 5% margin of error, and a 0.50 response probability. Considering a participation rate of 20%, an online survey was sent to 1,925 individuals. Analyses were conducted based on 432 valid returned forms.

The data of the study were collected between October and December 2023 using a form of descriptive questions, as well as the quiet quitting, quiet firing, and turnover intention scales.

3. Result and Discussion

As a result of the factor analysis of the quiet quitting scale, three dimensions were identified: lack of initiative, lack of motivation, and disengagement from work. The Cronbach's alpha coefficients were calculated to assess the reliability of these dimensions, and they were found to be 0.742, 0.773, and 0.452, respectively. In the original scale, the Cronbach's alpha coefficients were determined as 0.706, 0.747, and 0.707, respectively (Galanis vd., 2023). The failure of the disengagement from work dimension to exceed the reliability threshold is attributed to the specific characteristics of the healthcare sector. This situation can be linked to healthcare workers' inability to completely disconnect from their jobs, and it may be influenced by cultural factors. It was observed that removing the items related to this dimension did not increase the reliability of the scale; in fact, it caused the scale to lose its structural properties. Therefore, it was concluded that the items should

be retained. Additionally, the total explained variance of the scale was 64.26%, and the overall Cronbach's alpha was 0.739.

The quiet firing scale, following factor analysis, was evaluated as unidimensional, consistent with its original structure. The explained variance of the scale was 55.8%, and the Cronbach's alpha value was 0.860, which is consistent with the results of the study by Anand et al. (2024). The confirmatory factor analysis results for the quiet quitting scale indicated that the data fit the model well.

4. Conclusion

It has been evaluated that the quiet quitting scale can be applied in other sectors and the disengagement from work dimension can be reconsidered for use in future studies. The validity and reliability of the scale can be reassessed in future studies with larger and more diverse sample groups. On the other hand, the quiet firing scale can be used as a valid and reliable measure adapted to Turkish culture.

As a result, the adapted quiet quitting and quiet firing scales can be used by experts who wish to conduct research in human resources to measure changes in employee attitudes in response to global shifts.