

Sessiz İstifa ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeklerinin Türkçede Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma

Validity and Reliability Study of "Quiet Quitting and Quiet Firing Scales" in Turkish: A Study on Nurses

Hanife Tiryaki Şen¹, Demet Yurtsever², Şehrinaz Polat³

¹Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye

²İstanbul Kanuni Sultan Süleyman Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü, İstanbul, Türkiye

³İstanbul Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye

Cite as: Tiryaki Şen H, Yurtsever D, Polat Ş. Sessiz istifa ve sessiz işten çıkarma ölçeklerinin Türkçede geçerlik ve güvenilirlik çalışması: Hemşireler üzerinde bir araştırma. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2024;11(2):344-353.

DOI: 10.54304/SHYD.2024.90187

Öz

Amaç: Çalışma, Sessiz İstifa ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeklerinin Türkçede geçerli ve güvenilir bir araç olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Bu çalışma metodolojik tasarımıdır. Araştırma, kamuya bağlı bir hastanede görev yapan hemşirelerden oluşan örneklem grubundan, anket formunu eksiksiz şekilde doldurulup geri toplanan 320 veri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Özgün ölçeği geliştiren yazardan gerekli izin alındıktan sonra çalışmanın verileri, "Hemşire Bilgi Formu, Sessiz İstifa Ölçeği ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Ölçeklerin değerlendirilmesinde kapsam geçerliği, yapı geçerliği, zamana karşı güvenilirlik, iç tutarlık analizi ve madde toplam puan ortalamaları kullanılarak ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliği analiz edilmiştir.

Bulgular: Sessiz İstifa Ölçeği ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeği için KMO değerleri ve Bartlett testi değerleri anlamlı bulunmuştur. Her iki ölçek de birer faktör altında toplanmış olup açıklanan varyans değeri Sessiz İstifa Ölçeği ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeği için sırasıyla %56,61 ve %60,95 olarak belirlenmiştir.

Sonuç: Bu çalışmada yürütülen geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda "Sessiz İstifa ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeklerinin Türkçede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak hemşireler için kullanılabileceği belirlenmiştir. Ölçeklerin farklı meslek gruplarındaki örneklem üzerinde test edilerek kullanılması önerilebilir.

Anahtar Sözcükler: Sessiz istifa, sessiz işten çıkarma, sağlık hizmetleri, hemşirelik, geçerlik ve güvenilirlik.

Abstract

Aim: The aim of the study was to determine whether the Quiet Quitting Scale and Quiet Firing Scale are valid and reliable instruments in Turkish.

Method: This study has a methodological design. The study was conducted on 320 data that were appropriately completed and collected from a sample of nurses working in a public hospital. Necessary permissions were obtained from the author who developed the original scale. Nurse Information Form, Quiet Quitting Scale and Quiet Firing Scale were used. The validity and reliability of the scale were analysed by using content validity, construct validity, reliability against time, internal consistency analysis and item total score averages.

Results: KMO values and Bartlett's test values were found to be significant for the Quiet Quitting Scale and Quiet Firing Scale. These scales were grouped under one factor and the variance explained was 56.61% and 60.95%, respectively.

Conclusion: As a result of the validity and reliability analyses conducted in this study, it was determined that the "Quiet Quitting Scale and Quiet Firing Scale" can be used as a valid and reliable tool in Turkish. It is recommended that the scales be used on samples from different occupational groups.

Keywords: Quiet quitting, quiet firing, health services, nursing, validity and reliability.

Corresponding author / Sorumlu yazar: Hanife Tiryaki Şen • hanifetiryaki@gmail.com

Received / Geliş: 05.03.2024 • **Accepted / Kabul:** 24.08.2024 • **Published Online / Online Yayın:** 31.08.2024

Giriş

Sağlık bakım hizmetinin sunumunda, kaç hemşireye gereksinim olduğu ile kaç hemşireye sahip olunduğu arasındaki uçuruma ilişkin öngörüler yapılmaktadır. Amerikan Hastaneler Birliği (American Hospital Association'nin [AHA, 2021]) verilerine göre 2026 yılına kadar yaklaşık 3,2 milyon hemşire açığının yaşanacağı belirtilmektedir. AHA'nın verileri, 2019 ile 2020 yılları arasında çeşitli hemşirelik personeli için açık iş pozisyonlarının %30'a kadar arttığını göstermektedir (AHA, 2021). Bu hemşire azlığına birçok etmen neden olmakla birlikte, emeklilik ve tükenmişlik nedeniyle çalışanların sahadan ayrılmasıyla açık daha karmaşık hale gelmektedir. Bazı çalışanlar ise sessiz ayrılmayı tercih etmekte, yani çalışan gerekli görevleri tamamen yerine getirmekte, ancak yeni görüş açıklamamakta veya öneride bulunmamaktadır. Ayrıca erken gelmekten veya fazla mesai yapmaktan kaçınarak, performansını önemli ölçüde düşürmektedir. Temel olarak işin en temel gereksinimlerini yerine getirmektedir (Galanis ve ark., 2024; Zenger ve Folkman, 2022). Bu durum, istifa eden hemşireler nedeniyle oluşan olumsuz iş sonuçlarına benzer sonuçları ortaya çıkarabildiğinden, bir şekilde istifa etmişliği vurgulayacak şekilde sessiz istifa kavramıyla anılmaktadır. Sessiz istifa davranışı gösteren çalışanlar, belirlenmiş iş tanımlarını yerine getirmekte, ancak fazladan çaba göstermemektedirler. Çalışanlar var olan durumlarını korumak için sadece yapılması gereken görevleri yapmaktadırlar. Bu durum, genellikle çalışanların kurumlarından ayrılmak istediklerini, ancak açık bir şekilde istifa etmek yerine sessizce işlerini sürdürdüklerini göstermektedir. Bu şekilde çalışanlar, işlerini kaybetmeden önce başka bir iş bulma fırsatını beklemekte veya çalışma ortamlarında iyileştirmeler olup olmayacağını gözlemlemektedirler. Sessiz istifanın net ve tek tip bir tanımı, öncülleri ve sonuçları henüz belirlenmemiştir (Serenko, 2023). Sessiz istifa çalışanlar arasında işte giderek yaygınlaşan güdülenme eksikliğini göstermektedir (Hetler, 2022). Bireyin ne işini sessizce bırakması (Marples, 2022) ne de yöneticisiyle bağları koparması sessiz istifa olmamakta, daha çok bireylerin kovulmaktan kaçınmak için gereken sınırlı miktarda iş yaptığı, işin gerekliliklerinin üstüne ve ötesine geçmediği ve/veya duygusal olarak işten koptuğu durumda ortaya çıkmaktadır (Harter, 2022; Masterson, 2022; O'Connor, 2022).

Çalışanlar, sessiz istifa davranışları sergilemelerinin yanı sıra, yöneticilerinden yeterli destek alamadıklarını, yöneticilerinin onları işten çıkmış gibi algıladıklarını ya da işten çıkmalarını istiyormuş gibi davrandıklarını da hissedebilmektedirler. İşten çıkarma fiilen olmamakla birlikte, çalışanların algılarında işten çıkarılmak isteniyormuş gibi görünebildiğinden bu kavrama da sessiz işten çıkarma denilmektedir. Sessiz işten çıkarma, genellikle gizli bir sömürü biçimine verilen bir yanıt olarak da belirtilmektedir. Çünkü bazı örgütler iş modellerini, çalışanlarına ek bir ücret vermeden sürekli olarak görevlerinden daha fazlasını isteyen bir varsayım üzerine kurmaktadırlar (O'Connor, 2022). Sessiz işten çıkarma, işveren ya da yöneticinin kasıtlı olarak olumsuz bir iş ortamı yaratması ve çalışanların istifasına yol açması durumunda ortaya çıkmaktadır. Ancak sessiz işten çıkarma kavramsal olarak sessiz istifadan farklılık göstermektedir. Sessiz işten çıkarılan çalışanlar, yöneticilerinin artık eskisi gibi çabalarını ve katkılarını takdir etmediğine ve çalışanın iş sözleşmesini feshetmeye çalıştığına ancak bunu doğrudan yapmadığına inanmaktadır. Burada işten çıkarmak yerine, yönetici çalışma koşullarını olumsuz hale getirerek (istismarcı davranış sergileme, düşüncesizce davranma, fazladan gereksiz iş verme gibi) ve çalışanın kendi isteğiyle işten ayrılmasını beklemektedir (Anand, 2023).

Sağlık bakım hizmetlerinin yoğun emek harcanan ortamlar olduğu düşünüldüğünde, bu hizmetlerin sunumunda ve sürdürülmesinde çalışanların mağdur edilmeden desteklenmesi gerekmektedir. Ancak bazı durumlarda çalışanlara yapabileceğinden fazla görevler verilmesi, yöneticiler tarafından çalışanların güdülenmesini düşürecek davranışlar sergilenmesi çalışanların olumsuz duygular hissetmesine neden olmaktadır. Üstelik sessiz istifa ve sessiz işten çıkarma, çalışan ve örgüt performansını olumsuz etkilediği için dünya çapında büyük ekonomik zararlara da neden olabilmektedir (Kayser, 2022). Kısacası örgütlerde sessiz istifa ve sessiz işten çıkarma, hemşireler, yöneticiler ve örgütler için iş gücü devir hızını önlemek açısından çok önemli olmaktadır. Bu bağlamda uluslararası alan yazın incelendiğinde, "Sessiz İstifa ve Sessiz İşten Çıkarma" kavramlarını değerlendirebilmek için Anand ve arkadaşları (2023) tarafından "Sessiz İstifa ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeği" geliştirilmiştir. Ülkemizde hemşirelikte sessiz istifa ve sessiz işten çıkarma niyetini ölçmeye yönelik bir ölçek bulunmaması nedeniyle, Anand ve arkadaşlarının (2023) geliştirdiği bu ölçeklerin Türkçe geçerlik ve güvenilirliğinin yapılarak alana kazandırılmasının önemli olduğu düşünülmüştür.

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Türü: Bu çalışma, Sessiz İstifa ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeklerinin Türkçe geçerliğini ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla, metodolojik tasarımda gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri: Çalışma, İstanbul'da Sağlık Bakanlığı'na bağlı bir kamu hastanesinde görev yapan hemşireler ile gerçekleştirilmiştir. Bu hastane, hemşireler arasında yaşanan yetersizlik ve görev tanımlarının sıklıkla dışına çıkılması gibi durumlar nedeniyle, Sessiz İstifa ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirliğini değerlendirmek için iyi bir örneklem olabileceği düşünülmüş ve seçilmiştir.

Araştırmanın Evren ve Örnekleme: Çalışmanın evrenini, bir kamu hastanesinde görev yapan toplam 450 hemşire oluştururken, herhangi bir örnekleme yöntemi kullanılmaksızın tüm hemşirelere veri toplama aracı gönderilmiştir. Anketi tam olarak dolduran 320 hemşireden veri elde edilmiş olup anketlerin geri dönüş oranının %71 olduğu görülmüştür. Bu örnekleme sayısı, bilimsel yazında önerilen geçerlik-güvenirlik analizleri için gerekli olan ölçek madde sayısının 5-10 katı kadar bir örnekleme (Yurdugül, 2005) (örneğin, 5 hemşire x 14 madde= 70 hemşire, 10 hemşire x 14 madde = 140 hemşire) çalışılmasını sağlamaktadır.

Veri Toplama Aracı: Çalışmada kullanılan veri toplama aracı, "Bilgi Formu ve Sessiz İstifa ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeklerini" içermektedir.

Kişisel bilgi formu; katılımcıların kişisel ve mesleki bilgilerini sorgulayan toplam 11 sorudan oluşmaktadır. Bu sorular arasında katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durumu, eğitim düzeyi, vardiya türü, eğitim düzeyi gibi bilgiler yer almaktadır. **Sessiz İstifa Ölçeği (SİÖ)** ve **Sessiz İşten Çıkarma Ölçeği (SİÇÖ):** Sessiz İstifa ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçekleri, Anand ve arkadaşları (2023) tarafından geliştirilmiş olup ölçeklerin iki boyutlu net bir yapıya sahip olduğu, her boyutta 7 madde olduğu bildirilmiştir. Sessiz İstifa Ölçeği, bireysel düzeyde işten ayrılma, düşük örgütsel bağlılık ve işte gereğinden fazlasını yapmamayı ölçmektedir. Sessiz İşten Çıkarma Ölçeği ise çalışanların yöneticilerinin kendilerini ne derece değersizleştirdiğine ve kurumların kasıtlı olarak işten ayrılmalarını sağlayacak bir durum yarattığına ilişkin çalışan algılarını ölçmektedir. Ölçekte yer alan maddelerin hepsi olumlu olup ters anlamlı madde bulunmamaktadır Ölçeklerin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı; Sessiz İstifa Ölçeği için 0.829, Sessiz İşten Çıkarma Ölçeği için 0.876 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise 0,890 ve 0,927 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada Sessiz İstifa ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeklerinin iki farklı ölçek olduğu saptanmıştır. Her bir ölçeğin ayrı ayrı kullanılması gerekmektedir. Her ölçekte yedi madde bulunmakta ve maddeler beşli Likert ölçeği şeklinde "Hiç katılmıyorum – 1 ile Tamamen katılıyorum – 5" arasında puanlanmaktadır. Ölçek maddeleri, 1 ile 5 arasında puanlandırıldığından, ölçekten alınabilecek en düşük ortalama puan 1, en yüksek ortalama puan ise 5 olmaktadır. Ortalamanın yüksek olması, Sessiz İstifa veya Sessiz İşten Çıkarma algısının yüksek olduğunu göstermektedir (Anand ve ark., 2023).

Verilerin Toplanması: Bu çalışma, Aralık 2023'te gerçekleştirilmiş olup veri toplamada kullanılan anket formu araştırmacılar tarafından hemşirelere yüz yüze dağıtılmış ve dağıtıldıktan yaklaşık 10 gün sonra geri alınmıştır. Veri toplama sürecinin öncesinde etik kurul onayı ve kurum izinleri alınmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi: Ölçek uyarlama çalışmasının veri analizinde, Çam ve Baysan Arabacı (2010) ve Polit ve Beck'in (2012) önerileri doğrultusunda ilerlenmiştir. Bu doğrultuda, dil geçerliği, kapsam geçerliği, pilot çalışma yapılması ve korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, yapı geçerliğini değerlendirmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Güvenirlik analizi için ise zamana karşı güvenirlik testi tekrar test analizi ve iç tutarlık analizi için Cronbach alfa katsayısı belirlenmiştir. Kapsam geçerliliğini değerlendirmek için kapsam geçerlik indeksi (CVI) uygulanmıştır. Büyüköztürk (2017) tarafından önerilen kapsam geçerliliği değerlendirme yöntemlerinden biri uzman görüşünün alınmasıdır. Bu yöntemde, konuyla ilgili uzmanların ölçme aracının içeriğini inceleyerek değerlendirme yapmaları istenmektedir. Uzmanlar, ölçme aracının kapsamını ve içeriğini değerlendirmekte ve aracın ölçmek istediği davranış veya özellikleri yeterince kapsayıp kapsamadığına ilişkin görüşlerini belirtmektedirler.

Verilerin analizinde SPSS 26.0 (Statistical Package for the Social Sciences version 24.0, IBM SPSS; Armonk, NY, USA) ve AMOS 24 paket programları kullanılmıştır. Analizlerde tanımlayıcı istatistikler, korelasyonlar, kapsam geçerlilik oranı, madde-toplam korelasyonu, Kaiser-Meyer-Olkin [KMO] yeterlilik ölçüsü, Bartlett küresellik testi, Açıklayıcı Faktör Analizi [AFA] ve Doğrulayıcı Faktör Analizi [DFA] bulunmaktadır. Ayrıca, iç tutarlık katsayısı da değerlendirme kapsamında kullanılmıştır.

DFA öncesinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testi yapılarak örnekleme yeterliliğinin ve değişkenler arasındaki ilişkinin faktör analizi için uygun olup olmadığı test edilmiştir. Bu çalışmada model uyumunu test etmek için kullanılan uyum indeksleri şunlardır: χ^2 = ki-kare, χ^2/df = ki-kare/serbestlik derecesi, GFI = uyum iyiliği indeksi, AGFI= düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi, CFI= karşılaştırmalı uyum indeksi, RMSEA= Tahmin hatalarının ortalamasının karekökü, RMR= Tahmin hatalarının kare ortalamasının karekökü.

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırmanın etik kurul onayı İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (12.10.2023 tarihli, 2184229 numaralı) alınmıştır. Ayrıca, ilgili hastaneden de yazılı izin alınmıştır. Çalışmanın örnekleme, yalnızca gönüllü olarak katılmak isteyen hemşireler alınmıştır. Araştırmada kullanılan Sessiz İstifa ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçekleri için geçerlik ve güvenirlik analizlerini gerçekleştirmek amacıyla ölçeği geliştiren Anand (2023)'den izin alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: İstanbul ilinde hizmet veren bir kamu hastanesinde görev yapan hemşireler oluşturmakta olup ölçekte ilgili bulgular bu katılımcılarla sınırlı olup diğer hastane gruplarını yansıtmamaktadır.

Bulgular

Hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin dağılımı (N:145)

Kişisel ve mesleki özellikler	n	%	
Cinsiyet	Kadın	257	80,3
	Erkek	63	19,7
Medeni durum	Evlü	138	43,1
	Bekar	182	56,9
Yaş	21-30 yaş arası	249	77,8
	31-40 yaş arası	46	14,4
	41 yaş ve üzeri	25	7,8
Eğitim	SML	27	8,4
	Ön lisans	29	9,1
	Lisans	244	76,3
	Lisansüstü	20	6,3
Vardiya	Sürekli gündüz	82	25,6
	Sürekli gece	11	3,4
	Bazen gündüz bazen gece	227	70,9
Bulduğunuz birimde çalışmayı kendiniz mi istediniz	Evet	189	59,1
	Hayır	131	40,9
Hemşirelik mesleğini isteyerek mi seçtiniz	Evet	254	79,4
	Hayır	66	20,6
Görev yaptığınız birim	Yatan hasta birimi	119	37,2
	Yoğun bakım	86	26,9
	Acil	49	15,3
	Ameliyathane	11	3,4
	Diğer	55	17,2
Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	
Yaş	29,10	6,20	
Meslekteki Toplam Görev Süresi	6,24	8,94	
Şu Anda Görev Yaptığı Birimdeki Görev Süresi	3,23	3,10	
Kliniğinizde Günlük Mesainizde Ortalama Size Düşen Hasta Sayısı	54,91	8,94	

Hemşirelerin %80,3’ü kadın, %56,9’u bekar, %77,8’i 21-30 yaş aralığında, %76,3’ü lisans mezunu, %70,9’unun bazen gece bazen gündüz vardiyasında çalıştığı, %59,1’inin bulunduğu birimde çalışmayı kendi isteği ile kabul ettiği, %79,4’ünün hemşirelik mesleğini kendi isteği ile seçtiği ve %37,2’sinin yatan hasta birimlerinde görev yaptığı belirlenmiştir.

Ölçeklerin dil geçerliği, çeviri-geri çeviri yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Araştırmanın dil geçerliğinde önce ölçeklerin İngilizceden Türkçeye çevirisi, ana dili Türkçe olan hem Türkçeye hem de İngilizceye hakim olan sağlık ve hemşirelik alanından bağımsız üç akademisyen ve bir profesyonel çevirmen tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar tarafından gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra ölçeklerin İngilizceye geri çevirisi hem Türkçe hem de İngilizce dilinde yetkin iki akademisyen ile başka bir profesyonel çevirmen tarafından yapılmıştır. Çalışmada 30 hemşirenin katıldığı bir pilot çalışma yapılarak anlaşılmayan madde olup olmadığı incelenmiştir. Anlaşılmayan madde olmadığı görülmüş ve pilot çalışmaya alınan hemşireler, araştırma örneklemini dışında tutulmuştur.

Çalışmada kapsam geçerliliği için uzmanlardan gelen yanıtlar, her bir madde puanı açısından incelendiğinde uzmanların 1 ve 2 puan vererek değerlendirdiği madde olmadığı görülmüştür. Ölçeklerdeki maddelerin tamamı 3 veya 4 olarak değerlendirilmiş ve her iki ölçeğin de CVI skorunun %100 olduğu saptanmıştır.

Sessiz İstifa ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeklerinin öncelikle madde analizi ve AFA sonuçları incelenmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Sessiz İstifa ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeği döndürülmüş yapılar matrisi (N:145)

	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Cronbach Alpha Katsayısı	Faktör Yüğü	Öz Değer Katsayısı	Açıklanan Varyans Değeri
SE_1	,615	,854	,651		
SE_2	,561	,859	,602		
SE_3	,688	,842	,748		
SE_4	,620	,852	,658	3,963	56,61
SE_5	,746	,836	,826		
SE_6	,689	,842	,771		
SE_7	,610	,853	,644		
SÇA_1	,539	,892	,539		
SÇA_2	,652	,880	,663		
SÇA_3	,651	,881	,666		
SÇA_4	,712	,873	,749	4,267	60,95
SÇA_5	,798	,863	,880		
SÇA_6	,774	,866	,863		
SÇA_7	,697	,875	,755		

SE: Sessiz İstifa; SÇA: Sessiz İşten Çıkarma.

AFA öncesinde KMO katsayısı ve Bartlett'in Küresellik testi uygulanmış ve analiz sonucunda sessiz istifa ölçeği için KMO değeri 0,836 olarak belirlenmiş ve Bartlett testi anlamlı bulunmuştur ($X^2 = 457,232$; df: 21; $p < 0,001$). Sessiz işten çıkarma ölçeği için de KMO değeri 0,862 ve Bartlett testi anlamlı bulunmuştur ($X^2 = 533,465$; df: 21; $p < 0,001$).

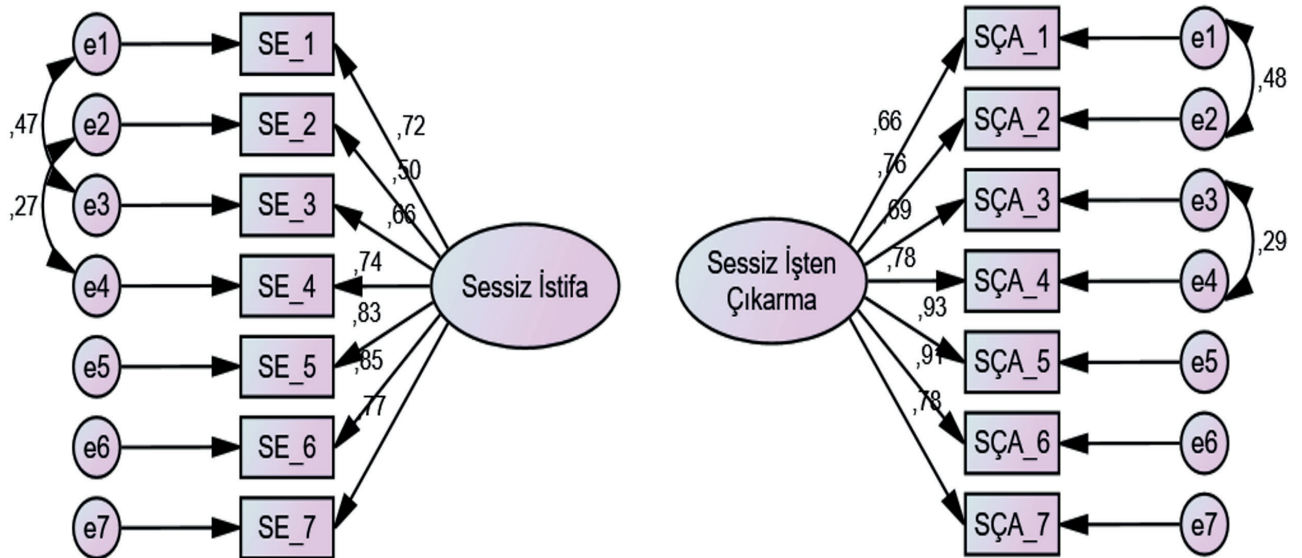
Varimax döndürme sonrasında sessiz istifa ölçeğinin tek faktör atında toplandığı ve açıklanan varyans değerinin %56,61 olduğu görülmüştür. Sessiz işten çıkarma ölçeği için yine varimax döndürme yöntemiyle tek faktör atında toplandığı ve açıklanan varyans değerinin %60,95 olduğu belirlenmiştir. Her iki ölçek için de madde faktör yükleri 0,50'nin üzerinde bulunmuştur. Sessiz istifa ölçeği için madde faktör yükleri 0,644 ile 0,826 arasında; sessiz işten çıkarma ölçeği için 0,539 ile 0,880 arasında olduğu görülmüştür.

AFA sonrası her iki ölçek için de DFA ayrı ayrı uygulanmıştır. Elde edilen modelin fit değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Sessiz İstifa ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeği model fit değerleri (N:175)

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Sessiz İstifa	Sessiz İşten Çıkarma
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	2,274	2,961
GFI	$0,95 \leq GFI < 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,959	0,945
AGFI	$0,95 \leq AGFI < 1,00$	$0,90 \leq AGFI < 0,95$	0,905	0,902
NFI	$0,95 \leq NFI < 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,960	0,962
IFI	$0,95 \leq IFI < 1,00$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	0,977	0,975
TLI	$0,95 \leq TLI < 1,00$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	0,960	0,955
CFI	$0,95 \leq CFI < 1,00$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	0,977	0,974
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,086	0,082
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 \leq RMR \leq 0,08$	0,074	0,064

Sessiz istifa için χ^2/sd : 2,274; GFI: ,959; AGFI: 0,905; NFI: 0,960; IFI: 0,977; TLI: 0,960; CFI: 0,977; RMSEA: 0,086; RMR: 0,074 olarak belirlendi. Buna göre χ^2/sd , AGFI, RMSEA ve RMR kabul edilebilir GFI, NFI, IFI, TLI ve CFI ise iyi uyum düzeyinde olduğu belirlendi. Sessiz işten çıkarma ölçeği için χ^2/sd : 2,961; GFI: 0,945; AGFI: 0,902; NFI: 0,962; IFI: 0,975; TLI: 0,955; CFI: 0,974; RMSEA: 0,082; RMR: 0,064 olarak saptandı. Buna göre χ^2/sd , GFI, AGFI, RMSEA ve RMR kabul edilebilir NFI, IFI, TLI ve CFI ise iyi uyum düzeyinde olduğu görüldü (Tablo 3). Her iki ölçek için de DFA görseli Şekil 1'de gösterilmiştir.

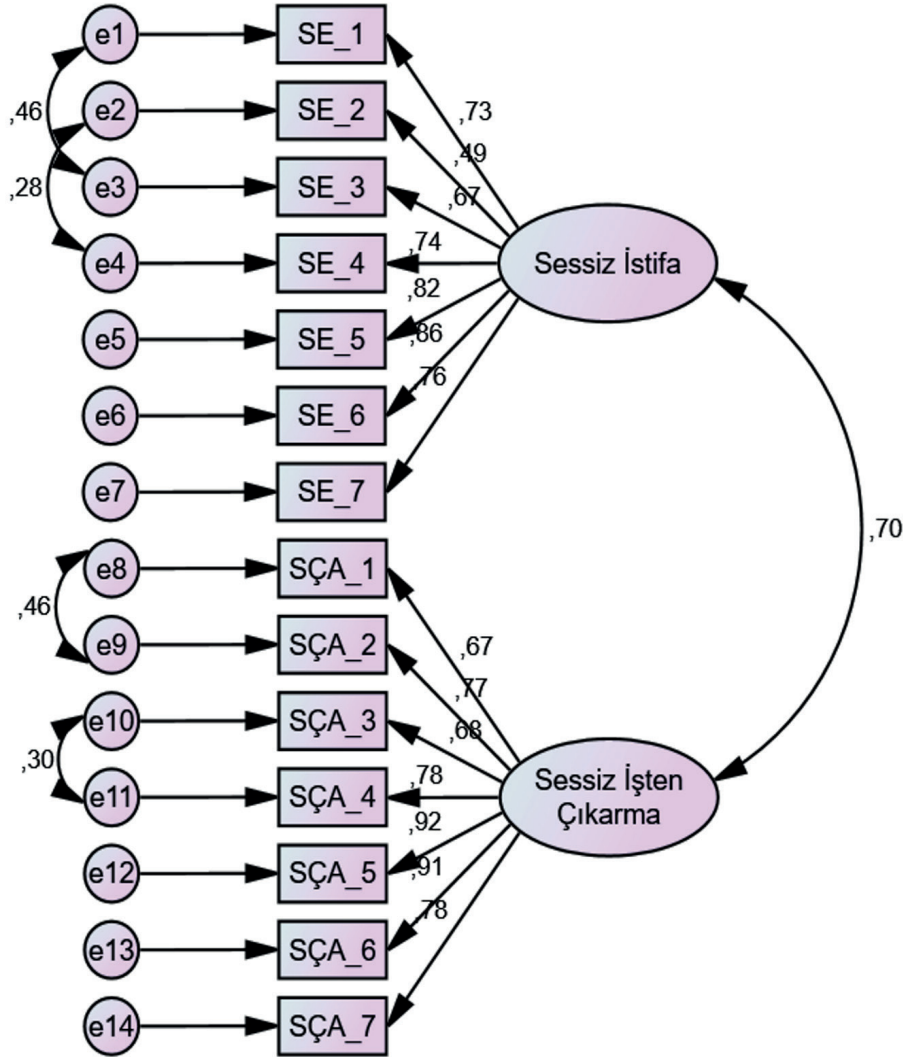


Şekil 1. Sessiz İstifa ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeği DFA görseli (N:175)

DFA sonrası ölçeklerin Cronbach alpha değerleri incelenmiştir. Sessiz istifa ölçeği için 0,890 sessiz işten çıkarma ölçeği için 0,927 olarak belirlenmiştir. Buna göre ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu ortaya konulmuş ve bir sonraki aşamada her iki ölçek arasındaki ilişki model uyumu DFA ile gerçekleştirilmiştir (Şekil 2).

Tablo 3'e göre Şekil 2'de oluşturulan modelde model fit değerlerinin kabul edilebilir ve iyi uyum düzeyinde değer aldıkları gözlenmiştir. Aynı zamanda Şekil 2'de belirtildiği gibi iki ölçek arasında 0,702'lik anlamlı ve olumlu yönlü bir korelasyon katsayısı belirlenmiştir.

Zamana karşı değişmezlik, test-tekrar test analizi ile yapılmıştır.



Şekil 2. Sessiz istifa ile sessiz işten çıkarma arasındaki korelasyon ve DFA görseli (N:175)

(χ^2 /sd: 1,885; GFI: 0,905; AGFI: 0,901; NFI: 0,924; IFI: 0,963; TLI: 0,953; CFI: 0,963; RMSEA: 0,071; RMR: 0,081)

Tablo 4. Test-tekrar test analizi sonuçları (N:30)

Değişkenler	\bar{X} (SS)	\bar{X} (SS)	r	95% CI		F değeri	p değeri
	İlk ölçüm	İkinci Ölçüm		Alt limit	Üst limit		
Sessiz İstifa Ölçeği	4,09 (0,66)	4,04 (0,60)	0,922	0,836	0,963	12,811	<0,001
Sessiz İşten Çıkarma Ölçeği	3,84 (0,40)	3,85 (0,33)	0,913	0,818	0,959	11,539	<0,001

\bar{X} = Ortalama; SS = Standart Sapma; r= Sınıf İçi Korelasyon Katsayısı; CI: Güven Aralığı.

Sessiz İstifa Ölçeği ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeklerinin zamana göre değişmezliğini değerlendirmek için güvenilirlik analizi 30 kişi üzerinde gerçekleştirilmiş, test ve tekrar testten elde edilen puan ortalamaları eşleştirilmiş gruplarda t testi ve Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Ölçümler arasında çok ileri düzeyde anlamlı ilişki olduğu bulunduğundan ($r=0,922$, $p<0,001$; $r=0,913$, $p<0,001$) ölçeklerin zamana karşı değişmezliğinin olduğu kabul edilmiştir.

Yapılan analizlerde sınıf içi korelasyon katsayısı hesaplamalarında sessiz istifa ölçeği için sınıf içi korelasyon katsayısı 0,922 ve güven aralığı (CI) 0,836 ile 0,963 arasında; sessiz işten çıkarma ölçeği için sınıf içi korelasyon katsayısı 0,913 güven aralığı 0,818 ile 0,959 arasında olduğu görülmüştür. İki ölçüm arasında anlamlı ve olumlu yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Tablo 4).

Tartışma

Sessiz İstifa ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeklerini Türkçeye uyarlamak amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Esin'in (2017) belirttiği gibi CVI genellikle içerik/kapsam geçerliliğini değerlendirmek için yaygın kullanılan bir yöntem olup bir ölçeğin içeriğinin uzmanlar tarafından sayısal olarak değerlendirilmesine olanak tanımaktadır. Bu nedenle, bir araştırmada CVI'nin kullanılması yaygın bir uygulamadır. Uzmanlardan testin taslak formunda yer alan maddelerin dil, kültür ve kapsam geçerliliği bakımından ölçek maddelerini 1-4 arasında (1: Uygun değil, 2: Madde'nin uygun şekilde getirilmesi gerekli, 3: Uygun ancak küçük değişiklikler gerekli, 4: Çok uygun) incelenmesi istenmiştir. Esin (2017) ile Şencan'a (2005) göre ölçeğin kapsam geçerliliğinin sağlanması için genellikle kullanılan bir ölçüt, değerlerin %80 ve üzerinde olması gerekmektedir. Yani, uzmanların ölçeğin her bir maddesinin içeriğinin ölçmek istenen konuyu yeterince kapsadığına ilişkin %80 veya daha yüksek bir oranda görüş birliği sağlamaları beklenmektedir. Bu çalışmada uzmanların verdiği her bir madde puanı incelendiğinde uzmanların 1 ve 2 olarak değerlendirdiği madde olmadığı görülmüş ve maddelerin %100'ü 3 veya 4 olarak değerlendirilmiştir. Her iki ölçeğin de CVI skorunun %100 olması nedeniyle ölçeklerin kapsam geçerliliğini sağladığı anlaşılmıştır.

Yapı geçerliliği, ölçme aracının altında yatan kuramsal yapıyı doğru bir şekilde yansıtmadığını değerlendirmektedir (Büyüköztürk, 2017). Ölçeklerin yapı geçerliliğini incelemek için faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmaktadır.

Sessiz İstifa ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeklerinin öncelikle madde analizi ve Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonuçları incelenmiştir (Tablo 2). AFA öncesinde, verilerin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek için KMO katsayısı ve Bartlett'in Küresellik testi uygulanmıştır. Faktörleştirilebilirlik için KMO'nun 0.60'dan yüksek çıkması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2017). Bartlett testi, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi korelasyonlar temelinde incelemektedir (Durmuş ve ark., 2011). Hesaplanan X^2 istatistiğinin anlamlı çıkması ($p<0,05$), veri matrisinin uygun olduğunu ve puanların normalliğini göstermektedir (Büyüköztürk, 2017; Durmuş ve ark., 2011). KMO değerinin 0.80 ve üzerinde olması ölçeğin faktör analizine uygunluğunun mükemmel olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2017; Durmuş ve ark., 2011). Bu çalışmada, analiz neticesinde Sessiz İstifa Ölçeği için KMO değeri 0,836 olarak belirlendi ve Bartlett testi anlamlı bulundu. Sessiz işten çıkarma ölçeği için KMO değeri 0,862 ve Bartlett testi anlamlıydı. Sessiz İstifa ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeklerinin faktör analizine uygunluğu mükemmel seviyede olduğu görülmüştür.

Madde faktör yükleri her iki ölçek için de 0,50 üzeri bulundu. Sessiz istifa ölçeği için madde faktör yükleri 0,644 ile 0,826 arasında; sessiz işten çıkarma ölçeği için 0,539 ile 0,880 arasında olduğu görüldü. Faktör yük değerinin 0.45 ya da üzerinde olması seçim için iyi bir ölçü olduğu (Büyüköztürk, 2017) dikkate alındığında ölçeklerin faktör yük değerlerinin iyi olduğunu göstermektedir.

AFA'da Sessiz İstifa Ölçeği tek faktör altında toplandı ve hesaplanan varyansın % 56.61, Sessiz İşten Çıkarma Ölçeğinin de tek faktör altında toplandığı ve varyansının ise %60,95 oldukları görülmüştür. Bu varyans değerinin kabul edilebilir bir değer olduğu belirlenmiştir (Büyüköztürk, 2017; Şencan, 2005).

Elde edilen tek faktörlü ölçek yapılarının doğrulanmasına yönelik AFA sonrası her iki ölçek için de DFA ayrı ayrı uygulanmıştır (Tablo 3). DFA'da ulaşılan bulgulara göre Sessiz İstifa ölçeği için χ^2/sd , AGFI, RMSEA ve RMR kabul edilebilir, GFI, NFI, IFI, TLI ve CFI ise iyi uyum düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Sessiz işten çıkarma ölçeği için ise χ^2/sd , GFI, AGFI, RMSEA ve RMR kabul edilebilir, NFI, IFI, TLI ve CFI ise iyi uyum düzeyinde olduğu görülmüştür (Tablo 3). Elde edilen uyum indekslerine göre Sessiz İstifa ölçeği'nin ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeği'nin yapı geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir.

Ölçeklerin güvenilirliğini değerlendirmek için test- tekrar test yöntemi, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ve madde-toplam puan korelasyonu uygulanmıştır. Test-tekrar test yönteminde iki puan seti arasındaki ilişkinin derecesi, Pearson korelasyon katsayısı olarak hesaplanmıştır (Büyüköztürk, 2017). Ölçeklerin birinci ve ikinci uygulamalardan elde edilen puan ortalamaları arasında her iki ölçekte de istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı ve ölçümler arasında çok ileri düzeyde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur (Tablo 4). İlişkinin yüksek olması nedeniyle ölçeklerin zamana bağlı olarak kararlı ölçümler verdiği söylenebilir.

İç tutarlılık güvenilirliğinde, tek bir ölçüm aracı kullanılarak ve tek bir seansta ölçüm yapılarak maddelerin belirli bir kavramsal yapıyı tutarlı bir şekilde ölçüp ölçmediği (Şencan, 2005) araştırılmıştır. Ölçeklerin iç tutarlılıkları, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile değerlendirilmiştir. Ölçüm araçlarında maddelerin birbirleriyle tutarlı olup olmadığını ve maddelerin hipotetik bir değişkeni ölçüp ölçmediğini belirlemektedir (Şencan, 2005). Psikolojik bir test için hesaplanan güvenilirlik katsayısının 0,70 ve daha yüksek olması, test puanlarının güvenilirliği için genel olarak yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2017). Ölçeklerin Cronbach alpha değerleri Sessiz İstifa Ölçeği için 0,890, Sessiz İşten Çıkarma Ölçeği için 0,927 olarak belirlenmiştir. Buna göre ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu ortaya konulmuştur.

Çalışmada ölçeklerin düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyonları incelendiğinde, Sessiz İstifa Ölçeğinde korelasyon değerleri 0.561 ile 0.746 arasında, Sessiz İşten Çıkarma Ölçeğinde ise korelasyon değerleri 0.539 ile 0.798 arasında değişmektedir (Tablo 2). Genel olarak, her iki ölçeğin de bireyleri iyi derecede ayırt etmesi nedeniyle güvenilir olduğu sonucuna varılmaktadır. Madde-toplam puan korelasyonu, ölçeğin her bir maddesinin toplam puanla olan ilişkisini göstermektedir. Şencan (2005) ve Büyüköztürk (2017) tarafından belirtildiği gibi madde-toplam puan korelasyonu 0.30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği kabul edilmektedir. 0.20 ile 0.30 arasında olan korelasyonlar ise maddenin zorunlu görülmesi durumunda teste alınabileceği veya maddenin düzeltilmesi gerektiği anlamına gelmektedir. Ancak, 0.20'den daha düşük korelasyonlar, maddenin teste alınmaması gerektiğini göstermektedir. Bu bilgilere dayanarak, her iki ölçeğin de güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Sonuç ve Öneriler

Sessiz İstifa ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeklerinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçlarına göre Likert tipinde beşli değerlendirilen ölçeklerin Türk toplumunda hemşireler için geçerli ve güvenilir ölçekler olduğu saptanmıştır. Bu ölçme aracı, çalışanlarda olumsuz iş durumu yaratan durumlara yönelik hem bireysel hem de kurumsal eylem ve stratejilerin geliştirilmesine yardımcı olabilecektir. Ölçekler, özel ve üniversite hastanelerinde görevli hemşire örneklerinde de tekrar geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yürütülmesi önerilebilir. Bu çalışma hemşirelik, sağlık veya kamu politikaları açısından bakıldığında, hemşirelerin iş yorgunluğunu belirlemek ve yönetici hemşirelerin, çalışanların iş yorgunluğunu azaltma stratejilerini geliştirebilmeleri açısından önemli olmaktadır.

Yazarlık Katkısı: Yazarlar makaleye katkılarını şu şekilde beyan etmektedir; çalışma fikri ve tasarımı: HTŞ, DY, ŞP; veri toplama: HTŞ, DY; sonuçların analizi ve yorumlanması: HTŞ, DY, ŞP; aday makalenin hazırlaması: HTŞ, DY, ŞP. Tüm yazarlar sonuçları gözden geçirdi ve makalenin son halini onayladı.

Etik Kurul Onayı: İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Tarih: 12.10.2023 - Karar No: 2184229).

Çıkar Çatışması: Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan ederler.

Finansal Destek: Yazarlar, çalışmanın finansman desteği olmadığını beyan eder.

Katılımcı Onamı: Katılımcıların bilgilendirilmiş onamları alınmıştır.

Author Contribution: The authors confirm contribution to the paper as follows; study conception and design: HTŞ, DY, ŞP; data collection: HTŞ, DY; analysis and interpretation of results: HTŞ, DY, ŞP; draft manuscript preparation: HTŞ, DY, ŞP. All authors reviewed the results and approved the final version of the manuscript.

Ethics Committee Approval: Istanbul University Social Sciences and Humanities Research Ethics Committee approval was obtained (Date: 12.10.2023 - Number: 2184229).

Conflict of Interest: The authors declare that there is no conflict of interest.

Funding: The authors declare that the study has no financial support.

Informed Consent: Informed consent of the participants were obtained.

Kaynaklar

- Anand, A., Doll, J. & Ray, P. (2023). Drowning in silence: A scale development and validation of quiet quitting and quiet firing. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(4), 721-743. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2023-3600>
- American Hospital Association (AHA) (2021). *Strengthening the health care workforce*. <https://www.aha.org/system/files/media/file/2021/11/strengthening-the-health-care-workforce-ll.pdf> (Erişim: 11/12/2023).
- Büyükoztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara, Türkiye: Pegem.
- Çam, M. O. & Baysan-Arabacı, L. (2010). Tutum ölçeği hazırlamada nitel ve nicel adımlar. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 12(2), 64-71.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S. & Çinko, M. (2011). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. (4. baskı). İstanbul, Türkiye: Beta.
- Esin, M. N. (2017). Veri toplama yöntem ve araçları ve veri toplama araçlarının güvenilirlik ve geçerliği. İçinde S. Erdoğan, N. Nahcivan & M. N. Esin (Eds.), *Hemşirelikte araştırma: süreç, uygulama ve kritik* (pp.193-223). İstanbul, Türkiye: Nobel Tıp Kitabevleri.
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O. & Kaitelidou, D. (2024). Moral resilience reduces levels of quiet quitting, job burnout, and turnover intention among nurses: Evidence in the post COVID-19 era. *Nursing Reports*, 14(1), 254-266. <https://doi.org/10.3390/nursrep14010020>
- Harter, J. (2022). *Is quiet quitting real?*. www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx (Erişim: 11/12/2023).
- Hetler, A. (2022). *Quiet quitting explained: Everything you need to know*. <https://www.techtarget.com/whatis/feature/Quiet-quitting-explained-Everything-you-need-to-know> (Erişim: 11/12/2023).
- Kayser, A. (2022). *Quiet quitting, 'quiet firing': The year the workplace grew quiet*. <https://www.beckershospitalreview.com/workforce/quiet-quitting-quiet-firing-the-year-the-workplace-grew-quiet.html> (Erişim: 11/12/2023).
- Marples, M. (2022). *Quiet quitting is the latest workplace trend, but it doesn't mean what you think*. <https://edition.cnn.com/2022/08/22/business/quiet-quitting-tiktok-work-wellness/index.html> (Erişim: 11/12/2023).
- Masterson, V. (2022). *What is quiet quitting?*. <https://www.weforum.org/agenda/2022/09/tiktok-quiet-quitting-explained/> (Erişim: 11/12/2023).
- O'Connor, S. (2022). *Quiet quitting is nonsense: Expecting all staff to work above and beyond is a mistake*. Financial Times. <https://financialpost.com/fp-work/quiet-quitting-nonsense> (Erişim Tarihi: 11/12/2023).
- Polit, D. F. & Beck, C. T. (2012). Gender bias undermines evidence on gender and health. *Qualitative Health Research*, 22(9), 1298. <https://doi.org/10.1177/1049732312453772>
- Serenko, A. (2023). The human capital management perspective on quiet quitting: Recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management*, 28(1), 27-43. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2022-0792>
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara, Türkiye: Seçkin.
- Yurdugül, H. (2005). Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, 1, 771-774.
- 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>. (Erişim: 11/12/2023).