

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ, İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI

**KİŞİLİK VE ÖZ YETERLİLİĞİN ÇALIŞAN
SESLİLİĞİNE ETKİSİNDE İŞ
GÜVENCESİZLİĞİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

Mehmet Savaş GİRĞİN
100025229

İstanbul, Ocak 2020

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ, İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI

**KİŞİLİK VE ÖZ YETERLİLİĞİN ÇALIŞAN
SESLİLİĞİNE ETKİSİNDE İŞ
GÜVENCESİZLİĞİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

Mehmet Savaş GİRĞİN
100025229

Danışman: Prof. Dr. Özlem Deniz BAŞAR

İstanbul, Ocak 2020



T.C. İSTANBUL T CARET
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
İSTANBUL T CARET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler ENSTİTÜSÜ

DOKTORA TEZİ ONAY FORMU

İşletme

Doktora programı  ğrencisi Mehmet Savaz Bigen
K zilik ve öz yetkilinin calisan seslil ne
etkisinde 1. Üniversitenin düzenleyici rolü başlıklı tez  alışması,
Enstitümüz Yönetim Kurulu 16.11.2020 tarih ve 2020-504/09 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından
oybirliği/oyçokluğu ile Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

UNVANI, ADI SOYADI

İMZA

TEZ DANIŞMANI : Prof. Dr. Özlem Deniz Bozok

JÜRİ ÜYESİ : Prof. Dr. Beliz  yen

JÜRİ ÜYESİ : Dr. Nurgül Uekez Toyra

JÜRİ ÜYESİ : Doç. Dr. Serpil Kılıç Depren

JÜRİ ÜYESİ : Doç. Dr. Murat G mberci

ÖZET

Çalışma yaşamına yeni yetenekler kazandıran, teori temelli çalışmaları reel iş dünyasında uygulamaya dönüştürecek projeleri hazırlayan akademisyenlere çalıştıkları üniversitelerde görüşlerini ifade etme bağlamında ne kadar söz hakkı verildiğini görebilmek bu çalışmanın ana konusu olmuştur. Akademisyenlerin ses davranışlarını etkilemesi beklenen beş büyük kişilik özelliği ve öz yeterlilik araştırmanın modelinde bağımsız değişken olarak yer almıştır. Ekonomik koşullar veya olumsuz örgüt iklimi gibi nedenlerle iş güvencesizliği yaşayan akademisyenlerin nasıl ses davranışı sergiledikleri araştırmanın bir diğer konusu olmuştur.

Bu araştırmada İstanbul'daki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin ses davranışını etkileyen kişilik özellikleri ve öz yeterlilik faktörleri incelenmiştir. Beş büyük kişilik özelliklerinden deneyime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk, nevroitiklik boyutları ve öz yeterlilik ile çalışan sesliliği arasında olumlu yönde ilişki beklenmiştir. Bunun dışında, iş güvencesizliğinin bu ilişkiyi düzenleyici değişken olarak etkileyeceği tahmin edilmiştir. Araştırmada İstanbul'da dokuzu devlet, on dokuzu vakıf olmak üzere 28 üniversitede 496 akademisyene tabakalı örneklem yöntemiyle ulaşılarak anket uygulanmıştır. Yapısal eşitlik modeli kurularak sonuçlar analiz edilmiştir. Faktör analizi sonucunda kişilik özelliklerinden uyumluluk maddelerinin faktör yüklerinin yeterli olmayışından dolayı bu boyut araştırma dışında bırakılmıştır. Bu noktada kişilik özelliklerinden geri kalan dört boyut ile araştırmaya devam edilmesine karar verilmiştir. Yapılan analizler neticesinde kişilik özelliklerinden nevroitiklikle çalışan sesliliği arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur. Model sonuçlarına göre sadece nevroitiklik boyutunun çalışan sesliliği üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Analizlerine devam edilen sorumluluk, deneyime açıklık ve dışa dönüklük kişilik özelliklerinin ve öz yeterliliğin ses davranışına etki ettiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca sorumluluk, nevroitiklik, deneyime açıklık ile çalışan sesliliği ilişkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici değişken olarak rolü bulunamamıştır. Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük boyutunun ve öz yeterliliğin çalışan ses davranışına etkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici değişken olarak rolü olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlara göre, iş güvencesizliği yaşanan bir üniversitede dışa dönüklük ve öz yeterlilik düzeyleri yüksek olan akademisyenlerin daha fazla ses çıkartma davranışı gösterecekleri

sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan araştırmada devlet ve vakıf üniversitesi çalışanları arasında ses davranışı gösterme eğiliminde fark bulunamamıştır.

Bu araştırma, kişilik ve öz yeterlilik gibi bireysel faktörlerin iş güvencesizliği yaşanan bir kurumda çalışanların ses çıkartma davranışını nasıl etkilediğini inceleyen öncü çalışmalar arasındadır. Araştırmanın sonuçları değerlendirilirken hem bireysel özellikler hem de durumsal değişkenler dikkate alınmıştır.

Anahtar kelimeler: *Kişilik, Öz Yeterlilik, Çalışan Sosliliği, İş Güvencesizliği*

ABSTRACT

The main subject of this research is to see how much say academics, who have brought new talents to the working life and prepared projects that will turn theory-based studies into practice in the real business world, have in their universities. Five major personality traits and self-efficacy, which are expected to affect academicians' voice behavior, have been included as independent variables in the research model. Another subject of the study is how academics experiencing job insecurity due to economic conditions or unfavorable organizational climate display voice behavior.

In this research, the personality traits and self-efficacy factors affecting the voice behavior of academics working at public and foundation universities in Istanbul have been examined. Big five personality traits and self-efficacy were expected to influence employee voice positively. Besides, it was estimated that job insecurity would affect this relationship as a moderator variable. Using a stratified sampling method, 496 academicians in 28 universities, nine of which are state and nineteen of which are foundation, were surveyed. Structural equation modelling was used and the results were analyzed. As a result of the factor analysis, agreeableness items were excluded from the research since the factor loadings were not sufficient. At this stage, the research was carried out with the remaining four factors of the personality traits. As a result of the analysis, it was revealed that neuroticism had a negative effect on employee voice. According to the results, it was observed that only neuroticism dimension had a negative effect on employee voice. It has been concluded that conscientiousness, openness to experience, extroversion and self-efficacy affect the voice behavior. In addition, the role of job insecurity as a moderator variable has not shown a significant relationship between openness to experience, conscientiousness, neuroticism and employee voice. It has been concluded that job insecurity as a moderator variable has a role in affecting extroversion dimension and self-efficacy on employee voice behavior. The results reveal that academicians with high levels of extroversion and self-efficacy tend to speak up more in a university where job insecurity is experienced. On the other hand, in terms of showing voice behavior, no significant difference between state and foundation university employees has been found.

This research is among the leading studies examining how individual factors such as personality and self-efficacy affect employee voice behavior in an institution where job insecurity is experienced. Both individual characteristics and situational variables have been taken into consideration when evaluating the results of the research.

Key Words: *Personality, Self-Efficacy, Employee Voice, Job Insecurity*

TEŞEKKÜR

Doktora tez sürecinin her aşamasında bana yol gösteren, bu çalışmanın gerçekleşmesinde bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım danışman hocam Prof. Dr. Özlem Deniz Başar'a, tez izlemede derin bilgilerinden faydalandığım Prof.Dr.Beliz Ülgen'e ve Dr.Öğr.Üyesi Nurgül Keleş Taşyir'e, araştırmanın uygulama kısmında kıymetli vakitlerini ayırarak katkıda bulunan tüm akademisyenlere, benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen en değerli varlığım aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	iii
TEŞEKKÜR	v
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
KISALTMALAR	x
1.GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
2.1. ÇALIŞAN SESLİLİĞİ	3
2.1.1. Çalışan Sessliliği Davranışı Türleri	14
2.1.2. Çalışan Sessliliği Davranışını Etkileyen Faktörler	15
2.2. KİŞİLİK	17
2.3. ÖZ YETERLİLİK	22
2.3.1. Öz Yeterlilik İnancının Kaynakları	23
2.4. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ	26
2.4.1.İş Güvencesizliğinin Boyutları	35
3. İSTANBUL'DAKİ DEVLET VE VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE BİR UYGULAMA	39
3.1. İstanbul'da Devlet ve Vakıf Üniversiteleri	39
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	40
3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	41
3.4. Araştırmanın Yöntemi	41
3.4.1. Yapısal Eşitlik Modellemesi	42
3.4.2. Araştırmanın Modeli	43
3.4.3. Ana kütle ve Örneklem	45
3.4.4. Verilerin Toplanması	45
3.5. Bulgular	46
3.5.1.Hiyerarşik Regresyon Analizleri (İş Güvencesizliğinin Moderator Etkileri)	49
3.5.2. Demografik Bilgiler ve Karakteristik Değerler	53
3.5.3. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular	58

3.5.4. Cinsiyet Grupları Farkları	58
3.5.5. Üniversite Tipi Grupları Farkları	58
3.5.6. Yaş Grupları Arasındaki Farklar	59
3.5.7. Unvan Grupları Arasındaki Farklar.....	61
3.5.8. Bulguların Özeti	64
4. SONUÇ.....	66
5. TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	69
KAYNAKÇA	72
EKLER	86

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa No:

Tablo 1: Çalışan Sessiliğin Anlamı ve İfade Biçimi	12
Tablo 2: Beş Faktör Kişilik Özellikleri.....	18
Tablo 3: İstanbul’da Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyen Sayısı.....	39
Tablo 4: Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi.....	46
Tablo 5: Faktör Yükleri.....	47
Tablo 6: Korelasyonlar.....	48
Tablo 7: Çoklu Regresyon Analizi (Çalışan Sessiliğine Direkt Etkiler)	48
Tablo 8: Deneyime Açıklık ile Çalışan Sessiliği İlişkisi.....	49
Tablo 9: Sorumluluk ile Çalışan Sessiliği İlişkisi.....	50
Tablo 10: Dışa dönüklük ile Çalışan Sessiliği İlişkisi.....	51
Tablo 11: Nevrotiklik ile Çalışan Sessiliği İlişkisi.....	52
Tablo 12: Öz Yeterlilik ile Çalışan Sessiliği İlişkisi.....	52
Tablo 13: Demografik Veriler.....	54
Tablo 14: Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyet dağılımı.....	55
Tablo 15: Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaş dağılımı.....	56
Tablo 16: Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvanları.....	56
Tablo 17: Araştırmaya katılan akademisyenlerin çalışma süreleri.....	57
Tablo 18: Araştırmaya katılan akademisyenlerin çalıştıkları üniversite türü.....	57
Tablo 19: Cinsiyet Grupları Farkları.....	58
Tablo 20: Levene Test Sonucu.....	59
Tablo 21: Yaş Gruplarına Göre ANOVA Testi Sonucu.....	60
Tablo 22: Levene Test Sonucu	61
Tablo 23: Unvan Gruplarına Göre ANOVA Testi Sonucu.....	62
Tablo 24: Bulguların Özeti.....	64

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No:

Şekil 1: Çalışan Sessizliği Boyutları.....	5
Şekil 2: Çalışan Sessizliği Türleri	15
Şekil 3: Öz Yeterlilik İnancının Kaynakları	23
Şekil 4: İş Güvencesizliği Boyutları	37
Şekil 5: Araştırmanın Modeli	44
Şekil 6: Hipotez Sonuçlarına Göre Kavramsal Çerçeve.....	65

KISALTMALAR

Bfi: Big five inventory

J: Job Insecurity

SE: Self Efficacy

V: Voice

YEM: Yapısal Eşitlik Modellemesi

1.GİRİŞ

Çalışan sosliliği kavramı 1970'lerden (Hirschman, 1970) beri önemini koruyan bir kavram olmakla beraber son yıllarda örgütsel davranış ve yönetim organizasyon alanlarında daha sıklıkla ele alınmaya başlanmıştır. Artmakta olan küresel rekabet, değışmekte olan iş dünyasının doğası işletmeleri daha esnek ve yenilikçi hareket etmeye yöneltmektedir. Örgütlerin gelişimine katkı sağlayacak en önemli kaynağın insan kaynağı olduğu göz önünde bulundurulduğunda, çalışan sosliliğinin geri bildirim almada ve üretim faktörlerine katkısı yadsınamaz.

Ülkemizde son yıllarda sayıları hızla artan üniversitelerde binlerce akademisyen görev yapmaktadır. Akademik hiyerarşinin katmanlarında farklı görev ve sorumluluklara sahip akademisyenler mensubu bulundukları kuruma katkı sağlamak için fikir ve önerilerini dile getirmektedirler. Literatürde çalışan sosliliği, ses çıkartma davranışı, soslilik olarak adlandırılan bu durumu etkileyen bazı faktörler vardır. Bu çalışmada ses davranışına etki eden kişilik özellikleri ve öz yeterlilik kavramları ele alınmıştır. Ancak gerek kamuda gerek özel sektörde çalışanların ses davranışı gösterdiği durumlara etki eden, onların bazı durumlarda sessiz, bazı durumlarda ise seslerini yükseltmelerine neden olan unsurlar da bulunmaktadır. Bu unsurlardan biri de iş güvencesizliğidir. İş güvencesizliği iş görenin işinin tehdit altında olduğu durumlarda ortaya çıkan bir durumdur. Çalışmada beş faktör kişilik özellikleri (duygusal denge, deneyime açıklık, sorumluluk, uyumluluk ve dışa dönüklük) ile öz yeterliliğın çalışan ses davranışına etkisi incelenmiş, iş güvencesizliğinin bu ilişkiyi ne yönde etkilediğine bakılmıştır.

Günümüz rekabetçi ortamında başarı hem ulusal hem de uluslararası arenada ancak çalışanların katkılarıyla mümkün olabilmektedir. Çalışanların iş güvencesizliği kaygısıyla sesleri yükseltmediğı bir yapıda yönetim yeterli geri bildirim alamayacağından ilerleme kaydedilmesi güç olacaktır. Türkiye gibi güç mesafesinin yüksek olduğu ülkelerde ses davranışı sergilemenin nispeten zor olacağı beklenmektedir. Öte yandan, öz yeterlilikleri yüksek olan akademisyenlerin görev yaptıkları üniversitelere katkı sağlamak için gerek karar alma mekanizmalarında yer alma arzusu, gerekse işleyişle ilgili olumlu veya olumsuz eleştirileri dile getirme isteğinin devam etmesi beklenmektedir. Bunun yanında, her bireyin farklı kişilik özellikleri bulunmaktadır. Literatürde kişilik özelliklerinin çalışan ses davranışına etki ettiğine dair çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmada hangi kişilik

özelliklerinin çalışan sesliliğine ne derece etki ettiğine de bakılmıştır. Çalışanlara ses çıkartma imkânı vermemek çeşitli olumsuz sonuçlar doğurmasına sebep olurken, çalışan sesliliğini teşvik etmek ise iş tatminini arttırmakta, örgütte olumlu bir hava esmesini sağlamaktadır. Çalışan sesliliğinin teşvik edildiği örgütlerde işten ayrılma niyetinin ve çalışan devir oranının daha düşük seyrettiği gözlenmektedir. Dolayısıyla örgüt yönetimleri çalışanları ses davranışı niyetinin ardındaki öncülleri ve dinamikleri anlamak zorundadır.

Bu çalışma çalışan sesliliğine etki eden faktörleri incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada çalışan sesliliği bağımlı değişken, kişilik ve öz yeterlilik bağımsız değişken, seslilik davranışını ne ölçüde etkilediği belirlenmeye çalışılan iş güvencesizliği ise düzenleyici değişken olarak alınmıştır.

Premaux (2001) seslilik ifadesine bakıldığında ses bir kişinin görüşlerini ve fikirlerini açıkça ifade etmesi olarak belirtilmiştir. Ayrıca çalışan sesliliği rol ötesi bir davranış olduğundan, resmi iş tanımı dışında kalmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın esas çıkış noktası şu sorulara cevap bulmaktır; Hangi kişisel özellikler ne ölçüde ses davranışına etki etmektedir? Kişilik özelliklerinin yanında öz yeterliliğin sesliliğe etkisi ne ölçüdedir? İş güvencesizliği yaşanan bir üniversitede akademisyenlerin ses çıkartma davranışları nasıl şekillenmektedir?

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın önemi üzerinde durulmuş ve modeli hakkında bilgi verilmiştir. İkinci bölüm çalışan sesliliği, beş faktör kişilik özellikleri, öz yeterlilik ve iş güvencesizliği kavramları ile ilgili literatürde yer alan araştırmalar ve bu araştırmaların sonuçları yer almaktadır. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi, verilerin toplanma süreci ve analizler hakkında bilgi verilmiştir. Dördüncü bölümde anket sonuçlarının değerlendirilmesi, araştırmanın kısıtlılıkları ve gelecek araştırmalar için öneriler yer almaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde tezin konusu olan kavramların tanımları yapılmış, kavramların gelişim süreçleri açıklanmış ve diğer hangi kavramlarla çalışıldığı gösterilmiştir. Çalışılan dört kavramın literatür taraması, boyutları, öncülleri ve sonuçları bu bölümde yer almaktadır.

2.1. ÇALIŞAN SESLİLİĞİ

Örgüt içinde karar alma süreçlerini etkileyeceklerine inanan kişilerin fikirlerini açık ve özgürce ifade etmeleri daha olumlu tutumlar ve daha yapıcı davranışlar sergilemelerini sağlar. Kalite, yenilik ve esneklik getiren yüksek performans uygulamalarının ortaya çıkması çalışanları daha fazla işe katılmaya, bilgi paylaşmaya, geri bildirim vermeye yöneltmiştir. Çalışanların daha etkili olabilmeleri için, onların güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla çalışanlar performanslarına ve çalışma yaşamlarına katkı sağlayacak kararlara katılım fırsatı bulmalıdırlar. Geleneksel literatüre bakıldığında ses davranışı bireysel veya kolektif olarak şikâyetin dile getirilmesi olarak tanımlanır. Kavram popüler hale gelmeye başladıkça, çalışan sesliliğiyle ilgili farklı tanımlar ortaya çıkmıştır. Günümüzde ses davranışının çeşitli anlamları vardır; kolektif temsil, yukarı yönlü problem çözme, işyerinde karar verme süreçlerine katkıda bulunma bunlardan bazılarıdır. Goldberg çalışanların kendilerini güvende hissettikleri ölçüde ses davranışı sergilediklerini belirtmiştir (Ganjali & Rezaee, 2016).

Literatürde yer alan çalışan sesliliği tanımları şu şekildedir;

Çalışan sesliliği çalışanların işlerinde olan memnuniyetsizliğinin bir ifadesidir. Eleştirmekten çok geliştirmeye yönelik yapıcı bir tartışmayı vurgulayan destekleyici bir davranıştır. Çalışan sesliliğinde dört aktivite söz konusudur;

- Memnuniyetsizliğin ifadesi
- Sesliliğin genellikle sendikalaşma ve toplu müzakere yollarıyla telafi edici bir idare gücü sunduğu müşterek örgütsel bir ifade.
- Yönetimin karar verme mekanizmasını destekleyen amacın iş etkinliklerini arttırmak olduğu kavramlaştırmayla örtüşen bir tür davranış

- Kurumun ve iş görenlerin uzun dönemli mevcudiyetini sağlamaya yönelik karşılıklı ilişkilerin bir yansıması (Şehitoğlu, 2012).

Bir başka tanımda ise seslilik örgütsel faaliyetleri desteklemek amacıyla çalışanların fikirlerini kendi istemli bir şekilde ifade etmeleri olarak tanımlanmıştır (Banerjee & Somanathan, 2001).

20. yüzyılın başlarında örgütler sadece üst yönetimden emir alarak hareket etmekteydiler (Pugh, Hickson, Hinings, & Turner, 1969). Bu da ses davranışının tek yönlü bir süreç olmasına sebep olmuştu. Zander (1962) çalışanlara da söz hakkı verilmesi gerektiğini belirtmiş ve bu da çalışanlara iş güvencesi imkânı sağlamıştır.

Çalışma ortamının geçtiğimiz yıllara göre daha karmaşık hale gelmesiyle örgütlerde sadece formal bir iletişim mekanizması değil aynı zamanda gönüllü olarak da fikirlerini beyan edecekleri fırsatların verilmesine dair bir gerçeklik doğmuştur. Ses genellikle rol ötesi bir davranış olarak bilinir. Ancak bilinen rol ötesi davranışların aksine ses davranışı statükoya karşı gelen, yıkıcı bir takım değişiklikleri hedeflemektedir. Sesle ilgili yapılan araştırmalar Hirschman'ın (1970) iş yerinde memnuniyetsizlik yaşayanların işyerinden ayrılmak yerine getirdikleri alternatiflere dayanır. Ses davranışını etkileyen çeşitli faktörler bulunmuş ve bu faktörlerin bir kişinin işine yaptığı yatırım alternatiflerinin özelliğinden, kişilik faktörlerinden, çalışma ortamının iklimi ve psikolojik güvenliklikten etkilendiğini belirtmiştir. (Tangirala & Ramanujam, 2008).

Geçtiğimiz 15 yıldır çalışan ses ve sessizliğiyle ilgili çok miktarda çalışma yapılmıştır. Bazı yazarlar ses ve sessizliği örgütsel bağlamda ele alırken, bazıları da bireysel özellikleri ses ve sessizlikle ilişkilendirmiştir (Bowen & Blackmon, 2013).

Seslilik terimi ilk olarak çalışanlar bağlamında değil de müşteriler bağlamında ele alınmıştır. Bir firmadan alışveriş yapan müşterilerin memnun olmadıkları bir ürün karşısında memnuniyetsizliklerini dile getirdiği, başka bir ürüne yönelmediği belirtilmiştir (Landau J. C., 2017).

Hirschman (1970) ses davranışını incelerken iki kavramdan bahsetmiştir; çıkış ve ses. Bir firmadan memnun olmayan müşteriler ya problemi çözmek için çaba göstermektedirler ya da bu sorun neticesinde o firmayla bağlarını kesmekteydiler. Buna göre, alışveriş yaptıkları firmaya bağlılık gösteren müşteriler memnun olmadıkları bir ürün olduğunda bunu dile

getirmektedirler. Öte yandan, firmaya karşı herhangi bir bağlılık hissetmeyen müşteriler o firmadan alışveriş yapmayı bırakmayı tercih etmekteydiler. Görüldüğü üzere Hirschman'ın çalışması örgüt çalışanlarından ziyade tüketicilere odaklı olmuştur. Ancak Hirschman'ın yapmış olduğu bu çalışmalar çalışan sesliliği davranışının örgütsel davranış alanında önem kazanmasını sağlamıştır.

Hirschman'ın (1970) çıkış-ses ve bağlılık başlıklı çalışması bu alandaki çalışmaların ilki niteliğindedir. Rusbult ve arkadaşları (1988) ses davranışı tanımını çalışanların çalışma koşullarını iyileştirme çabası olarak genişletmişlerdir. Benzer şekilde Van Dyne ve Le Pine (1998) çalışan sesliliğini eleştiriden ziyade teşvik eden yapıcı bir davranış olarak görmüştür. Dundon, Wilkonson, Machington ve Ackers (2004) ses davranışının yönetimde karar alma süreçlerine etkisini vurgulamaktadır. Kowtha ve arkadaşları (2001) dört tip ses davranışı tespit etmişlerdir; bunlar yenilikçi ses, uyumcu ses, çözüm bulucu ses ve muhalif sestir. Ancak bugün literatürde en çok kabul gören, örgütsel sessizlik kavramında da kullanılan kabullenici, savunma amaçlı ve örgüt yararına seslilik boyutları kullanılmaktadır. Botero ve Van Dyne'in (2005) üç tip ses davranışı olan kabullenici seslilik, savunma amaçlı seslilik ve örgüt yararına seslilik özellikleri şekil 1'de gösterilmiştir.

Kabullenici Seslilik	Savunma Amaçlı Seslilik	Örgüt Yararına Seslilik
• Çalışanların fikir ve önerilerinin örgüt içinde farklılık oluşturmayacağı düşüncesiyle, yönetimin getirdiği önerileri otomatik olarak desteklemesi durumudur.	• Çalışanların kendilerini koruma amaçlı ses çıkartma davranışdır. Kendini koruma içgüdüleriyle verilen tepkiler, getirililen öneri ve fikirlerin ifade edilmesidir.	• Çalışanların örgütlerine fayda sağlamak amacıyla, diğer insanların da menfaatlerini gözetecek bir biçimde ses davranışı göstermesidir.

Şekil 1: Çalışan Sesliliği Boyutları (Van Dyne L. S., 2003)

Van Dyne and Le Pine (2003) çalışan sesliliğini örgütsel vatandaşlık davranışı olarak ele almışlardır. Morrison'a göre ses iş görenlerin işle ilgili fikirlerini, önerilerini, kaygılarını veya fikirlerini örgütsel fonksiyonu geliştirmek için gösterilen bir davranıştır. Ses davranışı bireylerin seslerini duyurmaları ve kaygılarını ifade etmek için öneride bulunmalarını tercih ettikleri durumlarda ortaya çıkar. Morrison (Morrison & Milliken, 2000) ses davranışı tanımları şu şekildedir; Öncelikle ses göndericiden alıcıya sözlü bir iletişim şeklidir. İkinci olarak ses istemli gösterilen bir davranıştır. Üçüncü olarak ses kavramı yapıcı bir niyetle gösterilir. Ses davranışının amacı olumlu bir değişim sağlamaktır. Van Dyne ve Le Pine'e (2003) göre çalışan sesliliği örgüt içinde değişimi tetiklemektedir. Ses davranışı değişim ve gelecek odaklıdır.

Çalışan sesliliği kavramı Rusbult ve arkadaşları tarafından (1988) çalışma koşullarının iyileştirilmesine ek olarak geliştirilmiş bir kavramdır. Çalışan sesliliği tek seferlik gösterilen bir davranış değildir. Çalışanlar gelişim ve yenilikle ilgili olarak sürekli fikir üretirler. Yönetim çalışan sesliliğine ne kadar önem verirse versin, çalışanlar şayet bir sonuç görmezlerse ses davranışı göstermeyi bırakırlar (Landau J. , 2009).

Günümüz iş dünyasında çalışan sesliliği örgütsel etkililiğe önemli ölçüde katkı sunmaktadır. Ancak, çalışan sesliliği işyerinde kişiler arası ilişkilere zarar verebilecek değişim odaklı bir davranıştır. Şöyle ki, çalışan sesliliği amirlerin yeteneklerini sorgulayan, tehdit eden bir davranıştır (Ekrot, Johannes, & Gem, 2016).

Çalışan sesliliği küçükten büyüğe birçok şirkette önemli bir kavram haline gelmiştir. Çalışan sesliliği insan kaynakları alanında sıklıkla kullanılan bir terim olmuştur. İş yerinde seslilik için fırsat tanıyan şirketlerin çalışanları sendikaya olan desteklerinde daha az motive oldukları ve işyerlerinden ayrılma ihtimalinin düşük olduğu görülmektedir. Genel olarak ses terimi çalışanların işle ve karar alma meseleleriyle ilgilidir. Ancak akademisyenlerin ses kavramıyla ilgili katılım ve güçlendirme gibi diğer terimleri kullandığı da görülmektedir. Bu bakımdan ses davranışı kavramının geniş bir terim olduğunu söyleyebiliriz (Dundon, Wilkinson, Marchington, & Ackers, 2004).

Ses davranışı ciddi problemlerin tespitinde önemli rol oynamaktadır. Ses davranışı örgütsel vatandaşlık davranışının proaktif biçimi olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla ses davranışı çalışanların fark yaratmak için ortaya çıkardığı, örgütsel gelişimi sağlamak için statükoya meydan okuyan bir harekettir (Elsetouhi, Hammad, Nagm, & Elbaz, 2018).

Açık iletişim ve personel güçlendirmesinin gittikçe artmasına rağmen, birçok iş gören bağlı bulunduğu örgütlerde fikirlerini ve kaygılarını söylememeyi tercih etmektedir. Çalışan sesliliğinin ne ölçüde gerçekleştiği yönetimin açıklığı ve çalışan katılımı, kültürel güç mesafesi gibi ulusal kültürlerle göre değişiklik göstermektedir. Yöneticiler çalışanlarının aktif biçimde katılım göstermesini istiyorlarsa, resmi iletişim kanalları kurmaları gerekmektedir (Premeaux, 2001). Öte yandan, öz saygısı yüksek olan bireyler daha büyük ölçüde ses davranışı sergilemektedirler. Yüksek ses davranışının ortaya çıkması için yaratıcı fikirlerle bağlılığın bir arada olması gerekir. Ses davranışı gibi bireysel davranışlar sadece örgütsel yapı ve kültürden etkilenmezler aynı zamanda ülkeler arası kültürel farklardan da etkilenirler (Ekrot, Johannes, & Gem, 2016).

Yönetici danışmanlığının daha sık görüldüğü, yönetimin etkin çalıştığı işyerlerinde daha çok çalışan sesliliği görülmektedir. Reefs, Alfes ve Gatenby (2013) bölüm müdürlerinin ve çalışanlar arasında yakın ilişki olduğu, bunun da denetim ve liderliğin beklenen olumlu ses davranışına katkı sağlayacağı anlamına gelmektedir (Tangirala & Ramanujam, 2008).

Edmonson'a göre önemli iş süreçlerinde düşünce ve fikirleri ifade etmek beraberinde öğrenmeyi sağlamaktadır. Ancak buna rağmen birçok çalışan kendini güvende hissetmediği ortamlarda ses davranışı sergilememektedir. Ses davranışı statükoyu olumsuz yönde etkilese de, örgütün iyiliği açısından kritik öneme sahip, iş görenler açısından risk içeren, örgütün fonksiyonunu gelişmesine katkı sağlayan bir davranış olarak tanımlanır. Böylesine önemli bir hareketi anlayabilmek için kimin hangi amaçla ses davranışı sergilediğini, hangi koşulların el verdiğini, hangilerinin engellediği bilinmelidir. (Detert J. R., 2007).

Örgütlerde fikirlerini ifade etme ve önerilerde bulunma fırsatı bulan çalışanların işe katılımlarının daha fazla olduğu görülmüştür. Dahası, yönetime güven, çalışan ve yönetim arasındaki ilişki bu sonucu elde etmede önemli bir faktördür. (Rees, Alfes, & Gatenby, 2013).

Çalışan sesliliğinin çıktılara ve örgütsel performansa katkı sağlamaktadır. Ses davranışı örgüt ile çalışanlar arasında gerilim yükseldiği anlarda ortaya çıkmaktadır. İnsan

kaynaklarının bir konusu olan ses davranışı yönetsel imtiyazlarla sosyal meşruiyetin birbirine bağlanmasını sağlayan araç konumundadır. Çalışan ses davranışı teşvikinin maliyetli ve zaman alan bir unsur olmasına rağmen, somut faydaları olduğu görülmektedir. Bu somut faydalar çalışan tatmini ve işyerinde kararlara katılım gibi olumlu sonuçlar vermektedir. Ayrıca çalışan ses davranışı örgütsel performansa katkı sağlar ve daha az işten ayrılma niyeti görülmektedir (Holland, Pyman, Cooper, & Teicher, 2011).

Spencer'a göre (1986) Bir örgüt çalışanlarına daha fazla ses çıkarma davranışı fırsatı verildikçe, çalışanlar şirkette kalıp çalışmaya devam etmektedir. Bu araştırmanın diğer sonucuna göre iş görenler memnuniyetsizliklerini ifade edecekleri birçok fırsat bulduklarında, bu fırsatları değerlendirme eğiliminde olmaktadır ve problem çözümündeki süreçleri değerlendirmektedirler.

Öztürk'ün (2014) Türkiye'de 11 ayrı sektörde faaliyet gösteren 31 büyük şirkette çalışan 404 beyaz yakalı çalışandan elde ettiği veriler katılımcı iklimin ses davranışını olumlu yönde etkilediği yönünde olmuştur. Beş büyük kişilik özelliklerinin şartlı değişken olarak alındığı çalışmada katılımcı iklim ortamında dışa dönüklüğün, sorumluluğun ve deneyime açıklığın ses davranışına etki etmediği görülmüştür. Otantik liderlik ve çalışan sesliliği arasındaki ilişkide dışa dönüklüğün, sorumluluğun ve deneyime açıklığın etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.

Koçak'ın (2017) 462 çalışanla yapmış olduğu çalışmada öğrenmenin ses davranışı üzerinde anlamlı etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, psikolojik rahatlığın işte kendini yetiştirme ve ses davranışı arasında aracı görevi gördüğü bulgusuna ulaşılmıştır.

Milliken ve Tatge'e (2016) göre çalışanların yüzde 85'i önemli bir mesele olmasına rağmen en az bir durumda sorunu gündeme taşıyamadığını belirtmiştir. Öte yandan aynı çalışmada çalışanların yüzde 23'ü patronları veya onların daha üstleriyle iletişim kurarlarken rahat hissedip hissetmedikleri sorulduğunda hayır cevabını vermiştir. Çalışanların sadece yarısı şirkette görüşlerini ifade edebildiklerini söylemişlerdir. Çalışanların yüzde 70'i sessiz kaldıkları bir konuda çalışma arkadaşlarının da sessiz kaldığını belirtmiştir. İş yerlerinde problemleri ortaya koymak yönetim eleştirisi olarak algılandığında, dürüst ve açık fikirlerin yerini sessizlik alır. Bu bağlamda Nokia örneği verilebilir. Apple'a karşı akıllı telefon savaşını kaybeden Nokia, teknolojisi kötü olduğu için değil, şirket içinde korku ikliminin yayılmasından kaybetmiştir. Çalışanlar sürekli işten çıkarılma tehdidiyle karşı karşıya

kalmışlardır. Dolayısıyla gerçeği söylemek yerine yalan söylemeyi veya susmayı tercih etmişlerdir.

Ses davranışı mevcut durumu iyileştirmeye yönelik yapıcı muhalefetin iletişim ve ifadesini vurgular. Ses aynı zamanda yeni fikirler veya endişeleri ifade etmek için büyük bir sosyolojik çabayı gerektirir. Çalışanlar konuştukları takdirde ödeyecekleri bedeli düşündüklerinden örgütsel çevre onların ses davranışını güçlü biçimde etkilemektedir. Çalışanlar örgütün onların fikirlerini kabul etmesine istekli olmadığını algıladıklarında örgüte meydan okuma eğiliminde olmazlar. Örgütün belirsizlikler içinde olduğu, oldukça politik olduğu durumlarda, çalışanlar dürüst iletişimin yüksek risk barındırdığı algısını yaşamaktadırlar (Li, Wu, Liu, Kwan, & Liu, 2014).

Çalışanları ses çıkarma davranışına teşvik etmek örgütsel öğrenmeyi, değişimi etkin bir şekilde uygulamayı, bireysel ve grup performansını sağlamaya odaklı fikirleri değişimi başlatmak için cesaretlendirmek en güçlü yöntemlerden biridir. Araştırmalar yöneticilerin açık ve duyarlı olmasının örgütün birçok kademesinde fayda sağlayacağı görüşünde birleşmişlerdir. Öz yeterliliği düşük olan yöneticilerin ses davranışı göstermekten kaçındığı gözlenmiştir. Bu kaçınma yönetici rollerini etkin biçimde yerine getirememesiyle ilişkili bir tehditten kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla öz yeterliliğin eksik oluşu yöneticilerin çalışanların ses çıkarma davranışını gösterme anlamında olumsuz etki göstermektedir (Fast, Burris, & Bartel, 2014).

Örgütlerde görülen çalışan sesliliğin bilişsel çatışmayı teşvik edeceği ortaya konmuştur. Yöneticiler örgütsel meselelerle ilgili ses davranışı gösterilmesine izin vermekte direnç gösterebilir zira ortaya çıkan çatışma tehdit edici boyutlarda olabilir. Ancak bilişsel çatışmanın faydaları çok büyük olabilir. Böylesine kararlarda ses davranışını tehdidini azaltmanın bir yolu da muhalefet şeklini şeytanın avukatı gibi bir yöntemle çatışmayı resmi hale getirmektir. Bir diğer yöntem ise örgütsel kararlar ve uygulamaları resmi denetim gibi dışardan gelecek girdilerle teşvik etmektir (Cosier, Dalton, & Taylor, 1991).

Ses davranışı şikâyet etmekten farklıdır. Şikayetler memnuniyetsizliğin bir ifadesidir ve olumlu değişime katkı sağlamaz. İş tatmini yüksek olan çalışanların önerecekleri çok az şey olduğu düşünülebilir ancak iş tatmini düşük olan çalışanlara göre örgütlerinin zarar görebilmelerine sebep olacak meselelere karşı daha duyarlıdırlar. Ses davranışının öncüllerinden bazıları da durumsal faktörlerdir. Bu durumsal faktörler grup büyüklüğü ve

yönetim tarzıdır. Büyük gruplarda bireysel üyelerin göreceli katkılarını tespit etmek zordur, dolayısıyla bireyler grupların çıktılarında daha az sorumlu hissederler. Sonuç olarak daha geniş çapta olan grup üyeleri küçük grup üyelerine göre daha az katılımcı bir davranış gösterirler. Kendi kendini yöneten gruplarda bireyler yaptıkları işin sorumluluğunu daha çok hissedecekleri için ses davranışını geleneksel yönetim tarzına nazaran daha çok çıkartırlar (LePine, 1998).

Yöneticilerin olumsuz veya tehdit edici bulması sebebiyle çalışanlar bazen bilgi paylaşımı konusunda isteksiz davranırlar. Yöneticiler yukarı yönlü iletişim ve çalışan sesliliğinin gelişmesinde önemli rol oynarlar (Adelman, 2012).

İş birliği içinde olan, çalıştıkları kurumda pozitif ses davranışı sergileyen örgüt üyelerinin kurumlarına daha fazla katkı sağlaması beklenmektedir. Zira örgütün hedeflerine ulaşması, yaşamını sürdürmesi çalışanların olumlu davranışlarıyla mümkün olmaktadır (Brief & Motowidlo, 1986).

Seslilik statükoya karşı potansiyel tehdit içerir. Çalışanların hangi konuyu ne zaman dile getireceğini bilmeleri ve hesap etmeleri gerekmektedir. Ses davranışı statükoya meydan okuma olarak algılanabildiği için, ses davranışı sergileyebilme sürecinde psikolojik güvenliğe ihtiyaç duyarlar. Psikolojik güvenliğin olmadığı ortamlarda çalışanlar kendilerini güçsüz hissederler, ses davranışından özellikle kaçınırlar ve kabullenici sessizlik veya savunmacı sessizlik türünü seçerler (Chiaburu, Marinova, & Van Dyne, 2008).

Liderlerin seslilik süreçlerine iki nedenden dolayı önem vermeleri gerekmektedir. İlk olarak çalışanlar öğrenme ve aksiyon başlatmak istediklerinde endişe ve önerilerini bir hedefe yönlendirmeleri gerekmektedir. Bu da genellikle hiyerarşik yapıda yer alan liderle konuşmak anlamına gelmektedir. İkinci olarak liderler maaş, terfi, görevler üzerinde söz sahibidirler. Çalışanların bu gibi konular üzerinde lidere bağlı oluşu onların ses davranışı ve algısında önemli bir faktördür. Liderler çalışanların kaygılarını ve gelişime yönelik fikirlerini gerçekten öğrenmek istiyorlarsa proaktif ve bilinçli olarak direkt informal etkileşim fırsatları yaratmaları gerekmektedir (Detert R. T., 2010).

Örgütsel davranış araştırmalarında çalışan sesliliği önemli bir konudur, zira küresel rekabet yüzünden ortaya çıkan güçlükler ve hızla değişen örgüt çevreleri örgütsel yeniliğin, esnekliğin, üretkenliğin ve dış koşullara verilen tepkinin önemini göstermektedir. Önemli gelişmeler olmasına rağmen, çalışan sesliliği konusunda daha ortaya konacak çok fazla şey

olduğu söylenebilir. Konuyla ilgili halen daha araştırmalar devam etmektedir. Bazı araştırmalar örgütsel farklara, bazıları költörlere odaklanmıştır. Bazı araştırmalar ise işle ilgili psikolojik ve davranışsal olgulara odaklı çalışmalara yönelmişlerdir (Park & Nawakitphaitoon, 2018).

Ses davranışı iki şekilde ortaya çıkmaktadır. İlk olarak, çalışanların sıkıntılarını yönetime şikâyet olarak yansıtması, ikincisi ise çalışanların yönetime kararlarda katılım sağlamasıdır. Ses davranışının gösterilmesinde çeşitli yollar bulunmaktadır; bunlardan bazıları sendika üyeliği, bilinirlik ve temsildir. (Dundon, Wilkinson, Marchington, & Ackers, 2004).

Tablo 1’de çalışan sesliliği anlamları ve ifade biçimleri verilmiştir.

Tablo 1: Çalışan Sessliliğin Anlamı ve İfade Biçimi

Çalışan Sessliliği	Ses davranışının amacı ve ifade edilmesi	Ses mekanizmaları ve uygulamaları	Çıktılar
Kişisel tatminsizliğin dışı vurumu	Yönetimle olan problem düzeltme yoluna gitme ve ilişkilerin bozulmasını engelleme	Bölüm müdürüne şikâyet Sorun giderme prosedürü Sesini yükseltme	Çıkış- Bağlılık
Örgüt olarak ses çıkartma	Yönetime dengeleyici güç sağlama	Sendikayı tanıma Toplu pazarlık Grev veya iş yavaşlatma	Ortaklık Tanımama
Yönetime karar alma süreçlerinde katkı sağlama	Kalite ve üretkenlikte gelişime destek için talepte bulunma	Yukarı yönlü problem çözme grupları Kalite çemberleri Öneri şemaları Tutum anketleri Öz yönetimli takımlar	Kimlik ve aidiyet Hayal kırıklığı ve kayıtsızlık Gelişmiş performans
Mütekabiliyet ve iş birliği ilişkisi sergilenmesi	Örgüt ve çalışanları için uzun dönemli hayatta kalma gücü	Ortaklık anlaşmaları Ortak danışma kurulu İş konseyleri	Yönetim üzerinde önemli etki Ötekileştirme ve rant anlaşmaları

Kaynak: (Dundon, Wilkinson, Marchington, & Ackers, 2004)

Liderler doğru karar alabilmek, işlerinin fonksiyonunu geliştirebilmek ve daha etkin stratejik kararlar alabilmek için çalışanlarına güvenmektedirler. Bunun için de aşağıdan yukarıya bilgi akışı gereklidir. Ancak, teorik açıdan bakıldığında yöneticilerin aşağıdan yukarı geri bildirim almaları gerekirken, bazı araştırmacılar yöneticilerin çalışan sesliliğini iyi karşılamadığını ve ses davranışı sergileyen çalışanların kurumlarına karşı bağlılık gösterdiğinden kuşku duydukları sonucuna varılmıştır (Burris, Rockmann, & Kimmons, 2017).

Bazı şirketler sürekli olarak ses davranışını desteklerken, diğerleri zorla veya gayri ihtiyari ses davranışını sınırlamaktadırlar. Örgüt kültürünün ses davranışına etki ettiği gerçeği yeni bir olgu değildir. Ses mekanizmalarının ses davranışını sağlamasının yeterli olmadığı çeşitli araştırmalarca ortaya konmuştur. Bu mekanizmaların etkili olabilmesi için kültürlerin eşlik etmesi gerekmektedir (Kowtha, Landau, & Beng, 2001).

Araştırmacılar ses davranışının iki ana sonucu olduğunu belirtmişlerdir; Çalışan ses davranışı gösterdiğinde yönetim tarafından ya onaylanır ya da dirençle karşılaşır. Bu bakımdan, ses davranışı risk taşıyan bir harekettir (Moaşa, 2011).

Ses davranışı gösteren bireyler muhtemel risklere rağmen örgüt liderleri için büyük bir potansiyel niteliğindedir (Detert J. R., 2007). Etkin çalışma takımlarının önemli özelliği her bir üyenin süreçleri geliştirmek için fikirlerini ve düşüncelerini paylaşmasıdır (Morrow, & Gustavson, 2016).

Hirschman'ın (1970) örgütsel davranış alanında yaptığı katkılardan biri de iş tatminsizliğine verilen tepki olarak ses davranışı gösterme seçeneği olmuştur. Ses davranışı mevcut durumdan kaçmak yerine değişim sağlamayı amaçlayan teşebbüs olarak tanımlanır (Farrell, 1983).

Çalışan sesliliği boyutlarına bakıldığında olumsuz ve olumlu ses davranışı olmak üzere iki boyut görülmektedir. Olumsuz ses davranışı zihinsel tükenmişlik ve yorgunluğun neticesinde tepki olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca yönetici tarafından yapılan hatalar, adaletsiz bir örgüt yönetimi de olumsuz ses davranışına yol açmaktadır. Olumlu ses davranışında çalışanlar örgütün etkililiğine ve verimliliğine katkı sağlayacak yaratıcı fikirler öne sürmektedirler (Withey & Cooper , 1989). Olumsuz ses davranışı ve olumlu ses davranışı arasındaki fark birincisinde işte yaşanan tatminsizlik ifade edilirken, ikincisinde

Çalışanlar rgte katkı sağlayacak öneri ve fikirlerle gelmektedirler (Mccabe & Lewin, 1992).

Blau (1964) tarafından örgütsel davranış alanında sıklıkla kullanılan görüşlerden biri olan sosyal mübadele teorisi kişiler arası etkileşimlerin kökeninin karşılıklılık normuna dayandığını ileri sürmektedir (Taylor, Bedeian, & Donald, 2012) .

Sosyal mübadele ilişkisinde taraflar gönüllülük esasına göre birbirleriyle kaynak değişiminde bulunmaktadır. Sosyal mübadele teorisi örgütlerde bilgi paylaşımı bağlamında incelenebilir. Bilgi paylaşımında esas olan kişiler arası güvendir (Staples & Webster, 2008).

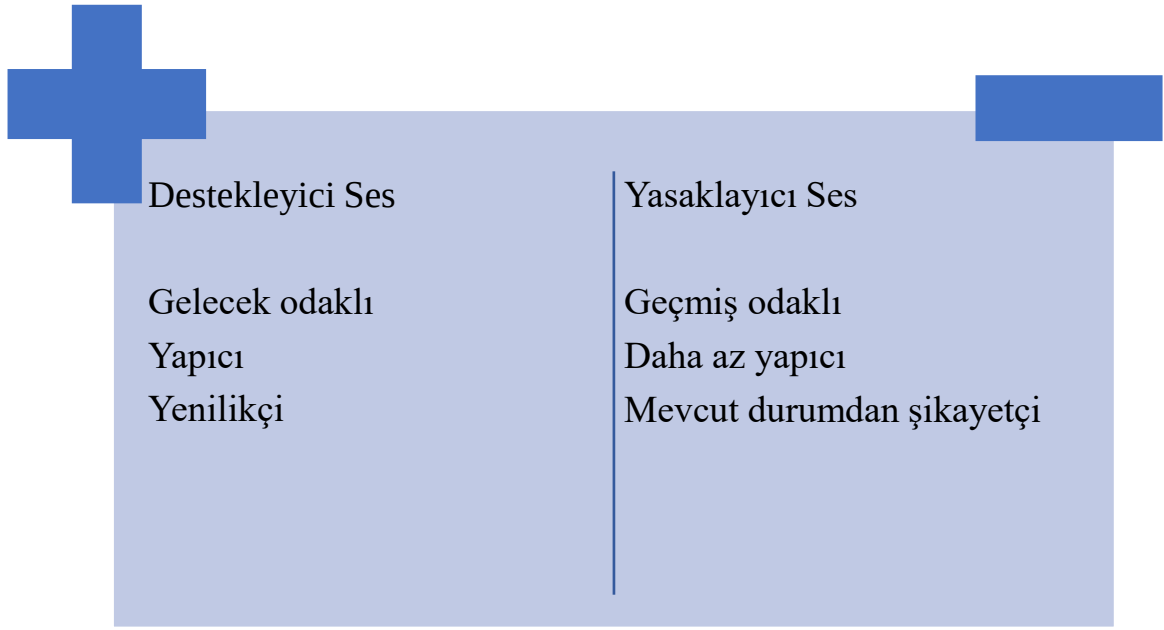
Ses davranışı karar vericiye girdi sağlama imkânı tanırken, sessizlik ise böyle bir imkânı vermemektedir. Yapılan çalışmalarda bulunan ses davranışının sessizlik davranışına göre daha adil bir davranış olarak algılanması en tutarlı bulgu olarak tespit edilmiştir (Bies & Shapiro, 1988).

Bazı durumlarda iş görenler içinde bulundukları örgüt ikliminden etkilenip, tamamıyla sessiz kalmayı seçebilirler. Bunun çeşitli sebepleri olabilir. Bu sebeplerden bir tanesi sessizlik sarmalıdır. Sessizlik sarmalı kuramı bireylerin fikirlerini ifade etmelerinin sosyal izolasyon korkularıyla bağlantılı olduğunu öne sürmektedir. Bu teoride bireyler fikirlerinin azınlığın mı çoğunluğun mu fikirleri olduğunu gözlemlemektedir. şayet bireylerin fikirleri elişmiyorsa seslilik davranışı görülebilir. Ancak çeliştiği durumlarda bireylerin sessiz kalması muhtemeldir (Bowen & Blackmon, 2013).

2.1.1. alışan Sessliliği Davranışı Türleri

Maynes ve Podsakof (2013) alışan sessliliğini destekleyici ve yasaklayıcı seslilik olmak üzere iki boyutta incelemiştir. Bunlardan birincisi olan destekleyici seslilik çalışanların örgütteki faaliyetlere katkı sağlamak için öneri ve düşünceleri üstlerine iletmeleri olarak tanımlanmıştır. Yasaklayıcı seslilik ise çalışanların örgüt için zararlı olabilecek durumlarla ilgili kaygılarını yetkili mercilerle paylaşmalarıdır. Liang, Fahr (2012) destekleyici sese çok önem verirken yasaklayıcı sesin yeteri kadar önem verilmediğini belirtmiştir.

şekil 1’de çalışan sessliliği türleri ve özellikleri gösterilmiştir.



Şekil 1: Çalışan Sesliliği Türleri (Liang , Farh, & Farh, 2012)

2.1.2. Çalışan Sesliliği Davranışını Etkileyen Faktörler

Psikolojik güvenlik: Chiaburu, Marinova ve Van Dyne (2008) çalışanların seslilik davranışlarının algıladıkları psikolojik güven duygusuna bağlı olduğunu belirtmiştir.

Psikolojik güvenlik çalışanların özgürce konuşmaktan ötürü olumsuz sonuçlarla karşılaşma veya başkaları tarafından onaylanmama ihtimaline karşı kendini kısıtlanmış hissi olarak kabul edilmektedir (Nembhard & Edmonson, 2006).

Örgütsel adalet: Seslilik algısını etkileyen bir diğer faktör ise adalettir. Çalışanların örgütsel otoritenin kendilerine saygı duyduğunu ve değer verdiğini düşünmesi örgüt içindeki iletişimi olumlu yönde etkilemektedir. Kendilerine adil davranıldığını düşünen çalışanların daha çok ses davranışı sergilemeleri beklenmektedir (Tangirala & Ramanujam, 2008).

Örgüt içerisinde ses davranışı gösterme hem bireyin kendisi hem de örgüt için çeşitli faydalar sunmaktadır. Aksine çalışanların seslerini çıkarma konusunda isteksiz davranmaları örgüte katkı sağlayacak değerli bilginin kaybolmasına yol açmaktadır. Ses davranışının öncülleri bireysel farklılıklar, formal ve informal kontrol mekanizmaları, yönetimsel davranışlardır. Bunlar arasında proaktif kişilik, öz saygı, öz yeterlilik ve beş faktör kişilik boyutları ses davranışının öncülleri olarak çalışılmıştır (Detert J. R., 2007).

Ses davranışı yeterlilik düzeyi yüksek olan çalışanlar düşük olanlara göre öneri ve fikirlerinin daha çok kabul göreceği inancı içindedirler. Düşük ses davranışı yeterliliği sergileyenler yeterli bilgiye haiz olmadıkları düşüncesiyle daha az ses çıkarma davranışı sergilerler. Sosyal bilişsel teoriye göre öz yeterlilik doğuştan gelmez, başarılı deneyimlerle, dolaylı öğrenmeyle, psikolojik statüyle, sözlü ikna ile edinilir ve zaman içinde güçlenir (Ding, Cheng Li, Quan, & Wang, 2018).

Fast, Burris ve Bartel (2014) düşük öz yeterliliği olan yöneticilerin düşük oranda ses davranışına sahip olduğunu belirtmiştir. Bir örgütte ses davranışının sergilenebilmesi için psikolojik güvenlik gereklidir. Personel kendini güvende hissettiği ölçüde ses davranışı sergileyecektir (Sagnak, 2017).

Perlow ve Williams'a göre örgütsel ses davranışı eksikliğinin kızgınlık, gücenme, aşağılık hissi gibi psikolojik bedelleri vardır. Net biçimde ifade edilmemiş olsa da ses davranışının eksik oluşu etkileşimi bozan, yaratıcılığı bitiren ve üretkenliği engelleme ile neticelenebilir. Yapılan araştırmalara bakıldığında ses davranışının gösterilmesi için dört koşul gerekmektedir; çalışanların söyleyecekleri bir şeyleri olması, konuşma konusunda sorumluluk hissetmeleri, konuşmanın faydasının bedelinden fazla olacağına olan inanç ve söylemlerinin örgüt üzerinde etki yapacak ve ciddiye alınacak olmasıdır. Bu koşulların karşılanıp karşılanamaması hem bireysel özelliklere hem de örgüt yapısına bağlıdır. İki bireysel özelliğe bakıldığında öz yeterlilik ve kişilik görülmektedir. Örgütsel açıdan bakıldığında öz yeterlilik çalışanların sözlerinin yönetim tarafından ciddiye alınıp alınmayacağı inancını taşımaktadır. Öz yeterlilik örgütsel davranışla arasında güçlü bir bağ olan bir kişilik özelliğidir ancak ses davranışı ve öz yeterlilik ilişkisinin incelendiği çok az sayıda araştırma bulunmaktadır (Landau J. , 2009).

Turgut'a göre (2016) ses davranışı bireysel farklar, örgütsel prosedürler, kişiler arası ilişkiler ve yönetsel davranışlardan etkilenmektedir. Bireysel faktörlerde beş faktör kişilik ve öz yeterliliğin çalışan ses davranışına etki ettiği bilinmektedir.

Genel öz yeterliliğin çeşitli örgütsel davranış koşullarıyla ilişkili olduğu bulunmuştur. Bunlar çalışma performansı, fikir üretimi, yeni başlayanlar için kariyerlerine uyum sağlama sürecidir. Çalışmalar öz yeterliliğin ayrıca rol dışı davranışla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Öz yeterlilik ile karşı çıkma isteğinin ilişkili olduğu çalışmalar bulunmaktadır.

Bu durumda öz yeterliliğin çalışan ses davranışı eğilimiyle pozitif yönde ilişkili olduğu hipotezi oluşturulmuştur.

2.2. KİŞİLİK

Kişilik ile bireyin duygu, düşünce ve davranışını karakterize eden unsurlar kastedilmektedir. Bu özellikler kişilerin günlük yaşamında gergin, enerjik, orijinal, uyumlu veya dikkatli gibi terimlerle ifade edilen kişilik özellikleridir. Kişilik özellikleri ile ilgili çalışmalar uzun yıllardır yapılmasına rağmen son yıllarda önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Bu gelişmelerden en önemlisi kişilik özelliklerinin beş temel boyut altında toplanmış olmasıdır. Bu boyutlar nevrozizm, dışa dönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk özellikleridir. Beş faktör modeli çok kapsamlı olduğundan birçok araştırma alanında kullanılmıştır (Costa, McCrae, & Kay, 2016). Örgütsel davranış alanında kişilik konusu ilgi çeken alanlardan birisi olmuştur (Abdel-Halim, 1983). Bu alanda beş faktör kişilik boyutları farklı kavramlarla birlikte çalışılmıştır.

Literatüre bakıldığında beş faktör kişilik boyutu Allport ve Odbert ile başlamıştır. 1936 yılında Allport ve Odbert İngilizce sözlükleri araştırmış ve 18 bin tane kişilik özelliği tasvir eden sıfat bulmuşlardır. Ardından bu özellikleri dört kategoride özetlemişlerdir. Araştırmacılar bu sıfatların gözlemlenebilir ve nispeten kalıcı özellikler olduğunu belirtmişlerdir. 1967 yılında Norman kişilik özellikleriyle ilgili yeni bir sınıflandırma yapmıştır. Ancak Allport ve Odbert'in ve Norman'ın yapmış olduğu sınıflamalarda bazı noktaların açık olmayışı araştırmacıların daha net ve çok boyutlu kavramları geliştirmeye yöneltmiştir. Cattell Allport ve Odbert'ten aldığı 4500 sıfattan oluşan bir liste oluşturup, 12 bağımsız faktör oluşturmuştur. Daha sonra 1981 yılında Goldberg varolan sıfatları geniş çapta olan faktörleri açıklayabilmek için gözden geçirmiştir. Faktör analizleri sonuçları beş faktörün kişilik özelliklerini en geniş perspektifte temsil ettiği görülmüştür. Beş faktör modeli kişiliğin en yeni modelleri arasında ve kişilik alanında kullanılabilecek en pratik modellerden birisidir (John & Srivastava, 1999). Beş büyük kişilik özellikleri dışa dönüklük (konuşkanlık, maceraperest, enerjik), uyumluluk (iyi huylu, esnek, işbirlikçi, tolerans gösteren), sorumluluk (sebat eden, düzenli, çalışkan), duygusal denge (güvenli, istikrarlı, kendi kendine yeten, stres ve kaygıdan uzak) ve deneyime açıklık (entelektüel, meraklı, hayal gücü yüksek, açık fikirli) olarak belirlenmiştir (Barrick & Mount, 1991).

Tablo 2’de beş faktör kişilik özellikleri ve bu özellikler için kullanılan sıfatlar verilmiştir.

Tablo 2: Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Dışa dönüklük	Sosyal İddialı Enerjik Maceraperest Sıcakkanlı
Uyumluluk	Affedici Açık Diğerkam Kurallara uyan Mütevazı Mülayim
Sorumluluk	Verimli Organize Dikkatli Başarı odaklı Öz disiplinli olan Planlı
Nevrotiklik	Kaygılı Asabi Depresif Utangaç Karamsar Öz güvensiz
Deneyime Açıklık	Meraklı Hayal gücü yüksek Sanatsal Farklı alanlara ilgi duyan Heyecanlı Gelenekçi olmayan

Kaynak: (John, Donahue, & Kentle, 1999)

Beş büyük faktör kişilik boyutlarının altta yatan temel karakter boyutları olduğuna inanılmaktadır. Sorumlu bireyler bilgi paylaşımını görevlerinin bir parçası olarak görürler. Uyumlu bireyler başkalarına empati ve şefkat gösteren kişiler olarak tanımlanır. Duygusal

denge-sizlik yaşıyan bireylerin daha az bilgi paylaşımında bulundukları görülmektedir (Kalshoven, Den Hartog, & De Hoogh, 2011).

Kişilik özellikleriyle davranışın durumun gücüne göre değişiklik gösterdiği öne sürülmektedir. Araştırmacılar bu anlamda güçlü ve zayıf durumların ayırımını yapmışlardır. Güçlü durumlar uyumu gerektirecek önemli talep ve baskıların olduğu, zayıf durumlar ise uyulması gereken daha az talep ve baskıların olduğu durumlardır. Dolayısıyla hangi durumda nasıl davranılacağı konusunda kişisel özellikler etkili olmaktadır. Beş faktör kişilik boyutları farklı kültürlerde, mesleklerde kabul görmüştür (Barrick & Mount, 1991).

Birçok araştırmada iş yerinde daha iyi sonuçlar elde edilebilmesi açısından kişilik özelliklerinin incelenmesi gerektiği görüşü vardır. Örneğin Judge ve diğerleri (1999) iş tatmini gibi içsel kariyer başarısıyla kişilik arasında önemli ilişkiler bulmuştur. Bono ve Judge (2004) tarafından yapılan çalışmada kişilik ve dönüşümsel liderlik arasında ilişki bulunmuştur. Thoresen ve diğerleri (2004) çalışmasında kişilik ve performans arasında olumlu ilişki olduğu sonucuna varmıştır (Joardar, 2010).

Beş faktör kişilik boyutları kişiliğin sadece beş özelliği olduğu anlamına gelmemektedir. Sadece geniş perspektifte beş boyut altında toplanmaktadır (John & Srivastava, 1999). Mushonga ve Torrance (2008) göre sorumlu bireylerin daha çok ses davranışı gösterdiği görülmüştür. Öte yandan Le Pine ve Van Dyne da duygusal denge ile ses davranışı arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu göstermiştir. Deneyime açıklık boyutu ile ses arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır. Sorumluluk düzeyi yüksek olan bireylerin öz yeterlilikleri de yüksek olduğu ortaya konmuştur (Le Pine & Van Dyne, 2001). Uyumluluk düzeyi yüksek olan bireylerin karar alma sürecine katkı sağlamaları beklenmemektedir (Lievens, Decaestecker, Coetsier, & Geirnaert, 2001). Beş faktör kişilik özellikleri izlenim yönetimi taktiklerinde, kültürel zekâ ve kültürel farklılıklarla başa çıkma becerisinde, görev ve ilişki odaklı gruba kabulde, güç ve bilinir olmada, etik lider davranışında, çalışma performansında, proaktif davranışta, takım odaklı proaktif davranış konularıyla birlikte ele alınmıştır. Performansla ilgili yapılan çalışmalarda beş faktör kişilik özelliğinin çalışma ortamında önemli sonuçlar doğurduğu görülmüştür. Sorumluluk duygusu performansla ilgili tek genel gösterge olarak bulunmuş, diğer boyutlar çalışma performansının daha belirgin diğer özellikleriyle ilişkili olduğu görülmüştür. Örneğin, uyumluluk ve duygusal denge performansla ilişkilirken, dışa dönüklük satış becerisiyle ilişkili olduğu görülmüştür. Dışa dönük ve uyumluluk oranı yüksek olan bireyler çevresindekilere yardım etmede ve onları

koordine etmede daha yetenekli olma ihtimalleri yüksektir. Hirschfeld takım odaklı proaktivenin dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklıkla ilişkili olduğu sonucuna varmıştır (Hirschfeld, Jordan, Thomas, & Feild, 2008).

Beş faktör kişilik boyutları ve ses davranışı arasındaki ilişkiler şu şekildedir. Dışa dönüklük sosyallik, olumlu duygusallık gibi kişinin çevresine gösterdiği enerjik bir yaklaşımdır. Barrick ve Mount (1991) dışa dönük insanları sosyal, girişken, konuşkan, iddialı ve aktif olarak tanımlamaktadır. Dışa dönük insanların diğer insanlarla daha iyi biçimde etkileşime geçtiğine, daha arkadaş canlısı olduğuna, öte yandan içe dönüklerin sessiz, utangaç ve mesafeli olduğunu belirtmiştir. Kendine güvenmeyen ve kolaylıkla utanan insanlar ses davranışı gösterme konusunda daha çekingen davranmaktadırlar. Duygusal açıdan dengeli olan bireyler öneri getirme konusunda daha kabiliyetlidirler zira kendilerini çaresiz hissetmezler. Bu noktada Le Pine ve Van Dyne (2001) nevroitiklikle ses arasında olumsuz bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Deneyime açıklık bireyin zihinsel ve deneyimsel yaşamının karmaşıklığı, orijinallliği ve düşünce alanıyla ilişkilidir (John & Srivastava, 1999). Barrick ve Mount'a göre en zor tanımlanan boyuttur. Bu boyut beş faktör kişilik özellikleri arasında en az anlaşılan boyut olmuştur (Digman, 1990). Literatürdeki sınırlı sayıda bulgulara bakıldığında bu kişilik boyutu ile ilgili daha fazla çalışma yapılması gerekliliği görülmektedir. Deneyime açıklık ile ilgili özelliklere bakıldığında yaratıcılık, merak, geniş görüşlülük, zekâ ve sanatsal anlamda hassasiyet gibi özellikler görülmektedir (Barrick & Mount, 1991). Karkouliau ve Osman'a (2009) göre deneyime açıklık kişinin yeniliklere ilgi duyması ile açıklanmaktadır. Deneyime açıklık özelliği yüksek olan bireyler hassas, yaratıcı, araştırmacıdır. Deneyime açıklık boyutu düşük olan bireyler muhafazakâr ve bildiği çevrede rahat eden kişilerdir. Le Pine ve Van Dyne (2001) beş faktör kişilik özelliklerinin etkilerini incelemişler ve dışa dönüklük puanları yüksek olanların daha fazla ses davranışı göstereceklerini bulmuşlardır. Uyumluluk diğerkâmlık, güven ve tevazu gibi özellikleri içermektedir (John & Srivastava, 1999). Nezaket, esneklik, güven, iyi huyluluk, işbirlikçilik, affetme, yumuşak kalplilik ve toleranslı olma bu boyutla ilişkilidir. Uyumlu bireyler sıcakkanlı, sevilen, duygusal açıdan destekleyicidir. Uyumlu insanlar diğer insanlarla nasıl ilişki kuracaklarını bilirler ve diğer insanların düşünce ve duygularına karşı duyarlıdırlar. (Barrick & Mount, 1991). Hirschfeld (2008) uyumluluk ve takım uyumunun bireysel algılar arasında önemli olumlu ilişkisi olduğuna işaret etmiştir. Uyumlu insanlar iş birliği ve grup uyumu aradıkları ve kurallara riayet ettikleri için tartışma çıkarmaları veya kişilerarası ilişkileri zora sokmaları beklenmez. Kurallara uyma, diğer insanlarla tartışmama ve sosyal

uyumu sürdürme istemleri uyumlu bireylerin özellikleri arasındadır. Ses davranışı gösteren bireyler değişim odaklı, statükoya karşı çıkan ve grup uyumunu bozmaya meyillidirler. Yüksek oranda uyumluluk gösteren bireyler genellikle diğerleri tarafından yapılan önerilere “bana uyar” yaklaşımı içinde olurlar. Sonuç olarak, sessizlik içinde statükoya destek vermeye devam ederler. Buna göre Le Pine ve Van Dyne uyumluluk ve ses arasında olumsuz ilişki bulmuşlardır (Le Pine & Van Dyne, 2001). Sorumluluk hedef, mecburiyet, azim duygusu yüksek oranlarda görülür. Sorumluluk duygusu yüksek olanlar başarı odaklı ve güvenilirlerdir. Planlı, organize, azimli, çalışkan ve dikkatlidirler (Barrick & Mount, 1991). Araştırmalara göre sorumluluk sahibi olanlar daha fazla proaktif davranış ve diğerkâmlık sergilerler. Bu kişilik özelliğinde olan bireylerin işte gönüllü davranış göstermeleri beklenir (Brief & Motowidlo, 1986). Sorumluluk düzeyi yüksek olan bireyler başarı odaklıdır ve mevcut durumu daha iyi hale getirmek için iletişim kurma konusunda isteklidirler. Örgüt içinde fikirlerinin daha iyi anlaşılabilmesi için kararlılık gösterirler. Mushonga ve Torrance (2008) sorumlu bireylerin örgütün hedeflerinden sapma durumuna karşı otoriteye karşı duracak cesareti gösterdiklerini belirtmişlerdir. Le Pine ve Van Dyne (2001) çalışması ses davranışı ve sorumluluk arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Öte yandan nevroitiklik duygusal dengenin tam zıttıdır ve sinirli, gergin, üzgün olma gibi olumsuz duygular ile ilişkilendirilir. Barrick ve Mount (1991) bu kişilik özelliklerini gerginlik, sıkıntılı, kızgın, utangaç, duygusal, kaygılı ve güvensiz gibi sıfatlarla ilişkilendirmiştir. Karkolian ve Osman (2009) nevroitik olan bireylerin kaygılı, depresif ve güvensiz olma eğiliminde olduklarını vurgulamıştır. Çalışmaları aynı zamanda nevroitiklikle kişiler arası güven arasında olumsuz ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Nevrotik bireyler sıradan olayları tehdit edici ve zor olarak algılama eğilimindedirler. Bu kişilik özelliğine sahip bireyler korkarlar ve diğer insanlara kolay kolay güvenmezler.

Buna göre, beş büyük kişilik özellikleri ile çalışan ses davranışı eğilimi arasında ilişki olduğu hipotezi oluşturulmuştur.

2.3. ÖZ YETERLİLİK

Öz yeterlilik hem motivasyon hem de bilişsel alanda araştırma yapan bilim insanları tarafından çalışılmaktadır. Bu iki yapı arasında kavramsal farklılıklar olmasına rağmen, ampirik çalışmalar bu iki kavram arasında çok fark bulunmadığını göstermektedir. Bazı motivasyonla ilgili yaklaşımlarda öz yeterlilik kavramı, bireyin temel ihtiyacı olarak ele alınmakta ve çevre üzerinde birincil düzeyde etki edecek güç olarak görülmektedir. Bilişsel yaklaşımlar kişinin kendi davranışı ve çevresiyle üzerindeki bilişsel değerlerin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, öz yeterlilik teorisi bireyin başarısının düşünceler, inançlar ve davranış gibi kişisel özellikler arasındaki ilişkilere bağlı sosyal bilişsel teorinin bir parçasıdır. Bu teoriye göre öz yeterlilik insanların davranışlarını etkiler ve çevresel faktörlerden etkilenir. Bilişselliğin, kişilik özelliklerinin ve çevrenin karşılıklı ilişkisi öz yeterlilik teorisinin ana unsurlarını oluşturmaktadır.

Öz yeterlilik kişinin kendi etkinliğini değerlendirebileceği en yaygın mekanizmalardan biridir. İnsanlar bir işi başaramayacaklarını düşündükleri sürece inisiyatifi ele alma eğiliminde olmazlar. Ancak yeterliliklerine güvendikleri sürece değişimi yaratacak gücü kendilerinde bulurlar (Bandura A. , 1977).

Hayatlarının ilk yıllarından itibaren bebekler yapmış oldukları hareketlerle ve çevreleri arasındaki ilişkiyi öğrenmeye başlarlar. Bandura'ya göre hareket ederek, vurarak, elindeki oyuncaklarını fırlatarak ses çıkartma, bebeklerin çevrelerinde etki bırakmalarını fark ettikleri ilk deneyimlerdir. Çocuklar büyüdükçe, sosyal çevreleri önem kazanır ve diğer insanlarla olan etkileşimini gelişimsel sonuçları etkilemeye başlar. Rol modeller ve sözlü iknalar kişisel yeterliliğin kaynakları olarak ortaya çıkar. Son tahlilde Bandura'nın öz yeterlilik teorisi dört kaynak öne sürmektedir (Bandura A. , 1986);

- doğrudan deneyimler
- dolaylı gözlem
- sosyal ikna
- psikolojik durumlar

2.3.1. Öz Yeterlilik İnancının Kaynakları



Şekil 2: Öz Yeterlilik İnancının Kaynakları (Bandura A. , Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change., 1977)

Doğrudan deneyimler öz yeterliliği besleyen temel ve en güçlü olgudur. Kişilerin başarı ve başarısızlığı onların öz yeterlilik yargılarını ortaya çıkaran en temel göstergedir. Doğrudan deneyimleri bir örnekle açıklamak gerekirse, bir bireyin okul başarısı o kişide öz yeterliliğin güçlenmesini sağlarken, akranları tarafından dışlanan bir bireyin öz yeterlilik seviyesi düşebilir. İkinci önemli öz yeterlilik kaynağı ise dolaylı gözlemdir. Dolaylı gözlemde birey çevresindeki insanların başarılarını kıstas alarak kendinin ne kadar başarı gösterip gösteremeyeceğini öngörmeye çalışır. Bu kavramı da bir örnekle açıklayacak olursak, bir öğrenci sınıftaki diğer arkadaşlarının başarı ve başarısızlıklarını gözlemleyerek kendini onlarla mukayese etmektedir. Mukayese neticesinde kendi öz yeterliliğini değerlendirmektedir. Öz yeterliliği etkileyen üçüncü faktör ise sosyal iknadır. Sosyal ikna ile bir bireye verilecek olumlu geri bildirim bireyin öz yeterlilik seviyesini yükseltebilir (Schunk & Hanson, 1985). Son olarak bireylerin fizyolojik tepkileri de öz yeterliliklerini etkilemektedir. İnsanların yetenek düzeylerini tartmak için fizyolojik reaksiyonlarına güvendiklerini söylemiştir (Bandura A. , 1977).

İnsanların öz yeterliliklerini nasıl algıladıkları dört şekilde ortaya çıkmaktadır. Birincisi başarılı deneyimlerdir. Başarılı deneyimler bireylerin yeteneklerine olan inancını geliştirmektedir. Öte yandan başarısızlıklar da öz yeterlilikleri hakkında şüphe duymalarına yol açmaktadır. Öz yeterlilik algısını etkileyen bir diğer faktör ise kolay elde edilen başarıdır. İnsanlar kolaylıkla başarıya ulaştıklarında, bir başarısızlık karşısında kolaylıkla cesaretleri kırılır. Bu sebeple, sebat edebilmeyi öğrenmek için, insanların zorlukların üstesinden gelebilmeyi öğrenmeleri gerekmektedir. Olumsuz koşullar zor durumları idare edebilmenin önünü açmaktadır. İnsanlar engelleri aştıktan sonra, başarısızlıklardan olumsuz etkilenmeden süreci yönetmeyi öğrenirler. Öz yeterliliği geliştirmenin ikinci yolu ise modellemedir. Başarılı kişileri gözlemleme insanlara mukayese imkânı verir. İnsanlar kendi yetenekleriyle performanslarını ölçme eğilimindedir. Başarılı insanları gözlemleyerek kendilerinin ne kadar amaçlarına ulaşabileceklerini görürler. Üçüncü yöntem ise sosyal iknadır. İnsanlar çevrelerinden destek gördükçe daha fazla çaba içine girerler. Ancak burada önemli olan nokta kişilerin koydukları hedeflerin gerçekçi olmasıdır. Çevrelerinden yanlış yönlendirme gelmesi onların başarısızlığına sebep olabilir. Son olarak, öz yeterlilik bireyin fiziksel durumunu güçlendirmesi ve stres seviyesini düşürmesiyle gelişir (Wood & Bandura, 1989). Öz yeterlilik içsel motivasyonun en önemli parçasını oluşturmaktadır ve benlik kavramının bölümlerini oluşturan en önemli boyutlardan biridir (Wang, Gan, Wu, & Wang, 2015). Algılanan öz yeterlilik insanların hayatlarındaki zorlukların üstesinden gelmede sebat etmesini etkileyen bir faktördür (Bandura & Cervone, 1986).

Öte yandan, güç durumlarla başa çıkarken insanlar stres ve depresyona karşı duyarlı hale gelmektedirler, öz yeterlilik insanların zor durumlarla başa çıkmasına yardımcı olur ve stresli durumların üstesinden gelinmesine katkı sağlar. Düşük öz yeterlilik düzeyi yüksek oranda kaygıya sebep olur. Tehditlerle başa çıkma inancı olmayanlar kendilerini stres altında bulur ve etkin iş üretme ihtimallerini ortadan kaldırır (Bandura A. , 2001). Algılanan öz yeterliliğin motivasyonda önemli rol oynamaktadır. İnsanlar değişim gerçekleştirmek istediklerinde öz yeterliliklerine güvenirler (Bandura A. , 1991).

Mevcut yetenekleri doğrultusunda neler yapabileceğine yönelik kişisel inancı yüksek kişilerin işlerine daha çok sahip çıktıkları görülmektedir (Çetin F. &, 2015). Ulusoy (2015) öz yeterlilik ve yaratıcılık arasında ilişki olup olmadığını araştırmış ve iki kavram arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu belirtmiştir. Araştırmalarda işe gönülden adanma ile öz yeterlilik arasında olumlu yönde ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Bal, 2008). Bir diğer

araştırma sonucuna göre öz yeterlilik algısı girişimcilik potansiyelini olumlu yönde etkilemektedir. Öz yeterlilik algısı yüksek kişilerin düşük olanlara göre girişimcilik potansiyelinin yüksek olduğu ortaya konmuştur (Çolakoğlu & Çolakoğlu, 2016). Başka bir araştırmada bir örgütte nepotizm davranışı görüldüğünde iş görenler sessizlik davranışı sergilemektedirler. Öz yeterliliğin ses davranışına etki ettiği göz önünde bulundurulduğunda, öz yeterliliği düşük olan bireylerin ses davranışı göstermeyeceği sonucuna varılabilir. Nitekim burada yapılan araştırmanın sonuçları öz yeterliliğin ses davranışını olumlu yönde etkilediği gerçeğini desteklemektedir. Öz yeterliliğin sessizliği azalttığı görülmüştür. Bireyin öz yeterliliği ile örgütsel sessizlikleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Çalık & Nartiyok, 2018).

Literatürde öz yeterlilik inançları göreve özel, alana özel ve genel öz yeterlilik olmak üzere üç bağlamda tartışılmaktadır (Işık, 2001). Ayrıca Bandura'ya göre öz yeterliliğin farklı tipleri olduğu belirtilmiş olup, bunların akademik öz yeterlilik, kolektif öz yeterlilik ve yaratıcı öz yeterlilik olduğu ortaya konmuştur (Uçar, 2018)

Öz yeterliliği yüksek olan ve iç kontrol inancına sahip bireylerin girişimcilik niyetlerinin artacağı söylenebilmektedir (Özler, Giderler, & Baran, 2017). Oktuğ yapmış olduğu araştırmada (2018) çevrimiçi mülakatı tercih edenlerin öz yeterlilik düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Öz yeterlilik algısı yüksek olan öğretmenlerin değişime karşı daha açık oldukları görülmüştür. Bozbayındır ve Alev'in (2018) araştırmasına göre proaktif kişilik ile değişime açıklık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Öte yandan, Öneren ve Çiftçi (2013) öz yeterlilik ile mantıksal karar verme arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

Öte yandan, benzer anlamlarda kullanılan öz yeterlilik ve öz güven arasındaki nüans şu şekilde açıklanmaktadır. Öz yeterlilik ve öz güven bazı durumlarda birbirlerinin yerine kullanılmış olsa da farklı yapılara atıfta bulunmaktadır. Öncelikle, kişinin kendine olan güveni öz benlik gibi genel bir terimdir. İkinci olarak, öz güvene sahip bir bireyin yaptığı iş olumsuz neticelenebilir. Bir başka deyişle, özgüven olumsuz bir anlama gelebilmektedir. Öte yandan, öz yeterlilik olumlu manada kullanılmaktadır (Özdemir, 2009). Öz yeterlilik kişinin bir işi başarıyla tamamlayabileceğine dair kendine olan inancıdır (Bandura A. , 2013).

Çalışanların farklı fikirleri, bilgileri ve problemler karşısında farklı çözümleri olabilir ancak düşük seviyede öz yeterlilik yüzünden “benim için sorun yok, böyle iyi” yaklaşımını sergilerler. Bu kişiler kendi görüşlerini paylaşmak yerine, başkaları tarafından sunulan fikirleri desteklerler. Le Pine ve Van Dyne’in (1998) araştırmasına göre öz saygısı yüksek olan bireyler düşük olanlara göre daha fazla ses davranışı göstermektedir. Landau’nın (2009) çalışması da ses çıkarma davranışının öz yeterliliği yüksek olan bireylerde daha çok olduğunu ortaya koymuştur. Sorumluluk düzeyi yüksek olan bireyler daha fazla öz yeterliliğe sahip olup, olası sorunlarla başa çıkmada daha fazla sebat gösterirler (Le Pine & Van Dyne, 2001).

Literatürde yer alan çalışmaların büyük bir kısmında öz yeterliliğin çalışan ses davranışını olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Buna göre öz yeterliliğin çalışan ses davranışı eğilimiyle pozitif yönde ilişkili olduğu hipotezi oluşturulmuştur.

2.4. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

26 Nisan 1986 tarihinde Ukrayna’da yüzyılın en önemli trajedilerinden biri olan Çernobil faciası yaşandı. Nükleer güç istasyonunda çıkan yangın sonrası çok büyük miktarlarda radyoaktif atık çevreye yayıldı. Kaza sonrası yapılan araştırmalarda Çernobil’de görevli mühendislerden birinin bu olayı bildiği halde kariyerini riske etmemek için konuşmamayı tercih ettiği öğrenildi. Bu sıra dışı olay dışında kalan durumlarda da çalışanların ses çıkartma hususunda isteksiz oldukları görülmektedir. Çalışanlar yalnızca net bir kazanç elde edeceklerini düşündüklerinde ses davranışı sergilerler. İş güvencesizliği yaşanan bir durumda ise kazanımlar ve muhtemel kayıplar hesaba katılıp, ona göre hareket edilir (Schreurs, Guenter, Jawahar, & De Cuyper, 2015).

İş güvencesizliği tehdit altında bir çalışma ortamında arzu edilen devamlılığı sürdürmede güçsüz kalma durumudur. Greenhalgh modelinde iş güvencesizliği yapısı çok boyutlu olup beş bileşenden meydana gelmektedir. Bu öğelerden biri terfi fırsatı ve iş planlamada özgürlük gibi unsurlara karşı algılanan tehdittir. Bir kişi ne kadar tehdit algılasa o derece iş güvencesizliği hisseder. İkinci öge ise Vroom’un beklenti teorisinde olduğu gibi algılanan tehdidin önemiyle çarpılması ve sonra toplam sonuç elde edilmesiyle bulunur. Üçüncü öge algılanan tehdit oluşumunun bireyin toplam işini olumsuz yönde etkilemesidir. Dördüncü unsur işten çıkarılma ihtimallerine atfedilen önemdir. Son unsur ise güçsüzlüktür (Ashford,

Lee, & Bobko, 1989). Bu tanımda dört önemli unsur bulunmaktadır; ilk olarak arzu edilen devamlılık, ikincisi tehdit, üçüncüsü risk altındaki iş, dördüncü unsur ise güçsüzlüktür (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010).

Tam üzerinde uzlaşmış bir tanım olmamakla beraber, iş güvencesizliği çalışanın işinin devamıyla ilgili potansiyel tehdit algısına karşı oluşan olumsuz tepki olarak tanımlanmaktadır (Wang, Zheng, Huang, & Chen, 2018). İş güvencesizliği bireyin geleceğe yönelik çalışma durumu ile ilgili güvencesizlik duygularının subjektif algılanmasıdır (Dereli, 2012) İş güvencesizliği çoğunlukla bağımsız değişken olarak ele alınmamıştır. İş güvencesizliği ile birlikte çalışma gayreti, işten ayrılma niyeti ve değişime direnç gösterme gibi kavramlarla birlikte ele alındığı görülmektedir (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010).

Literatürde sıklıkla kullanılan iş güvencesizliği tanımları (Dereli, 2012) ise şu şekildedir; İş görenin tehdit altındaki işinin devamlılığını sağlamada kendini güçsüz hissetmesi (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984), olması gereken iş güvencesi seviyesi ile mevcut durum arasındaki fark (Hartley, ve diğerleri, 1991), iş görenin işinin devamlılığı konusundaki hissettikleri (Naswall, & De Witte, 2003), subjektif olarak algılanan iş kaybı (Sverke & Hellgren, 2002).

İş güvencesizliği geçtiğimiz yıllarda yönetim organizasyon alanında önemli hale gelmiştir. 1950 ve 1960'larda iş güvencesizliği çok yaygın bir kavram değildi zira insan kaynakları tarafından kamu ve özel sektörde çalışanlara örgütsel hedefler konmaktaydı. Döngüsel sanayilerde durum farklıydı. Çalışan sayılarının hızla artıp, hızla azaldığı savunma bütçelerinden etkilenen döngüsel ekonomilerde farklı bir işleyiş vardı. İş güvencesizliği kavramı döngüsel ekonomilerde ortaya çıktı ancak yönetim organizasyon alanında çalışma yapanlar bu kavramı motivasyon, çalışan devri, örgütsel bağlılık gibi örgütsel davranış olarak görmediler. 1970 ve 1980'lerde işgücü uygulamaları değişmeye başladı. Yönetim işgücünü koruyan bir yapıdan çok örgütleri ve hissedar çıkarlarını gözetken bir kavram olarak görülmeye başlanmıştır. Bunun sonucunda değişim mühendisliği kavramı ABD'de popüler hale gelmeye başladı. İşte fayda sağlamayan çalışanları işten çıkarma olağan hale geldi. Yöneticiler küçülmeye elde edilen kısa dönem karlılıktan etkilenince Amerikan iş gücü kısıtlaması diğer ülkelerde de karşılık buldu. Netice itibarıyla, yeni yüzyılın başından itibaren istihdam devamlılığıyla ilgili olarak beklentiler daha önceden sosyalist olan Japonya, Çin ve İsrail'de bile azalmaya başladı. Sonuç olarak, iş güvencesizliği yönetilmesi ve anlaşılması gereken bir kavram haline geldi (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). ABD'de

gerçekleşmiş dört olay iş güvencesizliğinin örgütsel davranış alanında önemli bir değişken olarak ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu olaylar; 1930'larda patlak veren büyük ekonomik kriz 1960'lardan itibaren gerçekleşen şirket birleşmeleri, hızla değişen endüstriyel yapı, sendika temsil gücünün zayıflaması olmuştur (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Literatüre bakıldığında iş güvencesizliğinin sanayileşmiş demokrasilerde gün geçtikçe arttığını görülmektedir (Anderson & Pontusson, 2007). Geçtiğimiz 25 yıl içerisinde gerek teorik gelişmeler gerekse de yeni insan kaynakları uygulamaları yüzünden iş güvencesizliği birçok farklı yöne doğru ilerlemiştir (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010).

1984 yılında iş güvencesizliğinin kavramsal çerçevesi yayımlanmıştır. Yıllar içerisinde bu çerçeve iş güvencesizliği çalışmasının esas teorik temelini oluşturmuştur. İş güvencesizliği ile ilgili çalışmalar 1977'de başlamıştır. New York Devlet Hastanesi maddi zorluklar içerisindeydi ve ücretleri düşürmek istedi. En büyük grup akıl hastanesi çalışanlarıydı. Bu birime gelen hastalardan bazılarının ayakta tedavi edilmesine karar verildi. Bu da daha az çalışanla hastalarla ilgilenilebileceği anlamına gelmekteydi. Neticede hastane çalışanları eleman fazlası olacağından işten çıkarılma korkusuyla karşı karşıya kaldılar (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). İş güvencesizliğiyle ilgili farklı tanımlar mevcuttur. Birçok çalışanın konuyu küresel bir bakış açısıyla ele aldığı görülmektedir. Bu bakımdan iş güvencesizliği sahip olunan işin gelecekte devam edip etmeyeceği yönündeki kaygı olarak tanımlanmıştır. İş güvencesizliğinin üç bileşeni vardır. Birincisi nesnel bir algı oluşudur. İş güvencesizliği farklı çalışanlar tarafından farklı algılanabilir. Bazıları hiçbir sebep yokken kendini güvencesiz hissedebilir, bazıları da işleri gerçekten tehdit altında olsa bile böyle bir algı içerisinde olmayabilir. İş güvencesizliği gelecekle ilgili belirsizliği işaret etmektedir. İşinin geleceği ile ilgili kaygılı olan bir çalışan işine devam edip etmeyeceği konusunda belirsizlik yaşar. Son olarak işin devamlılığıyla ilgili şüpheler iş güvencesizliğinin odak noktasını oluşturmaktadır (De Witte, 1999). Greenhalgh ve Rosenbalt modeline göre iş gören ancak işini kendi isteği dışında bıraktığında iş güvencesizliği ortaya çıkmaktadır. İş güvencesizliğinin boyutları arasında kişinin işine yönelik algıladığı tehdidin şiddeti ve kişinin algıladığı güçsüzlük bulunmaktadır. Tehdidin şiddetini iş kaybının geçici ya da kalıcı olması, işin tamamı veya kısmi olarak kaybedilmesi belirler. İş güvencesizliğinde ikinci boyut ise güçsüzlüktür. Bu noktada güçsüzlük tehditlere karşı başa çıkma yeteneğini gösterememe olarak tanımlanmıştır (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). İş güvencesizliğinin öncüllerine bakıldığında örgütsel değişimler, rol belirsizliği ve dış kontrol odağının iş güvencesizliği ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Ancak rol çatışmasının iş güvencesizliği ile

ilişkili olmadığı görülmüştür (Ashford, Lee, & Bobko, 1989). Kişilik özelliklerine ve iş güvencesizliği riski ile ilgili yapılan çalışmada kişilik özelliği rolünün durumdan duruma değişiklik gösterdiği görülmüştür (Roskies, Louis-Guerin, & Claudette, 1993). Yapılan araştırmada öz saygısı yüksek olan bireylerin iş güvencesizliğinden daha az etkilendiği görülmüştür. Öz saygısı yüksek olan çalışanlar iş güvencesizliği gibi bir durumla karşılaşmayı üstesinden başarıyla gelebilecek bir zorluk olarak görmektedirler. Düşük öz saygıya sahip olanlar ise bu durumu bir tehdit olarak algılamaktadırlar (Adekiya, 2018). İş güvencesizliği formal ve informal iletişim kaynaklarından etkilenmektedir. Bu kaynaklar çalışanın işe devamıyla ilgili tehdit algısını şekillendirmektedir (Greenhalgh & Rosenblatt, Evolution of Research on Job Insecurity, 2010).

İş güvencesizliğine etki eden faktörlere bakıldığında, eğitim eksikliği, iş yaşamında ve teknolojiye yenilikleri takip etme konusunda geride kalma, kötü yönetim, ekonomik zorluklar sayılmaktadır. Diğer unsurlar arasında gerekli becerilerin eksikliği, düşük eğitim düzeyi, işe karşı zayıf tutum, itaatsizlik, şikayetler, iş yükünün azlığı veya çokluğu, disiplin eksikliği, örgütün etik değerlerine karşı çıkma bulunmaktadır. Abolade'nin (2018) yapmış olduğu araştırmaya göre iş güvencesizliği kötü örgütsel performansa ve işgücü devrine yol açmaktadır. İş güvencesizliğinin öznel-nesnel, nitel-nicel, duygusal-bilişsel olmak üzere farklı alt boyutları bulunmaktadır. Öznel iş güvencesizliği bireyin geleceğine yönelik bir güvencesizlik duygusu ile ilgilenmektedir. Nesnel iş güvencesizliği ekonomik kriz, küreselleşme gibi dışsal faktörlerle ilgilidir. Bilişsel iş güvencesizliği bireylerin muhtemel iş güvencesizliği karşısında kaygı durumlarını ifade etmektedir. Duygusal iş güvencesizliği iş kaybı korkusu olarak ifade edilmiştir (Borg & Elizur, 1992).

İş güvencesizliğine dair çalışmalar 1984 yılında Greenhalgh ve Rosenbalt tarafından yapılan araştırmayla başlamıştır. Yapılan bu çalışma Ashford, Lee ve Bobko'ya iş güvencesizliğinin iki boyutunu ölçme konusunda ilham vermiştir. Bu boyutlar işin tehdit altında oluşu ve işe ait özelliklere karşı oluşan tehdit olarak sınıflandırılmıştır. Söz konusu kavramlar niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği olarak iki boyut altında toplanmıştır (De Witte, 2005). İş güvencesizliğinin öncülleri arasında demografik özelliklere bakıldığında cinsiyet, medeni hal, eğitim seviyesinin etki ettiğini, pozisyonel özellikler açısından sosyo ekonomik durum, sendika üyeliği, işsizlik deneyimleri, kıdem, çalışma saatleri ve son olarak çevresel ve örgütsel koşullara bakıldığında bölgesel işsizlik oranı, sanayi türü, işverenin kamu veya özel sektör olmasının etki ettiği görülmektedir (Kinnunen & Natti, 1994).

Olumsuz kişilik özelliklerine sahip kişilerin iş güvencesizliği olduğu durumlarda daha fazla kaygı duydukları görülmüştür (Roskies, Louis-Guerin, & Claudette, 1993). İş güvencesizliği algısının belirleyicileri genel olarak üç grupta toplanmaktadır. Bunlar örgütsel ve çevresel şartlar, demografik özellikler ve kişisel özelliklerdir. Kişilik özellikleri, duygusal zekâ, öz yeterlilik ve denetim alanı gibi bireysel özelliklerin iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini azalttığına ve düzenleyici etkilerinin bulunduğu dair çalışmalar bulunmaktadır (Boz-Semerci, 2018). İkinci olarak çalışanların istihdam edilebilirliklerini geliştirme de iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarını azaltmaktadır. Son olarak, çalışanların gösterdikleri çaba ve ödül dengesinin oluşturulması iş güvencesizliği algısını azaltmaktadır. Çaba ve ödül arasındaki dengesizlik iki türlü çözülebilmektedir. Güvencesiz ortam, statü ve maaş gibi birtakım ödüllerle tazmin edilebilir. Diğerisi ise çalışanlara daha az iş verilmesidir. Bu da örgüte yeni çalışanlar olarak yapılabilir.

Araştırmacılar iş güvencesizliği yaşayan çalışanların yaşamayanlara göre stres, kaygı ve depresyon gibi olumsuz duygular yaşadığını ortaya koymuştur.

Toplulukçu kültürlerin hâkim olduğu toplumlarda iş güvenliği önemlidir. Dolayısıyla toplulukçu kültürlerde iş güveniyle ilgili hususlarda insanlar daha çok etkilenir (Koçak, Kerse, & Özdemir, 2018).

Yapılan çalışmalarda kadınların erkeklere göre daha yüksek iş güvencesizliği algısına sahip oldukları görülmüştür. Yaş değişkenine bakıldığında yaşı 25'den küçük olan bireylerin iş güvencesizliğini yüksek düzeyde hissettiği ve iş arama davranışına yöneldikleri görülmektedir (Köse & Baykal, 2018).

İş güvencesizliği performansı çalışanın rahatlık düzeyini etkilediği bilinmektedir. Yapılan araştırmalarda iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerinde fiziksel ve zihinsel açıdan zararlı etkileri olduğu saptanmıştır. Öğretmenler üzerinde yapılmış olan bir çalışmada zihinsel etkinin fiziksel etkiden daha önemli ölçüde sonuçlar doğurduğu ortaya çıkmıştır. Sürekli iş güvencesizliği korkusuyla yaşayan çalışanların stres ve kaygıyla karşılaşmaları muhtemeldir (Rajput & Talan, 2017). Araştırma sonuçları iş güvencesizliğinin örgütsel bağlılıkta, örgüte güvende, iş tatmininde azalmaya, işten ayrılma niyetinde artmaya yol açtığı görülmüştür. İş güvencesizliği çalışan devrini etkileyeceği için, işten ayrılma niyetiyle arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Araştırmalar insanların zaman içinde çalıştıkları örgüte duygusal bağlılık sergilediklerini göstermektedir. Ancak iş güvencesizliğinin olduğu ortamlarda

bağlılık azalmaktadır. Süleyman Demirel Üniversitesinde yapılan araştırmada on katılımcıdan dokuzunun iş güvencesizliği ortamında örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olduğu gözlenmiştir (Altay & Tekin, 2016). İş güvencesizliğinin performansı da olumsuz yönde etkilediği bilinmektedir. Bireyin hakimiyet duygusunu etkileyecek ve dolayısıyla iş güvencesizliği algısıyla ilişkili dört faktör incelenmiştir. Greenhallgh ve Rosenbalt iş güvencesizliğini stres kaynağı, olası kayıp ve kaygı olarak kavramsallaştırmıştır. Bu tarz bir stresin uykusuzluk ve iştah kaybı gibi sonuçları olabilir (Ashford, Lee, & Bobko, 1989). Probst'un (2005) altı farklı şirkette 807 çalışan arasında iş güvencesizliğinin çalışan tatminini düşürdüğünü ve yüksek oranda işten ayrılma niyetine sebep olduğu ve işten ayrılma davranışını arttırdığı görülmüştür. Ancak daha fazla katılımcı karar fırsatları olan çalışanların iş güvencesizliğinin etkilerini daha az hissettiği görülmüştür.

Boz Semerci'nin (2018) yaptığı çalışmada Türkiye'de faaliyet gösteren bir enerji firmasında 42 çalışandan elde edilen verilere göre iş güvencesizliği ebeveyn olanların iş tatminlerini, işe ve örgüte bağlılıklarını azaltıp, stres düzeylerini yükseltmekte, işten ayrılma veya işe gelmeme gibi davranışsal tepkilere yol açmamaktadır.

İş bir yetişkinin gündelik yaşamının büyük kısmını kapsamaktadır. İş hayatı bir insanın uyanık geçirdiği zamanın yarısını almaktadır ve modern yaşamın devamı için ekonomik anlamda gereklidir. Böylesine önemli bir şeyi kaybetme ihtimali psikolojik ve davranışsal tepkilere yol açmaktadır (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). Araştırma sonuçlarına göre birinin işini kaybetmesi bireyde duygusal yorgunluğa yol açmaktadır. Böyle bir durumda çalışanlar etik olmayan bir davranış içine girebilirler (Lawrence & Kacmar, 2017).

İş güvencesizliğinin sağlıkla ilgili sonuçlarının yanı sıra işle ilgili sonuçları da vardır. İş güvencesizliği iş tatmininde, işe katılımı, örgüte güvende ve bağlılıkta azalmaya sebep olmaktadır (Schumacher, Schreurs, Van Emmerik, & De Witte, 2016). Sosyo demografik değişkenlere bakıldığında kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre daha fazla iş güvencesizliği algılamaktadırlar. Düşük gelirliler arasında iş güvencesizliği algısı yaygındır ve evli çalışanlar evli olmayanlara göre mevcut işlerini daha güvencesiz algılamaktadırlar (Gümü, 2013). Kadınların ve erkeklerin iş güvencesizliğine bakış açıları önemli ölçüde farklı çıkmıştır. Erkeklerin iş güvencesizlik algılarının kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Erkekler iş dünyasında daha fazla fırsata sahip olmakla beraber iş güvencesizliği algısı kadınlarınkinden daha fazladır (Rosenblatt, Talmud, & Ruvio, 1999).

İş güvencesizliğinin sosyal sınıf, cinsiyet ve yaşa göre farklılık gösterdiğini ortaya koyan çeşitli araştırmalar vardır.

Mesleki statü: Bazı çalışmalarda yönetici pozisyonunda olanların iş güvencesizliğini daha çok yaşadıklarına dair bulgular vardır.

Cinsiyet: Literatüre bakıldığında kadınlar da erkekler kadar iş güvencesizliğinin sebep olduğu stresi yaşamaktadırlar. Evli ve çocuklu kadınların erkeklere göre işsizlik deneyimini daha az olumsuz geçirdikleri, öte yandan toplumda halen erkeklerin aileleri için para kazanması gerekliliği devam ettiği için erkeklerin bu durumdan daha fazla etkilendikleri görülmektedir.

Yaş: Araştırmalar yaşları 30 ila 50 arasında olanların işsizliği daha stres verici olarak gördüğü yönündedir. Bu durum 30 yaşından küçük ve 50 yaşından büyük olanların iş güvencesizliğini o kadar da sorun edecek noktada görmediğini göstermektedir. Gençlerin daha az maddi sorumluluğa sahip olmaları, gelecekte daha iyi işler yapabilme imkanları bu durumun sebepleri arasındadır. Öte yandan yaşlı çalışanlar kendilerini emekliliğe hazırlamayı düşünebilmektedirler. Ancak 30 ila 50 yaş arası işsizliğin neticeleri çok ciddi sorunlar doğurabilmektedir.

Yöneticiler arasında iş güvencesizliğine bakıldığında iş güvencesizliğinin diğer kategoride çalışanlarla benzer olduğu görülmüştür (Roskies, Louis-Guerin, & Claudette, 1993).

Sosyal değişim teorisine bakıldığında, iş güvencesizliğinin iş çıktılarına direkt olarak etkisi olduğu görülmektedir. Örgütler yükümlülüklerini yerine getiremediklerinde çalışanların çabalarında ve örgüte bağlılıklarında bir düşüş olur. Değerlendirme teorisine göre iş güvencesizliği iş çıktılarını dolaylı olarak etkilemektedir. Bu etkiler işle ilgili kaygı ve endişe gibi duygusal deneyimler olarak ortaya çıkmaktadır (Huang, Niu, Lee, & Ashford, 2012).

İş Güvencesizliği işten ayrılma niyeti veya değişime direnme ile neticelenebilir. İş güvencesizliği düşük üretkenlik, yüksek çalışan devri, daha düşük adaptasyon gibi örgütsel etkinliği azaltacak sonuçlara yol açabilir. Bu bağlamda yapılan çalışmaların iş güvencesizliğinin çalışan tutumlarını, çalışan performansını ve örgütsel sonuçlara zarar verdiği görülmektedir. Diğer çalışmalar ise ebeveyn iş güvencesizliğinin çocukların öz yeterliliğini olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir. Diğer bir araştırmada iş güvencesizliğinin çalışan sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olduğunu ortaya koymuştur (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010).

Araştırmaya göre katılımcıların yüzde 26'sı geçici istihdam deneyimi yaşamıştır. İş güvencesizliğinin sağlık üzerinde etkisi geçici istihdamla çalışanlarda da çalışmayanlarda da aynı olmuştur (Virtanen, Janlert, & Hammarström, 2011). Malatya ilinde imalat sektöründe yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre algılanan iş güvencesizliği örgütsel aidiyeti azaltmaktadır (Ilkım & Derin, 2018). İş güvencesizliği yaşayan çalışanlar adaletsiz bir örgütte çalıştıklarını düşündüklerinden işlerini erteleme eğilimi göstermektedirler (Sadykova, 2016). Yapılan analizler neticesinde iş güvencesizliği daha düşük iş tatminine ve yüksek işten ayrılma niyetine yol açmaktadır. Bazı örgütlerde iş güvencesizliğini azaltmak için yapılan çalışmalarda çalışanların daha fazla katılım sağlaması ve önemli örgütsel karar alma süreçlerine katılımı ile neticelendiği görülmektedir (Probst, 2005). Araştırmalar çalışanların iş güvencesizliği hissettiği durumlarda psikolojik açıdan mutlu hissetmediği ve sonunda işten ayrılmak istedikleri sonucu ortaya çıkmıştır (Emberland & Rundmo, 2007).

İş güvencesizliğinin sonuçlarına bakıldığında sağlıkla ilgili değişkenler ve işle ilgili değişkenler olarak ele alabiliriz. İşle ilgili değişkenlere bakıldığında iş tatmini, psikolojik geri çekilme, düşük örgütsel katılım gibi kavramlar ile karşılaşılmaktadır (Kinnunen & Natti, 1994). Genel olarak işverene olan yüksek güven ve istihdam edilebilirlik algısı nitel ve nicel iş güvencesizliğini azaltmaktadır (Arnold & Staffebach, 2012).

Rosenblatt, Talmud ve Ruvio'nun (1999) yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre iş güvencesizliği örgütsel bağlılık, performans, örgütsel destek, işten ayrılma niyeti ve değişime karşı direnç üzerinde olumsuz etkisi olduğu görülmüştür.

Örgütsel vatandaşlık davranışıyla iş güvencesizliği arasındaki negatif ilişkiyi açıklamak için sosyal değişim teorisi kullanılabilir. İşinin devamlılığıyla ilgili herhangi bir tehlike hissetmeyen iş gören daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedir. Tam tersi durumda ise, yani iş güvencesizliği hissedilen bir örgütte çalışanlar daha düşük seviyede örgütsel vatandaşlık sergileyeceklerdir (Bohle & Alonso , 2017).

Çalışanlar sürekli değişen istihdam koşullarına farklı tepkiler vermektedir. Bu tepkiler istihdam piyasasının özellikleri, istihdam edilebilirlik, bireysel özellikler, aile sorumluluğu, yaş, cinsiyet gibi özelliklere dayanmaktadır. Örneğin, kolaylıkla iş bulabileceğini hisseden çalışanlar iş dünyasının değişmekte olan doğasını olağan görmektedirler. Öte yandan,

aileleri için maddi anlamda sorumluluk taşıyanlar bu gibi durumları olumsuz olarak algılamaktadırlar (Sverke & Hellgren, 2002).

Greenhalgh ve Rosenbalt'a göre çalışanların iş güvencesizliğine karşı bir tepki verdiklerini ve onların bu tepkisi örgütsel etkililikte birtakım sonuçlar doğurmaktadır. Ancak sonuçların net ve direkt etkisi gözükmebilir, zira iş güvencesizliği ile ilgili yapılan çalışmalar bilim insanları tarafından sınırlı düzeyde ilgi görmüştür (Hellgren, Sverke, & Isaksson, 1999). İş kaybı tehdidi altında daha genç olan çalışanlar ve kıdemi daha kısa süreli olanların çalıştıkları örgütten ayrılma niyeti içinde oldukları görülmüştür. Öte yandan yaşça büyük ve kıdemli çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıkları açısından olumsuz etkilendikleri gözlemlenmiştir (Cheng & Chan, 2008).

İş güvencesizliğinin düşük iş tatminine ve yüksek çalışan devrine, çalışanın işten ayrılma niyetiyle ilişkili olduğu görülmüştür. Ancak, katılımcılara karar alma fırsatları vermenin iş güvencesizliğinin etkilerini azalttığını göstermiştir (Probst, 2005). Çalışanların zihinsel sağlıkları ve karar alma süreçlerine katılımları iş güvencesizliği algısı açısından önemli rol oynamaktadır (Kamani, 2017).

İş güvencesizliği öngörülemez ve kontrol edilemez olduğu için çalışanlar için bir sorun niteliğindedir. Öngörülemez ve kontrol edilemez oluşunu azaltarak iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçları zayıflatılabilir. Bunu başarmanın üç yöntemi vardır; iletişim, karar alma süreçlerine katılım ve örgütsel adaleti tesis etme. İletişim eksikliği iş güvencesizliğine sebep olan unsurlardan biridir. Araştırmalar açık iletişimin güvencesizliği azalttığını göstermektedir. Açık, dürüst ve zamanında kurulan iletişimin öngörülebilirliği ve kontrol edilebilirliği arttırdığı gözlenmektedir. Ayrıca çalışanla kurulan iletişimin şekli çalışana kendini saygın hissettirmektedir. Çalışanlara örgüt içi kararlara katılım fırsatı veren işveren çalışanlar tarafından daha adil olarak algılanmaktadır (De Witte, 2005).

İş güvencesizliği üç bileşenden oluşmaktadır; bir işin tamamının kaybedilmesi, işe ait bir takım özelliklerin kaybedilmesi, işi kaybetme karşında güçsüzlük (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). İşinin tamamının kaybedilmesinin yanında çalışma programı ve kariyer fırsatları gibi işin sürekliliğini tehdit eden bazı uygulamalar çalışanlarda iş güvencesizliği algısına sebep olmaktadır. Ayrıca işin nitelikleri ve çalışma koşullarının çalışan açısından taşıdığı önem de iş güvencesizliği kaygısının düzeyini belirlemede önemli bir yere sahiptir (Ashford, Lee, & Bobko, 1989).

Lazarus ve Faulkman (1984) iş güvencesizliği bireyde strese sebep olduğundan konuyu stresle başa çıkma olarak ele almıştır. Çalışanlar iş güvencesizliği ile mücadele etmede yetersiz kalırsa endişe, kaygı gibi olumsuz neticeler ortaya çıkabilir.

İş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini örgütsel iletişimin niteliğini ve niceliğini artırarak engellenebilir. İkinci olarak çalışanların istihdam edilebilirliklerini geliştirmede iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarını azaltmaktadır. Son olarak çalışanların gösterdikleri çaba ve ödül dengesinin oluşturulması iş güvencesizliği algısını azaltmaktadır. Çaba ve ödül arasındaki dengesizlik iki türlü çözülebilmektedir. Güvencesiz ortam statü ve maaş gibi birtakım ödüllerle tazmin edilebilir. Diğeri ise çalışanlara daha az iş verilmesidir. Bu da örgüte yeni çalışanlar olarak yapılabilir (Elst, ve diğerleri, 2014).

2.4.1.İş Güvencesizliğinin Boyutları

İş güvencesizliğinin boyutları üç başlıkta toplanabilir; nesnel ve öznel, bilişsel ve duygusal, niteliksel ve niceliksel. Bir işyerinde bireylerin iş güvencesizliklerine karşı farklı tutumları vardır. Kimileri iş güvencesizliğini daha az hissedebilir veya hiç hissetmeyebilir. Bilişsel iş güvencesizliği çalışanın işini veya işe ait imkanları kaybetme ihtimalinin farkında olmasıdır. Duygusal iş güvencesizliği olası kayıplara karşı bireyin kaygı duymasudur. Niteliksel iş güvencesizliği çalışma koşullarındaki olumsuzluklar, işin kendisinde meydana gelen olumsuz değişiklikleri içerirken niceliksel iş güvencesizliği işin devamlılığı hususunda çalışanın endişe duyması durumudur. Araştırmacılara göre işle ilgili sonuçları ön görmede kişilik özelliklerinin geçerliliği durumsal özelliklere göre farklılık göstermektedir. Kişilik özellikleri gizil değişken olarak farklı durumlara göre davranışsal ve tutumsal tepkileri harekete geçirmektedir. Bir başka deyişle belli bireysel özellikler ancak kişilik ile ilgili durum söz konusu olduğu takdirde harekete geçmektedir. Tam tersine kimi durumlarda bir durum kişilik ile ilgili tepkileri kısıtlayabilir de. Bu araştırma sonuçlarına göre iş güvencesizliği temel benlik değerlendirmesi ve iş tatmini arasında aracılık etmektedir (Hsieh & Huang, 2017).

İş güvencesizliğinin iki boyutu niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliği kişinin kariyeriyle ilgili tehdit algısıdır. Niteliksel iş güvencesizliği kişinin sektörel anlamda gelecekte kendini nasıl konumlandıracağı ile ilgilidir. Niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliğinin örgütsel politika ve duygusal bağlılık arasında düzenleyici rolü olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Niteliksel iş güvencesizliği algılanan örgütsel politika ve duygusal bağlılık arasındaki negatif bağlantıyı güçlendirmektedir. Yöneticilerin bilmesi gereken bir konu da şudur; çalışanlar çıkarıcı davranışın örgütte yaygın olduğunu hissedersen, çalışanların örgüte olan duygusal bağlılıkları azalacaktır. Niceliksel iş güvencesizliği bir çeşit tampon etkisi göstermektedir. Niceliksel iş güvencesizliği arttıkça zorunlu bağlılık azalmaktadır. Bunun altında yatan sebep yüksek oranda niceliksel iş güvencesizliği hisseden çalışanlar örgütsel politikalardan daha az etkilenecek ve iş yeri dinamiklerinin içinde daha az yer alacaktır (Sanman, 2010).

Modern iş dünyası birçok değişiklikten etkilenmektedir. Verimlilik ve inovasyon baskısı şirketleri daha rekabetçi olmaya zorlamaktadır. Bunun yanında, ekonomik krizler birçok firmayı maddi zorluklara sokmaktadır. Beklenildiği üzere, çalışanların işlerinin devamlılığıyla ilgili algıladığı tehdit birçok çalışan için önemli bir mesele haline gelmiştir.

Niteliksel iş güvencesizliğinin hem çalışanlar hem de örgüt için olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Zira niteliksel iş güvencesizliği sektörel, örgütsel, endüstriyel değişimler neticesinde ortaya çıkmaktadır. Bu tip bir iş güvencesizliği algısı kişilerde duygusal yorgunluk, psikolojik stres, somatik sağlık şikayetlerine yol açmaktadır (Elst, ve diğerleri, 2014).

İş Güvencesizliğinin Boyutları



Şekil 3: İş Güvencesizliği Boyutları (De Witte, 2005) ve (Anderson & Pontusson, 2007)

Çalıştıkları örgütün kendilerine adil davranmadığını düşünen ve iş güvencesizliği yaşayan bireylerin duygusal yorgunluk ve stres belirtileri ile karşılaşmada daha büyük risk altında olduğunu göstermiştir. Ancak sonuçlar cinsiyete göre kısmen farklılık göstermektedir (Kausto, Elo, Anna , Lipponen, & Elovainio, 2005).

Kişisel özelliklerin iş güvencesizliğine olan etkisi alanında sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu alanda yapılan çalışmaların birinde kontrol eksikliği yaşayan bir birey daha fazla iş güvencesizliği yaşayabilir. Öte yandan, öz saygısı yüksek olan bireyler iş güvencesizliğini daha az hissetmektedirler (Voon & Ma, 2014). İç kontrol odakları daha yüksek olan çalışanların iş güvencesizliğiyle daha iyi başa çıkabildikleri görülmüştür (Xiao, Wu, & Liao, 2018). Bu durumda iş güvencesizliği ve çalışan ses davranışı eğilimiyle arasında pozitif yönde ilişkili olduğu hipotezi oluşturulmuştur.

Bir diğer çalışmada etkileşimsel adalet ve çalışan refahı arasında iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisi olup olmadığına bakılmıştır. Ancak bu ilişki cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Bir başka deyişle, iş güvencesizliği çalışan refahı üzerinde etkileşimsel adalet etkisini yalnızca kadın çalışanlar üzerinde göstermektedir. Öte yandan, algılanan iş

güvencesizliğinin işlemsel adalet ve çalışan refahı arasındaki ilişkide düzenleyici rolü bulunmaktadır (Kausto, Elo, Anna , Lipponen, & Elovainio, 2005).

İş güvencesizliği çalışanları engelleyici bir stres kaynağı olarak bilinmektedir. Bu açıdan, çalışanlar rol ötesi bir davranış olan ses çıkartmayı bu gibi durumlarda göstermemektedirler. Yapılan çalışmalar da çalışan sosliliği ve iş güvencesizliği arasında olumsuz bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ancak, iş güvencesizliğinin çalışan sosliliğini olumlu yönde etkilediğine dair sebepler de öne sürölmektedir (Schreurs, Guenter, Jawahar, & De Cuyper, 2015).

Öte yandan, tüm çalışanlar iş güvencesizliğini aynı ölçüde hissetmemektedirler. Bazıları bu durumu seslerini duyurmak için bir fırsat olarak görmektedirler. Literatürde yer alan bazı çalışmalar da iş güvencesizliği hisseden çalışanların daha fazla ses davranışı gösterme eğiliminde olduğunu destekler niteliktedir (Hellgren, Sverke, & Isaksson, 1999).

Çalışan sosliliğin iş güvencesizliği yaşanan bir örgütte çalışanlar açısından olumlu mu olumsuz mu sonuç vereceği önemli bir soru olmasına rağmen, konuyla ilgili literatürde sistematik bir çalışmaya rastlanmamıştır (Schreurs, Guenter, Jawahar, & De Cuyper, 2015).

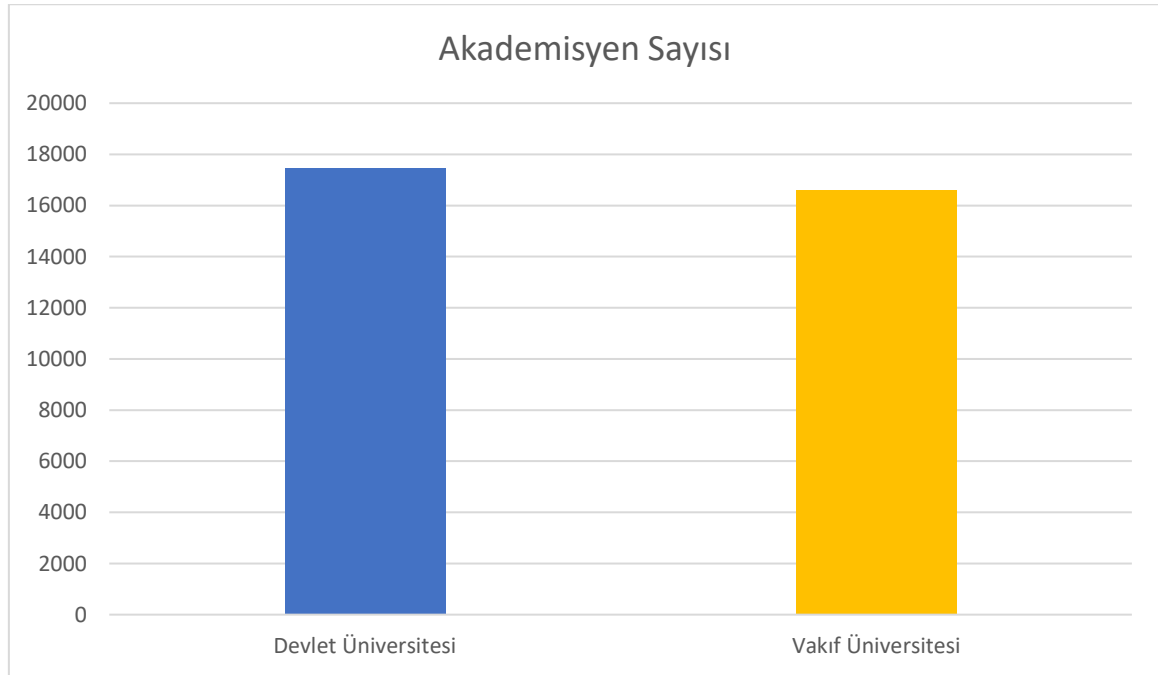
3. İSTANBUL'DAKİ DEVLET VE VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE BİR UYGULAMA

Dördüncü bölümde kişilik ve öz yeterliliğin çalışan sesliliğine etkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici rolünün incelenmesi kapsamında İstanbul'daki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlere uygulanan anket çalışmasının analiz ve bulguları bulunmaktadır. Bu bölümde; araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın metodolojisi, analiz ve bulgulara yer verilmiştir.

3.1. İstanbul'da Devlet ve Vakıf Üniversiteleri

2019 yılı Ocak ayı itibariyle İstanbul ilinde 11 devlet üniversitesinde 17462, 42 vakıf üniversitesinde 16591 öğretim elemanı görev yapmaktadır. Tablo 3'te akademisyen sayıları gösterilmektedir.

Tablo 3: İstanbul'da Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyen Sayısı



Kaynak: (www.yok.gov.tr)

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde en değerli kaynağın insan kaynağı olduğu ve doğru yeteneği bulup istihdam etmenin giderek güçleştiği görülmektedir. Örgütlerin varlığını, devamlılığını ve gelişimine katkı sağlayan yetişmiş insan kaynağının, çalıştığı örgüte fayda sağlamak için fikir ve önerilerini geliştirmesi hem bireysel düzeyde hem de örgütsel düzeyde büyük önem taşımaktadır. Çalışanların fikirlerini beyan edecekleri zemini bulmalarına imkân veren çeşitli unsurlar vardır. Bu unsurlardan bazıları kişilik özelliği ve öz yeterlilik gibi bireysel özelliklere bağlıdır. Bazıları ise dışardan etki eden unsurlardır. Bu unsurlar, iş tatmini, örgütsel güven, örgütsel adalet, psikolojik kontrat veya iş güvencesizliği olabilir. Bu araştırmada, çalışan sesliliğine etki eden faktörlerden kişilik ve öz yeterlilik gibi bireysel faktörler yanında iş güvencesizliğinin düzenleyici rolünün de etkisi araştırılmıştır. Bugüne kadar yapılan çalışmalarda çalışan sesliliğinin sonuçlarının neler olduğu incelenmiştir. Bu araştırma çalışan sesliliğine etki eden bireysel faktörlerin iş güvencesizliği yaşanan bir örgütte ne yönde etki edeceğini göstermesi bakımından bir ilk olma özelliği taşımaktadır.

Araştırmanın bir diğer önemi ise üniversitelerde görev yapmakta olan akademisyenlerin ses davranışını ölçmesidir. Gerek ülkemizde gerek dünyada reel piyasalara yetişmiş insan kaynağı sağlanmasında önemli rol üstlenen akademisyenlerin içinde bulundukları üniversitelerde seslerini yeterince duyurup duyuramadıkları sorusunun cevabı araştırmanın temel sorularından biridir. Gerek devlet gerek vakıf üniversitelerinde yaşanan örgüt ikliminin etkisiyle akademisyenler iş güvencesizliği yaşamaktadır. İş güvencesizliği ortamında çalışan akademisyenlerin ses davranışı sergilemelerinin ne ölçüde ortaya çıktığı araştırmanın sorularından bir diğeridir.

Literatürde çalışan sesliliğinin sonuçları ile ilgili çok sayıda olmasına rağmen, sesliliğe etki eden faktörlerin çalışıldığı araştırmalar sınırlı sayıdadır. Ayrıca, iş güvencesizliğinin düzenleyici değişken olarak alındığı bir model olması sebebiyle de bu araştırma bir ilk olma özelliği taşımaktadır.

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmaya kısıtlılık getiren bazı unsurlar olmuştur. Öncelikle toplanmış olan verilerin tamamı anket yöntemiyle elde edilmiştir. Ankete yanıt veren akademisyenlerin sosyal arzu edilebilirlik eğiliminde davranış göstermiş olma ihtimalleri neticesinde verdikleri cevaplardaki sapmalar araştırmanın en önemli kısıtlamalarından biridir. Örneğin ses davranışını ölçmek için kullanılan ankete verilen yanıtlarda akademisyenler gerçek ses davranışlarını değil de olması gereken, toplumun onlardan beklediği yanıtları vermiş olabilirler.

İkinci olarak ankete katılan akademisyenler zaman yetersizliğinden veya herhangi bir sebepten gerçek düşüncelerini yansıtan yanıtlar vermemiş olabilirler. Zira akademisyenlerin bir kısmı ankette isimleri yazmamasına rağmen çalıştıkları üniversitenin ismini vermek istememiş, sadece devlet veya vakıf üniversitesinde çalıştığı beyanında bulunmuştur.

Üçüncü olarak örneklem yöntemi sadece belli sayıda akademisyene ulaşma imkânı tanımıştır. Tabakalı örneklem yöntemiyle ulaşılan akademisyenlerden elde edilen verileri tüm akademisyenlere genellenmesi mümkün değildir. Elde edilen veriler sadece İstanbul'daki devlet ve vakıf üniversitelerinden toplanmıştır. Gelecek araştırmaların farklı illerde çalışan akademisyenlerin tutumlarını da araştırması beklenmektedir.

Araştırmanın modelinde iş güvencesizliği moderatör değişken olarak yer almıştır. Gerek kamu kurumlarında gerek özel sektörde iş güvencesizliği yaşayan bireyler bu durumu anket sorularında yanıtlamaktan çekinmiş olabilirler. Bu bağlamda araştırmanın dördüncü sınırlılığının iş güvencesizliği sorularına verilen yanıtlarda sapmalar olabileceği düşünülmektedir.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde araştırmanın modeli, örneklem ve demografik değişkenlere yönelik bulgular, ölçüm araçları, ölçüm uygulaması ve uygulanmış olan istatistiksel analizlere dair bilgiler sunulmuştur.

Kişilik ve öz yeterliliğin çalışan sesliliğine etkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici rolünün araştırılması için sosyal bilimler alanında son yıllarda sıklıkla kullanılan “yapısal

eşitlik modeli” kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modelleri ile ilgili açıklamalar bu başlık altında verilmiştir.

3.4.1. Yapısal Eşitlik Modellemesi

Araştırmada 1994 yılında Jim Arbuckle tarafından geliştirilen, açılımı Analysis of Moment Structures olan AMOS programı kullanılmıştır. AMOS programı birden fazla modeli karşılaştırmanın yanında, bootstrap ve Monte-Carlo gibi analizleri yapmada da kullanılmaktadır (Yılmaz & Varol, 2015).

Sosyal bilimlerde, özellikle psikoloji alanında yapılan çalışmalar birden fazla istatistik tekniği ve hesaplama kullanılarak yapılmaktaydı. Son yıllarda bilgisayar programlarının yardımıyla çok değişkenli veriler basit yöntemler ve daha az hesaplama ile analiz edilmeye başlanmıştır (Sümer N. , 2000). YEM geleneksel regresyon modellerinin bir uzantısıdır.

Psikoloji, sosyoloji, eğitim gibi alanlarda yapılan çalışmalar genellikle doğrudan ölçülemezler. Örneğin, psikolojide motivasyon, sosyolojide huzursuzluk, eğitimde sözlü yetenek gibi kavramlar doğrudan ölçülemezler. İşte bu doğrudan ölçülemeyen kavramlar gözlenebilir değişkenler olmadığı için, bu kavramlara gizil değişkenler denilmektedir (Akıncı, 2007).

Yapısal eşitlik modellemesi sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalarda değişkenler arasındaki ilişkileri analiz etmek için kullanılan bir yöntemdir (Hoyle, 1995).

Yapısal eşitlik modeli geliştirilmeden önce istatistiksel yöntemlerin çoğu gözlenen değişkenlerin güvenilir ve geçerli olduğu varsayımına dayanarak yapılmaktaydı. Özellikle sosyal bilimler alanında kullanılan YEM oldukça karmaşık modelleri bile karşılaştırabilme yeteneğine sahiptir. Yapısal eşitlik modellemesinde bağımlı ve bağımsız değişken kavramlarının yerine dışsal (egzojen) ve içsel (endojen) değişken kavramları kullanılır (Akıncı, 2007).

YEM’in geleneksel istatistik yöntemlerine göre çok sayıda avantajı vardır. Bunlardan birincisi, YEM’in basit oluşudur. Geleneksel yöntemler çok sayıda aracı (mediator) ve düzenleyici (moderator) değişken içeren modelleri sınamada yetersiz kalmaktaydı. Oluşturulan modelleri test etmek için çok sayıda istatistiksel işlem yapılmak durumunda kalınıyordu. Oysa YEM ile karmaşık modeller tek bir işlemle yapılabilmektedir. Öte yandan,

YEM'i değerli kılan bir diğer unsur ise gizil değişkenler arasındaki ilişkileri (latent variables) hesaplama imkânı vermesidir (Sümer N. , 2000)

Yapısal eşitlik modellemesinin bilimsel çalışmalarda sıklıkla kullanılmasının nedeni bir modeldeki değişkenlere ait ölçüm hatalarını hesaba katmasıdır. Geleneksel yöntemlerde ölçüm hataları göz ardı edilmektedir. Bu sebeple YEM daha doğru sonuçlar vermektedir. YEM hipotez testini temel alan istatistiksel bir tekniktir.

YEM modeli oluşturulurken beş temel aşama gerçekleştirilir. Birinci olarak model belirleme yapılır. Model belirleme sınanacak olan modelin önerilmesidir. Ardından model tanımlama, model tahminleme, model uyumu ve model değiştirme aşamaları takip edilir (Alkış, 2016).

3.4.2. Araştırmanın Modeli

Bu bölümde araştırmanın modeli ve hipotezler gösterilmiştir. Kişilik beş faktörden oluştuğu için her bir kişilik boyutu için ayrı ayrı hipotez oluşturulmuştur. Araştırma modelinde bağımsız değişkenlerden biri olan kişilik kavramının altında alt boyutları gösterilmiştir. Çalışmanın modeli şekil 4'de gösterilmiştir. Giriş bölümünde bahsedilen kavramlara dayalı olarak oluşturulmuştur. Araştırmanın modelinde kurulan hipotezler şu şekildedir;

Hipotez 1a: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık boyutunun çalışan sesliliğine olumlu etkisi vardır.

Hipotez 1b: Kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutunun çalışan sesliliğine olumlu yönde etkisi vardır.

Hipotez 1c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük boyutunun çalışan sesliliğine olumlu yönde etkisi vardır.

Hipotez 1d: Kişilik özelliklerinden uyumluluk boyutunun çalışan sesliliğine olumlu yönde etkisi vardır.

Hipotez 1e: Kişilik özelliklerinden nevrotiklik boyutunun çalışan sesliliğine olumlu yönde etkisi vardır.

Hipotez 2: Öz yeterliliğin çalışan sesliliğine olumlu yönde etkisi vardır.

Hipotez 3a: İş güvencesizliğinin deneyime açıklık ve çalışan sesliliği arasındaki ilişkide düzenleyici rolü bulunmaktadır.

Hipotez 3b: İş güvencesizliğinin sorumluluk ve çalışan sesliliği arasındaki ilişkide düzenleyici rolü bulunmaktadır.

Hipotez 3c: İş güvencesizliğinin dışa dönüklük ve çalışan sesliliği arasındaki ilişkide düzenleyici rolü bulunmaktadır.

Hipotez 3d: İş güvencesizliğinin uyumluluk ve çalışan sesliliği arasındaki ilişkide düzenleyici rolü bulunmaktadır.

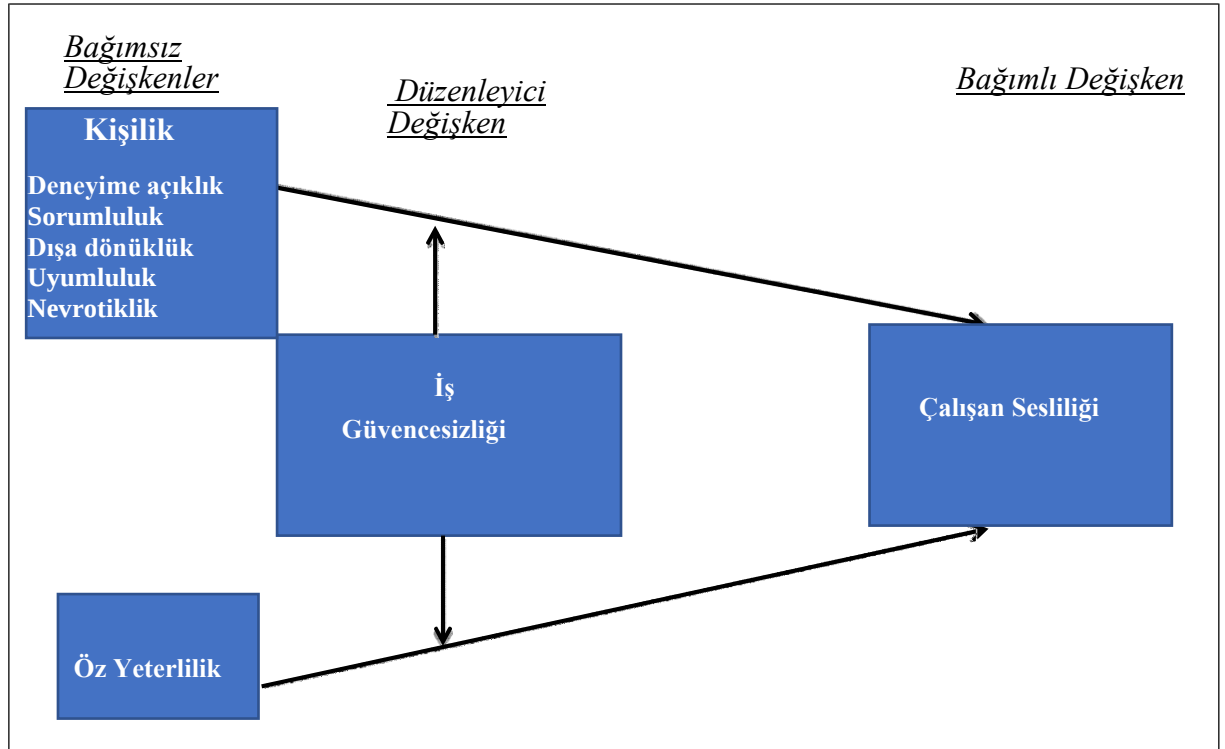
Hipotez 3e: İş güvencesizliğinin nevroitiklik ve çalışan sesliliği arasındaki ilişkide düzenleyici rolü bulunmaktadır.

Hipotez 4: İş güvencesizliğinin öz yeterlilik ve çalışan sesliliği arasındaki ilişkide düzenleyici rolü bulunmaktadır.

Hipotezler dışında demografik değişkenler arasındaki ilişkileri görebilmek için aşağıdaki sorular sorulmuştur.

Araştırma Sorusu 1) Yaş, cinsiyet, pozisyon, kıdem gibi değişkenlerle çalışan sesliliği arasında ne gibi ilişki vardır?

Araştırma sorusu 2) Araştırmanın yapıldığı İstanbul'daki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin ses davranışı gösterme eğiliminde fark bulunmakta mıdır?



Şekil 4: Araştırmanın Modeli

3.4.3. Ana kütle ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan akademisyenler oluşturmaktadır. 2019 yılı Ocak ayı itibarıyla İstanbul ilinde 11 devlet üniversitesinde 17462, 42 vakıf üniversitesinde 16591 öğretim elemanı görev yapmaktadır. Araştırmanın örnekleme 250 ve üzeri çalışan sayısı olan üniversitelerden tabakalı örneklem yöntemiyle belirlenmiştir. Buna göre 9 devlet üniversitesinden 195 öğretim elemanına, 19 vakıf üniversitesinden 185 öğretim elemanına ulaşılmasına karar verilmiştir. Toplamda 507 öğretim elemanından geri dönüş sağlanmıştır. Anketlerin doldurulması ile ilgili hatalar, eksik bilgiler ve sonuçları yanıltmaya yönelik cevapların olduğu anketler analizden çıkarıldıktan sonra 496 katılımcı ile analizler yapılmıştır.

3.4.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada İstanbul'daki devlet ve vakıf üniversiteleri çalışanlarından (deneklerden) verilerin toplanması için birincil veri toplama yöntemlerinden birisi olan anketle veri toplama yöntemi kullanılmıştır.

Literatür taraması sonucu kişilik, öz yeterlilik, iş güvencesizliği ve çalışan selsiliği kavramlarını ayrı ayrı ölçen ölçekler bulunmuştur. Buna göre beş faktör kişilik özellikleri için John, Donahue ve Kentle (1999) tarafından geliştirilen ölçek Evinç (2004), Sümer (2005) ve Ulu (2007) gibi birçok araştırmacı tarafından Türkçe 'ye çevrilmiş ve güvenilirlik testleri yapılmıştır. Büyük beş kişilik özelliği 44 maddeden ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır; deneyime açıklık, dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve nevroitiklik.

Öz yeterlilik ölçeği Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilmiştir. 10 maddeden oluşan ölçek Yeşilay (2010) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Çalışan selsiliği ölçeği 11 sorudan oluşmaktadır. Premaux 5 soru ve Van Dyne 6 sorudan oluşmakta olan anketin Türkçe 'ye çevirisi Çetin ve Çakmak (2012) tarafından yapılmıştır. İş güvencesizliği ölçeği Ashford, Lee ve Bobko (Ashford, Lee, & Bobko, 1989) ; De Witte (1999); Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) tarafından iş güvencesizliğini ölçmek amacı ile tasarlanmış olup Şeker (Şeker, 2011) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir.

Ana çalışmada kullanılan ankette tüm maddeler 5'li likert ölçeği ile ölçülmüştür. Tüm değişkenler 1.Hiçbir zaman 2.Nadiren 3.Bazen 4.Çoğu zaman 5.Her zaman olarak değerlendirilmiştir. Anketin son bölümünde demografik sorulara yer verilmiştir. Bu bölümde akademisyenlerin yaşı, cinsiyeti, çalıştığı kurumu, kaç yıldır o kurumda görev yaptığı ve unvanı sorulmuştur.

3.5. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde bulgulara yer verilmiştir. Tablo 4'te geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 4 : Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Model	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
7 faktörlü model	1936.659	791	.902	.898	.054	.053
4 Faktörlü Model (GFP model)	2012.570	802	.896	.889	.055	.059
5 faktörlü Karşılaştırmalı model (Nevrotiklik Ayrı)	1989.649	799	.898	.890	.055	.054

Faktörleri ayırt etmek için yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, uyumluluk kişilik özelliği altındaki maddelerin (2-7-12-17-22-27-31-37-42) diğer boyutlarla karıştığı ve faktör yüklerinin .50'nin altında kaldığı bulunmuştur. Ayrıca kişilik ölçeğindeki 6-8-9-18-21-23-24-31-34-35-41-43 numaralı sorular da faktör yüklerinin yetersizliği nedeniyle analizden çıkartılmıştır. Bu soruların ölçek içerisindeki ters sorular olduğu görülmüştür. Kişilik boyutlarından duygusal denge/nevrotiklik faktöründe ise Nevrotisizm maddelerinin bir boyut oluşturduğu, bu faktör analizlerde daha önceki çalışmalarda da görüldüğü üzere nevrotiklik açısından ele alınmıştır. Ters maddelerin ölçekte ayrı bir faktör oluşturduğu ve yapı geçerliliğini bozduğuna dair literatürdeki çalışmalar göz önünde bulundurularak bu maddelerin çıkarılmasına karar verilmiştir (Krosnick & Presser, 2010). Buna göre Beş Faktör Kişilik ölçeğinden 22 madde, öz yeterlilik ölçeğinden 10 madde, çalışan sesliliğinden ise 10 madde ile analiz tamamlanmıştır. Sonuç olarak uyumluluk faktörü araştırmanın dışında tutularak dışa dönüklük, deneyime açıklık, nevrotiklik ve sorumluluk olmak üzere dört kişilik özelliği, öz yeterlilik ve çalışan sesliliği olmak üzere 7 faktörden oluşan ölçüm modelinin yeterli uyum sağladığı görülmüştür.

Ankette yer alan soruların tamamı EKLER bölümünde gösterilmiştir. Ankete verilen yanıtlar analiz edilirken bağımsız, düzenleyici ve bağımlı değişkenlere ait soruların hangi kavrama ait olduğunu göstermek için kısaltmalar kullanılmıştır. Buna göre, beş büyük kişilik özelliğinde yer alan sorular Bfi (beş faktör envanteri), iş güvencesizliği J, öz yeterlilik SE, çalışan sesliliği ise V harfi ile gösterilmiştir.

Tablo 5: Faktör Yükleri

Faktörler	Maddeler	Standartlaştırılmış Faktör Yükleri	Bileşik Güvenilirlik
Dışa dönüklük	Bfi1	0.613	.82
	Bfi11	0.754	
	Bfi16	0.778	
	Bfi31	0.751	
	Bfi5	0.734	
Deneyime Açıklık	Bfi10	0.558	.82
	Bfi15	0.562	
	Bfi20	0.686	
	Bfi25	0.765	
	Bfi40	0.650	
Sorumluluk	Bfi38	0.569	.73
	Bfi33	0.744	
	Bfi13	0.541	
	Bfi3	0.691	
	Bfi4	0.682	
Nevrotiklik	Bfi14	0.561	.72
	Bfi19	0.676	
	Bfi29	0.582	
	J1_1	0.64	
	J2_1	0.681	
İş Güvencesizliği	J3_1	0.881	.86
	J4_1	0.899	
	SE1_1	0.605	
	SE2_1	0.625	
	SE3_1	0.572	
Öz Yeterlilik	SE4_1	0.678	.89
	SE5_1	0.639	
	SE6_1	0.679	
	SE7_1	0.714	
	SE8_1	0.75	
Çalışan Sesliliği	SE9_1	0.739	.95
	SE10_1	0.684	
	V1_1	0.775	
	V2_1	0.799	

Tablo 5 devam

V3_1	0.732
V4_1	0.725
V5_1	0.764
V6_1	0.739
V7_1	0.828
V8_1	0.889
V9_1	0.897
V10_1	0.866

Tablo 6: Korelasyonlar

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1 Çalışan sesliliği						
2 Öz yeterlilik	0.407***					
3 Dışa dönüklük	0.398***	0.499***				
4 Sorumluluk	0.431***	0.573***	0.529***			
5 Nevrotiklik	-0.210***	-0.451***	-0.491***	-0.354***		
6 Deneyime açıklık	0.419***	0.503***	0.572***	0.537***	-0.177**	
7 İş güvencesizliği	-0.288***	-0.347***	-0.263***	-0.422***	0.378***	-0.193***

N=500, ***p<.001, **p<.01, *p<.05

Korelasyon analizi sonuçlarına göre tüm faktörler arasında düşük veya orta derecede bir korelasyon olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla faktörlerin birbirinden iyi derece ayrıştığı, ancak anlamlı ilişkiye sahip olduğu söylenebilir. Çalışmanın bağımlı değişkeni olan çalışan sesliliğinin ise nevroitiklik ve iş güvencesizliği ile anlamlı negatif ilişkisinin olduğu; öz yeterlilik, dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık ile anlamlı pozitif ilişkisinin olduğu görülmüştür. Böylece hipotezlerin testine geçilmiştir.

Tablo 7: Çoklu Regresyon Analizi (Çalışan Sesliliğine Direkt Etkiler)

	R	R ²	Adj R ²	F	df	p
	.557	.310	.302	36.972	6	<.001
Bağımsız Değişkenler	B	SH	B(std)	t	p	VIF
İş Güvencesizliği	-.138	.049	-.129	-2.838	.005	1.473
Deneyime açıklık	.188	.069	.159	2.725	.007	2.447
Nevrotiklik	.095	.054	.095	1.760	.079	2.101
Sorumluluk	.405	.143	.173	2.838	.005	2.654

Tablo 7 devam

Dışa dönüklük	.179	.068	.164	2.638	.009	2.767
Öz yeterlilik	.237	.093	.142	2.536	.012	2.252
Bağımlı Değişken: Çalışan Sosliliği						

İlk olarak araştırmadaki tüm bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken çalışan sosliliği üzerindeki etkileri sınanmıştır. Yapılan oklu regresyon analizi sonuçlarına göre sadece nevroklikliğin anlamlı etkisi bulunmadığı görülürken, iş güvencesizliğinin anlamlı negatif etkisi ve deneyime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük ve öz yeterliliğin anlamlı pozitif etkisi olduğu saptanmıştır. Standardize edilmiş katsayılara bakıldığında en çok sorumluluk boyutunun çalışan sosliliği üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta=.173$, $p<.01$).

3.5.1.Hiyerarşık Regresyon Analizleri (İş Güvencesizliğinin Moderator Etkileri)

İş güvencesizliğinin kişilik özellikleri ile çalışan sosliliği arasındaki ilişkiyi değiştirip değiştirmediğini sınamak için Hayes'in (2013) PROCESS uygulamasındaki Model 1 seçeneği kullanılmıştır. Her kişilik özelliği için ayrı bir model kurulduğu için beş adet şartlı değişken modeli kurulup sınanmıştır. Tüm bağımsız değişkenler (deneyime açıklık, nevrokliklik, sorumluluk, dışa dönüklük ve öz yeterlilik) ve şartlı değişken (iş güvencesizliği) merkezileştirilmiştir. Bu merkezileştirilmiş skorlar ile bağımsız değişkenler ve şartlı değişkenin çarpımı ile etkileşim değişkenleri oluşturulmuştur (Aiken & West, 1991).

Tablo 8: Deneyime Açıklık ile alışan Sosliliği İlişkisi

	R	R ²	F	df ₁	df ₂	p
	.513	.263	59.070	3	496	<.001
Bağımsız Değişkenler	B	SH	t	p	AL	L
Sabit	3.805	.026	147.653	<.001	3.755	3.856
Deneyime Açıklık	.479	.047	10.156	<.001	.387	.572
İş Güvencesizliği	-.232	.042	-5.478	<.001	-.315	-.149
Etkileşim	.096	.065	1.471	.142	-.032	.224
Bağımlı Değişken: alışan Sosliliği						

İlk modelde deneyime açıklığın çalışan sesliliğine olan etkisi ve bu etkinin çalışanların iş güvencesizliği algılama düzeylerine göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediği sınanmıştır. Deneyime açıklığın anlamlı pozitif etkisi olduğu ($B=.479$, $p<.001$), ancak etkileşim değişkeninin anlamlı etkisinin olmadığı bulunmuştur ($B=.096$, $p=.142$). Etkileşim değişkeninin modele eklenmesi ile çalışan sesliliğinin varyansında anlamlı bir artış olmadığı görülmüştür ($\Delta R^2= .003$, $\Delta F=2.164$, $p=.142$). Buna göre Hipotez 3a “İş güvencesizliğinin deneyime açıklık ile çalışan sesliliği arasındaki ilişkide düzenleyici değişken etkisi vardır” reddedilmiştir.

Tablo 9: Sorumluluk ile Çalışan Sesliliği İlişkisi

	R	R²	F	df₁	df₂	p
	.499	.249	54.889	3	496	<.001
Bağımsız Değişkenler	B	SH	t	p	AL	ÜL
Sabit	3.806	.028	137.142	<.001	3.752	3.861
Sorumluluk	1.030	.107	9.617	<.001	.819	1.240
İş Güvencesizliği	-.095	.048	-1.969	.050	-.189	.000
Etkileşim	.097	.130	.750	.453	-.157	.352
Bağımlı Değişken: Çalışan Sesliliği						

İkinci modelde sorumluluğun çalışan sesliliğine olan etkisi ve bu etkinin çalışanların iş güvencesizliği algılama düzeylerine göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediği sınanmıştır. Sorumluluğun anlamlı pozitif etkisi olduğu ($B=1.030$, $p<.01$), ancak etkileşim değişkeninin anlamlı etkisinin olmadığı bulunmuştur ($B=.097$, $p=.453$). Etkileşim değişkeninin modele eklenmesi ile çalışan sesliliğinin varyansında anlamlı bir artış olmadığı görülmüştür ($\Delta R^2= .001$, $\Delta F=.563$, $p=.453$). Buna göre Hipotez 3b “İş güvencesizliğinin sorumluluk ile çalışan sesliliği arasındaki ilişkide şartlı değişken etkisi vardır” reddedilmiştir.

Tablo 10: Dışa dönüklük ile Çalışan Sosliliğı İlişkisi

	R	R²	F	df₁	df₂	p
	.484	.234	50.479	3	496	<.001
Bağımsız Değişkenler	B	SH	t	p	AL	ÜL
Sabit	3.810	.027	142.964	<.001	3.757	3.862
Dışa Dönüklük	.405	.045	8.930	<.001	.316	.494
İş Güvencesizliğı	-.200	.044	-4.503	<.001	-.287	-.113
Etkileşim	.103	.060	1.713	.087	-.015	.220
$\Delta R^2=.005$ $F=2.936$ $p=.087$						
İş Güvencesizliğı (S.S.)	Etki	SH	t	p	AL	ÜL
-.614 (-1SS)	.342	.062	5.476	<.001	.219	.464
0	.405	.045	8.930	<.001	.316	.494
.614 (+1SS)	.468	.054	8.667	<.001	.362	.574
Bağımlı Değişken: Çalışan Sosliliğı						

Üçüncü modelde dışa dönüklüğün çalışan sosliliğine olan etkisi ve bu etkinin çalışanların iş güvencesizliğı algılama düzeylerine göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğı sınanmıştır. Dışa dönüklüğün anlamlı pozitif etkisi olduğı (B=.405, $p<.001$), iş güvencesizliğinin anlamlı negatif etkisi olduğı (B=-.200, $p<.001$) bulunmuştur. Ayrıca etkileşim değişkeninin de %90 güven aralığında anlamlı pozitif etkisinin olduğı bulunmuştur (B=.103, $p=.087$). Etkileşim değişkeninin modele eklenmesi ile çalışan sosliliğinin varyansında %90 güven aralığında anlamlı bir artış olduğı görülmüştür ($\Delta R^2=.005$, $\Delta F=2.936$, $p=.087$). Yapılan eğitim testinde fazla iş güvencesizliğı algılandığı durumlarda ($t=8.65$, $p<.001$) dışa dönüklüğün çalışan sosliliğı üzerindeki etkisinin az algılandığı durumlara ($t=5.46$, $p<.01$) göre daha fazla olduğı bulunmuştur. Buna göre Hipotez 3c “İş güvencesizliğinin dışa dönüklük ile çalışan sosliliğı arasındaki ilişkide şartlı değişken etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 11: Nevrotiklik ile Çalışan Sosliliği İlişkisi

	R	R²	F	df₁	df₂	p
	.336	.030	125.711	3	496	<.001
Bağımsız Değişkenler	B	SH	t	p	AL	ÜL
Sabit	3.786	.030	125.711	<.001	3.727	3.845
Nevrotiklik	-.135	.047	-2.859	.004	-.227	-.042
İş Güvencesizliği	-.283	.053	-5.332	<.001	-.388	-.179
Etkileşim	.067	.065	1.028	.304	-.061	.194
Bağımlı Değişken: Çalışan Sosliliği						

Dördüncü modelde nevroklikliğin çalışan sosliliğine olan etkisi ve bu etkinin çalışanların iş güvencesizliği algılama düzeylerine göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediği sınıanmıştır. Nevrotiklikin anlamlı negatif etkisi olduğu (B=-.135, p<.01), ancak etkileşim değişkeninin anlamlı etkisinin olmadığı bulunmuştur (B=.067, p=.304). Etkileşim değişkeninin modele eklenmesi ile çalışan sosliliğinin varyansında anlamlı bir artış olmadığı görülmüştür ($\Delta R^2 = .002$, $\Delta F = 1.057$, p=.304). Buna göre Hipotez 3e “İş güvencesizliğinin nevrokliklik ile çalışan sosliliği arasındaki ilişkide şartlı değişken etkisi vardır” reddedilmiştir.

Tablo 12: Öz Yeterlilik ile Çalışan Sosliliği İlişkisi

	R	R²	F	df₁	df₂	p
	.472	.222	47.238	3	496	<.001
Bağımsız Değişkenler	B	SH	t	p	AL	ÜL
Sabit	3.815	.027	138.757	<.001	3.761	3.869
Öz Yeterlilik	.609	.072	8.457	<.001	.468	.751
İş Güvencesizliği	-.166	.046	-3.588	<.001	-.257	-.075
Etkileşim	.177	.096	1.843	.066	-.012	.366
$\Delta R^2 = .005$ F=3.397 p=.066						
İş Güvencesizliği (S.S.)	Etki	SH	t	p	AL	ÜL

Tablo 12 devam

-.614 (-1SS)	.501	.099	5.055	<.001	.306	.695
0	.609	.072	8.457	<.001	.468	.751
.614 (+1SS)	.718	.087	8.269	<.001	.547	.889

Bağımlı Değişken: Çalışan Sosliliği

Beşinci modelde ise öz yeterliliğın çalışan sosliliğine olan etkisi ve bu etkinin çalışanların iş güvencesizliği algılama düzeylerine göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediği sınıanmıştır. Öz yeterliliğın anlamlı pozitif etkisi olduğu ($B=.609$, $p<.001$), iş güvencesizliğinin anlamlı negatif etkisi olduğu ($B=-.166$ $p<.001$) bulunmuştur. Ayrıca etkileşim değişkeninin de %90 güven aralığında anlamlı pozitif etkisinin olduğu bulunmuştur ($B=.177$, $p=.066$). Etkileşim değişkeninin modele eklenmesi ile çalışan sosliliğinin varyansında %90 güven aralığında anlamlı bir artış olduğu görölmüştür ($\Delta R^2=.005$, $\Delta F=3.397$ $p=.066$). Yapılan eğim testinde fazla iş güvencesizliği algılandığı durumlarda ($t=8.27$, $p<.001$) öz yeterliliğın çalışan sosliliği üzerindeki etkisinin az algılandığı durumlara ($t=5.05$, $p<.01$) göre daha fazla olduğu bulunmuştur. Buna göre Hipotez 4 “İş güvencesizliğinin öz yeterlilik ile çalışan sosliliği arasındaki ilişkide düzenleyici değişken etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

3.5.2. Demografik Bilgiler ve Karakteristik Değerler

Ana kitlede yer alan kişilerin demografik özellikleri eğilimlerini direkt olarak etkilemektedir. Özellikle bu araştırmada demografik özellikler oldukça büyük önem taşımaktadır. Dolayısı ile araştırmada kullanılan ölçeklerdeki ifadelere ilişkin katılımcıların demografik özelliklerinin de etkili olacağından anket formunda katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular da sorulmuştur.

Bu bölümde araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyet, yaş, unvan, kıdem ve ne tür üniversitede çalıştıklarına dair tanımlayıcı bilgiler paylaşılmaktadır. Tablo 14’de göröleceği üzere iki katılımcının yaş, dört katılımcının cinsiyet, üç katılımcının unvan, dört katılımcının kıdem ve 47 katılımcının çalıştığı üniversite türü bilgilerini paylaşmadığı görölmüştür. Tüm

bu bilgilerin toplam katılımcı sayısı içerisindeki payının yüzde 1’den az olması nedeniyle eksik verinin sorun teşkil etmeyeceği düşünülmüştür.

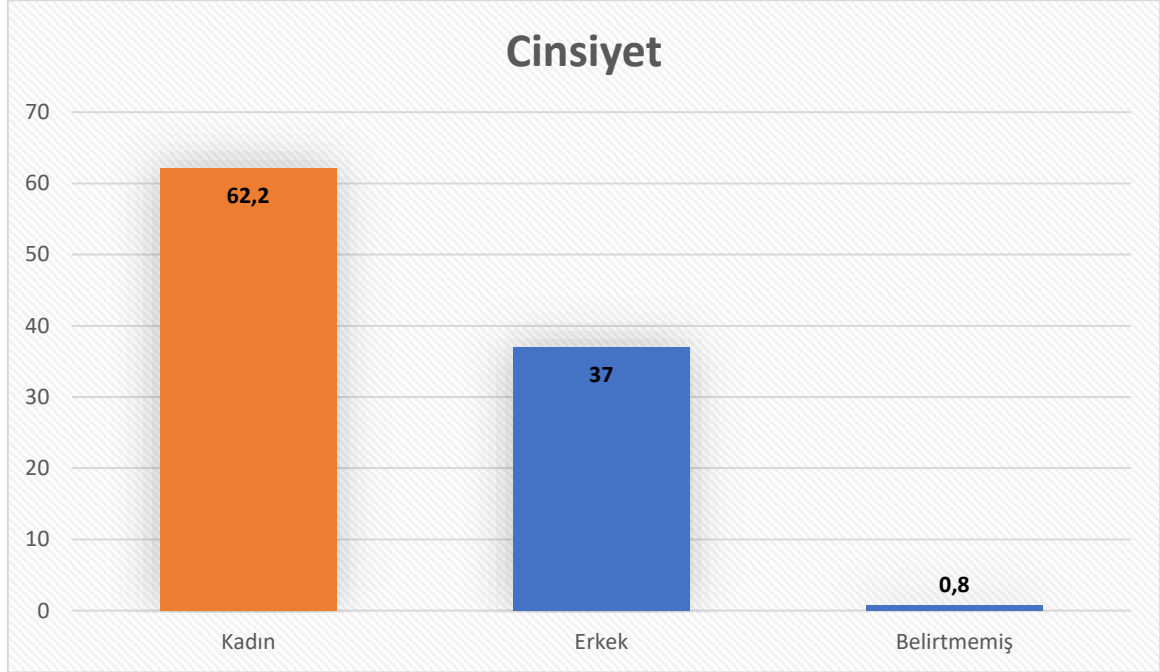
Tablo 13: Demografik Veriler

Değişken	Grup	Frekans	Yüzde%
Cinsiyet	Kadın	311	62.2
	Erkek	185	37.0
	Toplam	496	99.2
Yaş	25 ve altı	21	4.2
	26-35	195	39.0
	36-45	153	30.6
	46-55	81	16.2
	56-65	36	7.2
	65 ve üzeri	12	2.4
	Toplam	498	99.6
Unvan	Arş Gör	132	26.4
	Öğr Gör	136	27.2
	Dr.Öğr Gör	81	16.2
	Dr. Öğr. Üye	65	13.0
	Doç. Dr	43	8.6
	Prof. Dr	40	8.0
	Toplam	497	99.4
Kıdem	5 yıl’dan az	272	54.4
	6-10 yıl	124	24.8
	11-15 yıl	41	8.2
	16-20 yıl	29	5.8
	21+ yıl	30	6.0
	Toplam	496	99.2
Üniversite	Devlet	218	43.6
	Vakıf	235	47.0
	Toplam	453	90.6

Araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özellikleri tablo 14. 15, 16 ve tablo 17’de gösterilmiştir. Demografik değişkenlerde cinsiyet dağılımına bakıldığında, kadın

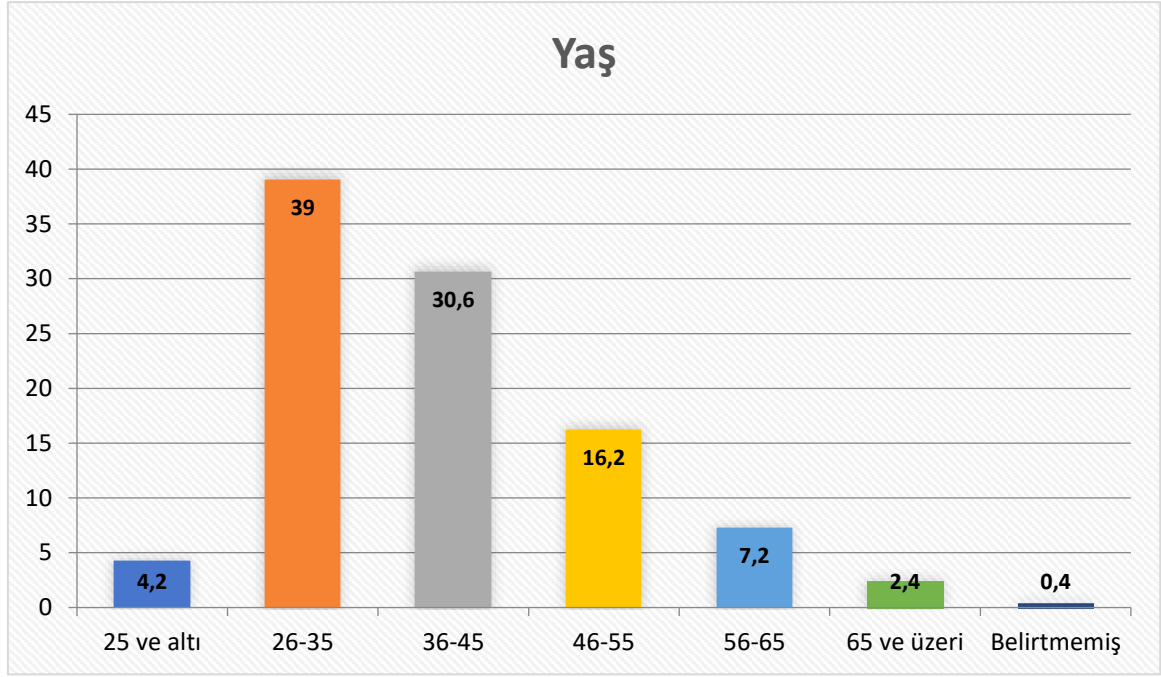
akademisyenlerin araştırmaya yüzde 62,2 oranında katılım sağladığı, erkek akademisyenlerin ise yüzde 37 oranında katıldığı görülmektedir.

Tablo 14: Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyet dağılımı



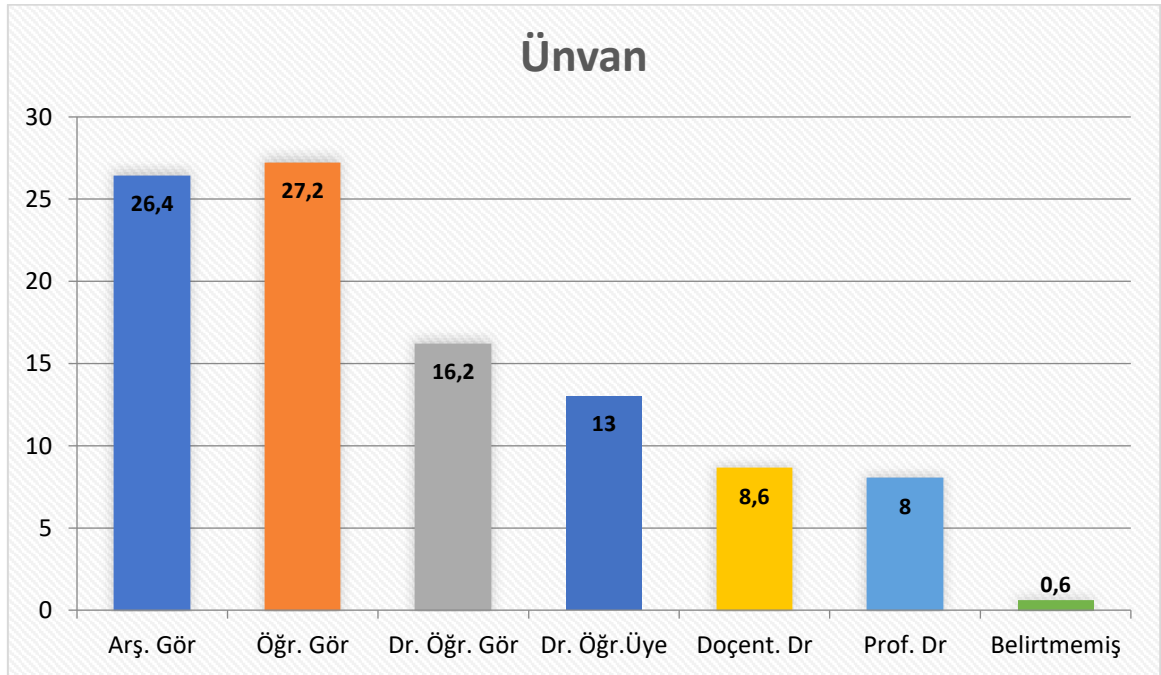
Tablo 15’te ise ankete katılanları yaş dağılımları verilmiştir. Ankete yanıt verenlerin büyük çoğunluğunun 26-35 ve 36-45 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 15: Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaş dağılımı



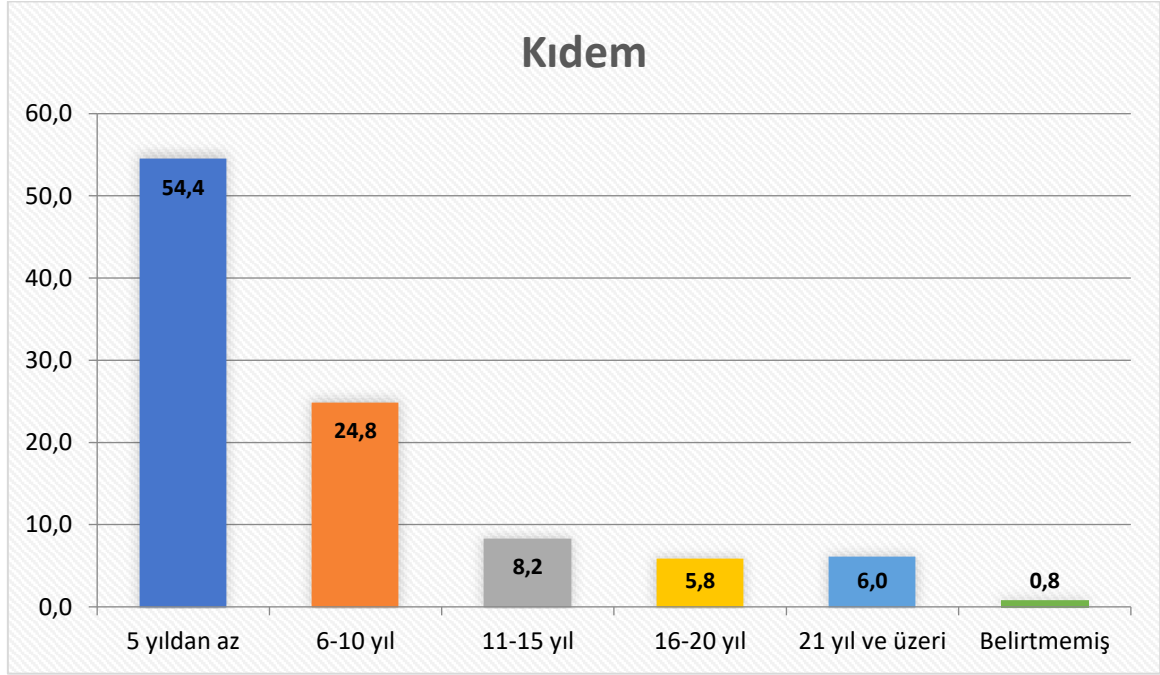
Tablo 16’da araştırmaya katılanların unvanlarına yer verilmiş olup, akademisyenlerin unvanlarıyla ankete dönüş arasındaki ilişkide negatif yönde ilişki olduğu görülmüştür.

Tablo 16: Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvanları



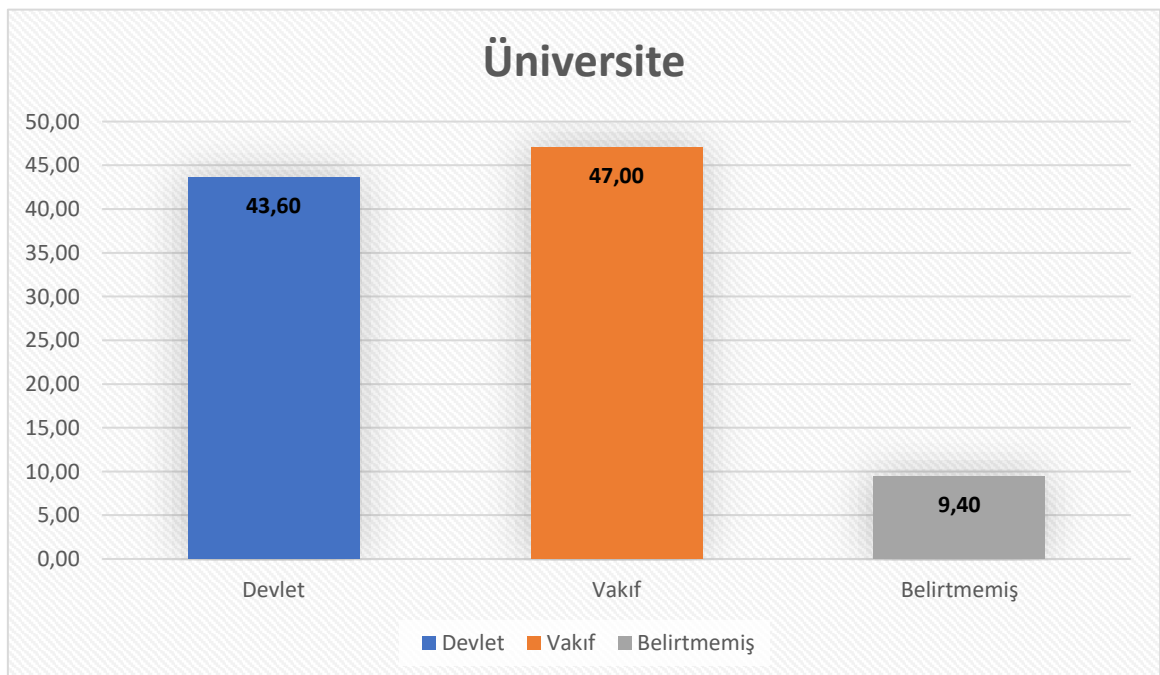
Ankete katılanların çalışma sürelerine bakıldığında en büyük katılımcı grubun 5 yıldan az çalışanlar olduğu, en az katılım sağlayanların ise 21 yıl ve üzeri çalışanlar olduğu görülmektedir. Yüzde 0,8’lik bir kısım bu bölümü işaretlememiştir.

Tablo 17: Araştırmaya katılan akademisyenlerin çalışma süreleri



Araştırmaya katılan akademisyenlerin yüzde 43,60’ı devlet, yüzde 47’si vakıf üniversitesinde çalıştığını beyan etmiş olup, yüzde 9,40’ı ankette üniversite türünü işaretlememiştir

Tablo 18: Araştırmaya katılan akademisyenlerin çalıştıkları üniversite türü



3.5.3. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Demografik değişkenlerdeki katılımcı gruplarının araştırma değişkenleri ortalamaları açısından farklı olup olmadığını sınamak amacıyla bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü ANOVA testleri gerçekleştirilmiştir. Bu bölümde grupların varyanslarının homojenliği testine bakıldı. Grupların varyanslarının homojenliği Tablo 20’de gösterilmiştir.

3.5.4. Cinsiyet Grupları Farkları

Erkek ve Kadın katılımcıların kişilik boyutları, öz yeterlilik, çalışan sesliliği ve iş güvencesizliği açısından karşılaştırılması için bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda yalnızca deneyim açıklık kişilik özelliği ortalamasının erkeklerde kadınlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunurken, diğer değişkenler açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 19: Cinsiyet Grupları Farkları

Değişkenler	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	t değeri	p değeri
Deneyime Açıklık	Kadın Katılımcı	311	3.98	.558	-2.460	.014
	Erkek Katılımcı	185	4.11	.548		

3.5.5. Üniversite Tipi Grupları Farkları

Devlet üniversitesi ve vakıf üniversitesi katılımcıların kişilik boyutları, öz yeterlilik, çalışan sesliliği ve iş güvencesizliği açısından karşılaştırılması için bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda devlet ve vakıf üniversitesi çalışanlarının araştırma değişkenleri ortalamalarında anlamlı farklar olmadığı bulunmuştur.

3.5.6. Yaş Grupları Arasındaki Farklar

Levene testi sonucunda tüm değişkenlerde grupların varyanslarının eşitliği kabul edilmiştir. Bu durumda ANOVA testi yapılması için ön şart sağlanmıştır. Yaş grupları arasında tüm değişkenler açısından anlamlı farklar olduğu bulunmuştur. Deneyime açıklık açısından bakıldığında 56-65 arası yaş grubunun ile 26-35 arası yaş grubundan anlamlı derecede fazla ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur. Nevrotisizm boyutunda ise 26-35 yaş grubunun anlamlı derecede 46-55 ve 56-65 yaş grupları ortalamalarından daha düşük olduğu bulunmuştur. Sorumluluk boyutu açısından bakıldığında ise yine 26-35 yaş grubunun anlamlı olarak 46-55, 56-65 ve 65 üzeri yaş gruplarından düşük ortalama sahip olduğu bulunmuştur. 56-65 yaş grubunun ayrıca 25 yaş ve altı, 36-45 yaş gruplarından anlamlı derecede daha fazla olduğu görülmüştür. Buna göre yaş arttıkça sorumluluğun arttığı basitçe söylenebilmektedir. Dışa dönüklük açısından ele alındığında da 26-35 yaş grubunun 46-55, 56-65 ve 65 üzeri yaş gruplarından anlamlı derecede düşük olduğu bulunmuştur. Öz yeterlilik değişkeni açısından incelendiğinde ise 56-65 yaş grubunun 36-45 ve 26-35 yaş gruplarından anlamlı derecede yüksek öz yeterlilik ortalamasına sahip olduğu bulunmuştur. Son olarak çalışan sesliliği değişkeninde ise yine 26-35 yaş grubunun 46-55 ve 56-65 yaş gruplarından anlamlı derecede düşük olduğu bulunmuştur. İş güvencesizliği açısından ise 45-55 yaş grubunun 26-35 yaş grubuna göre daha fazla iş güvencesizliği ortalamasının olduğu bulunmuştur. Grupların Varyans Homojenliği testi ve tek yönlü varyans Analizi ANOVA testi sonuçları Tablo 20 ve 21’de görülebilir.

Tablo 20: Levene Test Sonucu

Değişkenler	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Deneyime Açıklık	.991	5	492	.423
Nevrotiklik	.907	5	492	.476
Sorumluluk	.929	5	492	.462
Dışa Dönüklük	.896	5	492	.483
Öz Yeterlilik	.494	5	492	.780
Çalışan Sesliliği	.599	5	492	.701
İş güvencesizliği	1.157	5	492	.330

Tablo 21: Yaş Gruplarına Göre ANOVA Testi Sonucu

		N	Ortalama	Standart Sapma	F değeri	p değeri
Deneyime Açıklık	25 ve altı	21	3.9944	.71388	4.452	.001
	26-35	195	3.9106	.54996		
	36-45	153	4.0751	.54317		
	46-55	81	4.1078	.51479		
	56-65	36	4.2477	.54520		
	65 ve üzeri	12	4.3693	.48640		
Nevrotiklik	25 ve altı	21	1.4211	.74505	5.413	<.001
	26-35	195	1.3845	.67095		
	36-45	153	1.2113	.61542		
	46-55	81	1.0716	.65271		
	56-65	36	.9373	.62036		
	65 ve üzeri	12	.9753	.45444		
Sorumluluk	25 ve altı	21	2.1845	.30067	6.505	<.001
	26-35	195	2.1857	.28884		
	36-45	153	2.2382	.26455		
	46-55	81	2.2932	.26392		
	56-65	36	2.4066	.25499		
	65 ve üzeri	12	2.4570	.16961		
Dışa Dönüklük	25 ve altı	21	3.2152	.62083	6.348	<.001
	26-35	195	3.0352	.59865		
	36-45	153	3.2137	.62282		
	46-55	81	3.2904	.51593		
	56-65	36	3.5060	.54278		
	65 ve üzeri	12	3.5785	.48348		
Öz Yeterlilik	25 ve altı	21	2.6246	.40920	3.994	.001
	26-35	195	2.5384	.40260		
	36-45	153	2.5830	.37449		
	46-55	81	2.6846	.36288		
	56-65	36	2.7909	.43051		
	65 ve üzeri	12	2.7662	.32865		
Çalışan Sosliliği	25 ve altı	21	3.7545	.71583	7.156	<.001
	26-35	195	3.6213	.69324		
	36-45	153	3.8110	.61897		
	46-55	81	4.0504	.48538		
	56-65	36	4.0476	.64469		
	65 ve üzeri	12	4.0880	.68374		
İş güvencesizliği	25 ve altı	21	1.0789	.54374	3.270	.006
	26-35	195	1.0421	.64402		

Tablo 21 devam

36-45	153	.9803	.62773
46-55	81	.7897	.52601
56-65	36	.8012	.56508
65 ve üzeri	12	.6566	.41574

3.5.7. Unvan Grupları Arasındaki Farklar

Levene testi sonucunda tüm değişkenlerde grupların varyanslarının eşitliği kabul edilmiştir. Bu durumda ANOVA testi yapılması için ön şart sağlanmıştır. Unvan grupları arasında nevrotizm dışında tüm değişkenler açısından anlamlı farklar olduğu bulunmuştur. Deneyime açıklık açısından bakıldığında araştırma görevlilerinin profesörler ve doktor öğretim görevlisi unvan gruplarından anlamlı derecede düşük ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur. Sorumluluk boyutu açısından bakıldığında ise yine araştırma görevlileri unvan grubunun profesör, doçent doktor ve doktor öğretim üyesi unvan gruplarından anlamlı olarak daha düşük ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca öğretim görevlilerinin de profesörlerden anlamlı derecede daha düşük sorumluluk ortalama puanı olduğu bulunmuştur. Dışa dönüklük açısından ele alındığında da sadece doktor öğretim görevlisi ile araştırma görevlisi gruplarının anlamlı derecede farklı olduğu, araştırma görevlilerinin ortalamasının daha düşük olduğu bulunmuştur. Öz yeterlilik değişkeni açısından incelendiğinde ise profesörlerin araştırma görevlilerinden daha fazla öz yeterlilik ortalamasına sahip olduğu bulunmuştur. Çalışan sesliliği değişkeninde ise araştırma görevlilerinin doktor öğretim görevlileri, doçent ve profesör gruplarından anlamlı olarak düşük seslilik puanına sahip olduğu görülmüştür. Son olarak, iş güvencesizliği açısından ise araştırma görevlilerinin ve öğretim görevlilerinin ortalamalarının öğretim görevlisi doktor, doçent ve profesörlerden daha fazla olduğu bulunmuştur. Grupların Varyans Homojenliği testi ve tek yönlü Varyans Analizi ANOVA testi sonuçları Tablo 22 ve 23'te görülebilir.

Tablo 22: Levene Test Sonucu

Değişkenler	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Deneyime Açıklık	1.303	5	491	.261
Nevrotiklik	1.038	5	491	.395
Sorumluluk	1.550	5	491	.173
Dışa Dönüklük	.379	5	491	.863
Öz Yeterlilik	.651	5	491	.661
Çalışan Sesliliği	.236	5	491	.947
İş güvencesizliği	1.954	5	491	.084

Tablo 23: Unvan Gruplarına Göre ANOVA Testi Sonucu

		N	Ortalama	Standart Sapma	F değeri	p değeri
Deneyime Açıklık	Arş. Gör	132	3.9178	.52559	4.224	.001
	Öğr. Gör	136	3.9513	.62276		
	Dr.Öğr Gör	81	4.1708	.50676		
	Dr. Öğr. Üye	65	4.0599	.56910		
	Doç. Dr	43	4.1495	.45399		
	Prof. Dr	40	4.2283	.48625		
Nevrotiklik	Arş. Gör	132	1.3018	.68185	1.203	.307
	Öğr. Gör	136	1.2988	.62969		
	Dr.Öğr Gör	81	1.1615	.65373		
	Dr. Öğr Üye	65	1.2083	.70582		
	Doç. Dr	43	1.1299	.66243		
	Prof. Dr	40	1.1251	.55297		
Sorumluluk	Arş. Gör	132	2.1802	.28113	4.951	<.001
	Öğr. Gör	136	2.2119	.29968		
	Dr.Öğr Gör	81	2.2936	.25432		
	Dr. Öğr Üye	65	2.2233	.29126		
	Doç. Dr	43	2.3424	.20253		
	Prof. Dr	40	2.3613	.23983		
Dışa Dönüklük	Arş. Gör	132	3.0356	.59128	3.250	.007
	Öğr. Gör	136	3.1797	.61740		
	Dr.Öğr Gör	81	3.3300	.55686		
	Dr. Öğr Üye	65	3.1824	.63512		
	Doç. Dr	43	3.2636	.62261		
	Prof. Dr	40	3.3337	.53455		
Öz Yeterlilik	Arş. Gör	132	2.5363	.39085	3.196	.008
	Öğr. Gör	136	2.5766	.39201		
	Dr.Öğr Gör	81	2.6805	.36338		
	Dr. Öğr Üye	65	2.5715	.46810		
	Doç. Dr	43	2.6588	.37555		
	Prof. Dr	40	2.7675	.31789		
Çalışan Sesliliği	Arş. Gör	132	3.6262	.65601	4.083	.001
	Öğr. Gör	136	3.7521	.68999		
	Dr.Öğr Gör	81	3.9164	.63021		
	Dr. Öğr Üye	65	3.8423	.61549		
	Doç. Dr	43	3.9790	.63493		
	Prof. Dr	40	4.0059	.57416		
İş güvencesizliği	Arş. Gör	132	1.0284	.60305	3.381	.005
	Öğr. Gör	136	1.0541	.67070		

Tablo 23 devam

Dr.Öğr Gör	81	.8339	.59577
Dr. Öğr Üye	65	.9779	.57410
Doç. Dr	43	.7543	.50990
Prof. Dr	40	.7805	.55008

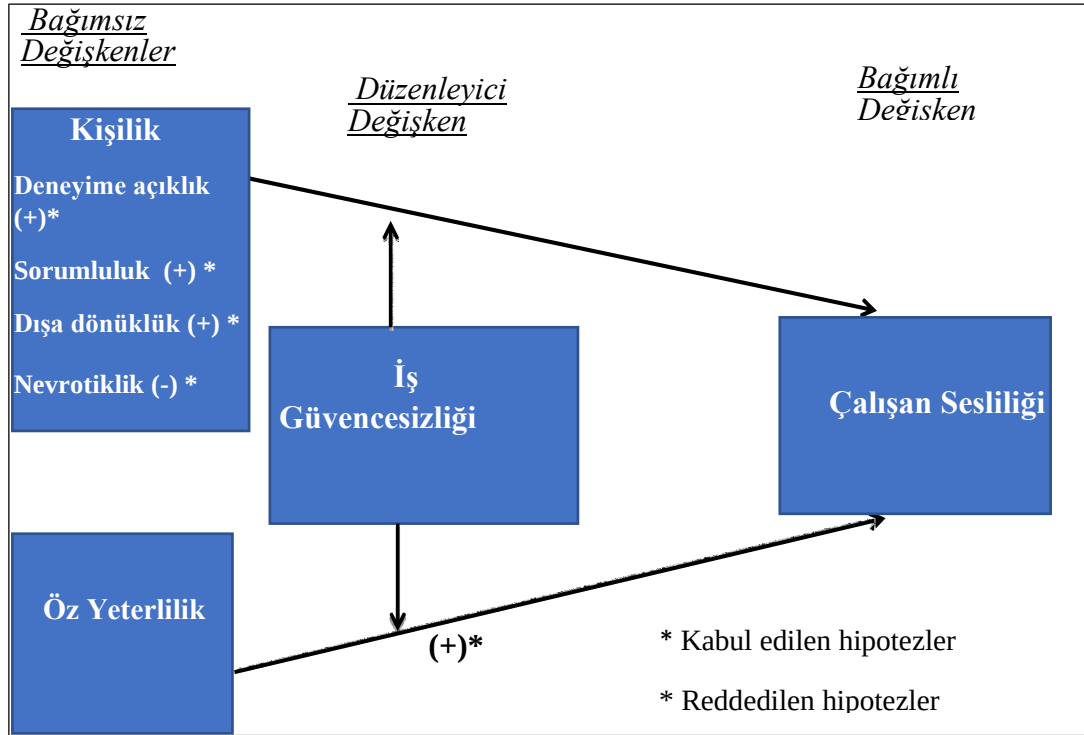
3.5.8. Bulguların Özeti

Araştırmanın bu bölümünde yapılan çalışmanın sonucunda ortaya çıkan bulguların bir özeti bulunmaktadır.

Tablo 24: Bulguların Özeti

Hipotez	Sonuç	Notlar
Hipotez 1a: Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık boyutunun çalışan sesliliğine olumlu etkisi vardır.	Kabul edildi	(B=.479; $p<.001$)
Hipotez 1b: Kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutunun çalışan sesliliğine olumlu etkisi vardır.	Kabul edildi	(B=1.030, $p<.01$)
Hipotez 1c: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük boyutunun çalışan sesliliğine olumlu etkisi vardır.	Kabul edildi	(B=.405, $p<.001$)
Hipotez 1e: Kişilik özelliklerinden nevroitiklik boyutunun çalışan sesliliğine olumlu yönde etkisi vardır.	Reddedildi	(B=-.135, $p<.01$)
Hipotez 2: Öz yeterliliğin çalışan sesliliğine olumlu yönde etkisi vardır.	Kabul edildi	(B=-.166 $p<.001$)
Hipotez 3a: İş güvencesizliğinin deneyime açıklık ve çalışan sesliliği arasındaki ilişkide düzenleyici rolü bulunmaktadır.	Reddedildi	(B=.096, $p=.142$).
Hipotez 3b: İş güvencesizliğinin sorumluluk ve çalışan sesliliği arasındaki ilişkide düzenleyici rolü bulunmaktadır.	Reddedildi	(B=.097, $p=.453$).
Hipotez 3c: İş güvencesizliğinin dışa dönüklük ve çalışan sesliliği arasındaki ilişkide düzenleyici rolü bulunmaktadır.	Kabul edildi	(B=.103, $p=.087$)
Hipotez 3e: İş güvencesizliğinin nevroitiklik ve çalışan sesliliği arasındaki ilişkide düzenleyici rolü bulunmaktadır.	Reddedildi	(B=.067; $p=.304$)
Hipotez 4: İş güvencesizliğinin öz yeterlilik ve çalışan sesliliği arasındaki ilişkide düzenleyici rolü bulunmaktadır.	Kabul edildi	(B=.177, $p=.066$)

Araştırmanın kavramsal çerçevesine göre kişiliğin ve öz yeterliliğin çalışan sesliliğine etki etmesi, iş güvencesizliğinin bu etkide düzenleyici değişken olarak rol oynaması beklenmişti. Tablo 24’te hipotezler sonuçları özet halinde verilirken, şekil 6’da hangi hipotezlerin kabul edildiği, hangilerinin kabul edilmediği gösterilmiştir.



Şekil 6: Hipotez testleri sonucuna göre kavramsal çerçeve

4. SONUÇ

İstanbul’da dokuzu devlet on dokuzu vakıf olmak üzere 496 öğretim elemanı üzerinde yapılan araştırmada kişilik özellikleri ve öz yeterliliğin çalışan sesliliğine etkisinde iş güvencesizliğinin değişken olarak rolü incelenmiştir. Çalışmanın devlet ve vakıf üniversitelerinde görevli akademisyenler arasında yapılmasındaki amaç, iki tüzel kişilik arasında çalışan ses davranışı bağlamında ne gibi farklar olduğunu saptamak olmuştur. Araştırma aşağıda belirtildiği şekilde sonuçlar vermiştir.

Faktörleri ayırmak için yapılan faktör analizinde uyumluluk kişilik özelliği hariç diğer tüm değişkenler kabul edilebilir uyum indeksine sahip olduğu görülmüştür. Tüm değişkenler için yapılan güvenilirlik analizinde ölçeklerin güvenilirlik seviyelerinin yüksek derecede olduğu tespit edilmiştir.

Ses davranışını daha iyi öngörebilmek için Le Pine ve Van Dyne (1998) bireysel faktörleri incelenmiştir. Dışa dönüklük ve sorumluluk özellikleri Le Pine ve Van Dyne’nin (2001) bulgularıyla tutarlılık göstermektedir. Sorumluluk düzeyleri yüksek olan bireylerin örgütsel sorunlara çözüm bulmada kendilerini daha çok sorumlu hissedecekleri bilinmektedir. Aynı şekilde dışa dönük bireylerin düşüncelerini ifade etmede daha yetenekli olduğunu söyleyebiliriz (Barrick M. R., 1991). Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık boyutu yüksek olanların da hayal gücü yüksek ve yaratıcı olmaları münasebetiyle ses çıkartma davranışı göstermeleri beklenmektedir (Karkoulıan & Osman, 2009). Nevrotizm özelliğine bakıldığında nevroitikler sıradan olayları üstesinden gelmesi güç durumlar olarak algılamaktadırlar. Bu durumda Karkolıan ve Osman’a göre (2009) nevrotizm özelliği yüksek düzeyde olanlar ses çıkarma davranışından kaçınmaktadırlar. Sözü edilen bulgular araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir.

Öz yeterliliği yüksek olan bireylerin daha fazla fikir beyan etme eğiliminde olduğu belirtilmiştir (Fay & Frese, 2001). Öz yeterliliğin ses davranışı üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur (Xie, 2014). Öz yeterlilik seviyesi düşük olanlar, kendi kişisel kapasitelerini yeterli bulmayışlarından ötürü, olası sorunları dile getirmede, bu sorunları gidermede, örgütte iyileştirme yapılmasına katkı sağlayacak fikirleri ifade etmede isteksiz davranabilmektedirler (Van Dyne L. S., 2003).

Liderlerin çalışanları ile ilgilenmesi, onlara olumlu geri bildirimde bulunması, fikirlerini ifade etmeleri için cesaretlendirmeleri, personelin yeteneklerini geliştirmesi çalışanların öz yeterliliklerini ve işe olan ilgilerini büyük ölçüde arttırmaktadır. Dolayısıyla çalışanlar liderlerinin dikkatini çekebilmek için düşüncelerini ifade etmektedirler (Tian Z. , 2013). Statükoya karşı gelecek fikirleri beyan etme teşebbüsünde bulunmak bünyesinde risk içermektedir. Dolayısıyla öz yeterlilik düzeyi yüksek olan çalışanlar ses çıkartma davranışı sonucunda ortaya çıkacak sonuçları göze alabildikleri için kendilerine daha çok güvenirlir (Wang D. G., 2015). Öz yeterlilik dört yolla kazanılmaktadır; başarılı deneyimler, dolaylı deneyimler, sözel ikna ve fizyolojik-duygusal durumlar. Sözel ikna yoluyla öz yeterliliğin kazanılmasına örgüt liderleri katkı sağlayabilir ve neticesinde örgüt için gerekli geri bildirimleri astlarından alabilirler (Wang, Gan, Wu, & Wang, 2015). Öz yeterliliği yüksek olan bireyler fikirlerinin yönetim tarafından ciddiye alınacağına inanırlar, dolayısıyla bu tip çalışanların teşvik edici ses davranışı göstermeleri beklenir (Wang, Gan, Wu, & Wang, 2015). Öz yeterliliği yüksek olan çalışanların daha fazla risk alma eğiliminde olduğu, mevcut durumu iyileştirmek için fikirler üreteceği belirtilmiştir (Frese, Teng, & Wijnen, 1999). İnsanlar güdülerini tatmin etmek için bazı davranışlar sergilerler. Rasyonel karar verme değerlendirmesinin türlerinden biri de bireylerin bu güdülerini karşılayacak düzeyde yeteneklerinin olup olmadığını değerlemesidir. Bu bakımdan, bireyin güdülerinin ses davranışına dönüşüp dönüşmeyeceği onun öz yeterlilik inancına bağlıdır (Choi, Moon, & Chun, 2015). Araştırma daha önceden yapılmış olan öz yeterlilik ve ses davranışı çalışmaları ile tutarlılık göstermektedir. Ancak iş güvencesizliğinin öz yeterlilik ve ses davranışı ile ilişkisinde düzenleyici rolü olduğuna dair bir bulguya ulaşılamamıştır.

İş güvencesizliğinin davranışsal sonuçları arasında bireyin işten ayrılma niyeti, yeni bir iş arama, grev gibi toplu hareketlere katılma eğilimi artmaktadır (Altay & Tekin, 2016).

Öz yeterliliği yüksek olan bireylerin iş güvencesizliği algısı ve öz saygısı arasındaki ilişkinin olumsuz olması beklenmektedir (Adekiya, 2018). Kinnunen (1994) örgütsel iletişimin iş güvencesizlik algısını azalttığını belirtmiştir. Literatüre bakıldığında, iş tutumları ve davranışların iş güvencesizliğinden olumsuz yönde etkilendiği görülmektedir. Örneğin, iş güvencesizliği örgüte güvende eksikliğe sebep olmaktadır, örgüte bağlılığı ve örgütsel desteği azaltmaktadır. İş güvencesizliği, ayrıca, örgütsel bağlılığı, değişime karşı direnci ve işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Rosenblatt, Talmud, & Ruvio, 1999).

İş güvencesizliğini etkileyen demografik faktörlerden yaş önemli bir öncüdür. Yaş kişinin deneyimi ile ilgili olduğundan, 40 yaşlarında çocuk yetiştiren insanlar olası iş kaybını daha olumsuz algılayacaklardır. Ancak yaşça büyük olanların da iş güvencesizliği hissettiklerine dair bulgular vardır, zira bu grupta olanların yeni bir iş bulması da nispeten daha zor olabilir (Sverke & Hellgren, 2002). İş güvencesizliği orta üst yeteneklerin işe gömülmüşlük ve ayrılma niyetleri arasında değişken etkisi görmek ve işe gömülmüşlüğü ayrılma niyeti etkisini önemli ölçüde azaltmaktadır (Liu, 2011). Örgütsel uygulamalar içerisinde iletişimin ve çalışanın süreçlere dahil edilmesinin öngörülemez oluşunu ve belirsizliği azaltacağını, dolayısıyla da iş güvencesizliği algısını azaltacağı belirtilmiştir (Huang, Niu, Lee, & Ashford, 2012).

Araştırmanın demografik değişkenleri şu şekilde sonuç vermiştir. Levene testi sonucunda tüm değişkenlerde grupların varyanslarının eşitliği kabul edilmiştir. Bu durumda ANOVA testi yapılması için ön şart sağlanmıştır. Unvan grupları arasında nevrotizm dışında tüm değişkenler açısından anlamlı farklar olduğu bulunmuştur. Deneyime açıklık açısından bakıldığında araştırma görevlilerinin profesörler ve doktor öğretim görevlisi unvan gruplarından anlamlı derecede düşük ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur. Sorumluluk boyutu açısından bakıldığında ise yine araştırma görevlileri unvan grubunun profesör, doçent doktor ve doktor öğretim üyesi unvan gruplarından anlamlı olarak daha düşük ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca öğretim görevlilerinin de profesörlerden anlamlı derecede daha düşük sorumluluk ortalama puanı olduğu bulunmuştur. Dışa dönüklük açısından ele alındığında da sadece doktor öğretim görevlisi ile araştırma görevlisi gruplarının anlamlı derecede farklı olduğu, araştırma görevlilerinin ortalamasının daha düşük olduğu bulunmuştur. Öz yeterlilik değişkeni açısından incelendiğinde ise profesörlerin araştırma görevlilerinden daha fazla öz yeterlilik ortalamasına sahip olduğu bulunmuştur. Çalışan sesliliği değişkeninde ise araştırma görevlilerinin doktor öğretim görevlileri, doçent ve profesör gruplarından anlamlı derecede düşük seslilik puanına sahip olduğu görülmüştür. İş güvencesizliği açısından ise araştırma görevlilerinin ve öğretim görevlilerinin ortalamalarının doktor öğretim görevlisi, doçent ve profesörlerden daha fazla olduğu bulunmuştur. Son olarak, devlet ve vakıf üniversiteleri öğretim elemanları arasında ses davranışı bağlamında bir farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır.

5. TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada çalışan sesliliğine etki eden öncüller incelenmiştir. Geçmiş yıllarda yapılan çalışmalara bakıldığında ses davranışına beş büyük kişilik özelliğinin etki ettiği gözükmemektedir. Benzer şekilde öz yeterlilik ile ses davranışı arasında da olumlu yönde ilişki olduğu bilinmektedir. Ancak, bu çalışma iş güvencesizliği kavramını çalışan sesliliğini etkileyen düzenleyici değişken olarak alan öncü çalışmalar arasında yer almaktadır.

İlk olarak beş büyük kişilik özelliğinin seslilik üzerinde etkisi ayrı ayrı sınanmıştır. Bulgular daha öce yapılan çalışmalarla tutarlılık göstermektedir. Öz yeterlilik ve ses davranışı ile ilgili yapılan çalışmalar da bu tezdeki bulguları destekler niteliktedir.

Yüksek seviyede iş güvencesizliği daha düşük çalışan tatminine sebep olmaktadır. Ayrıca, daha iş güvencesizliğinin yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Ancak çalışanlar iş güvencesizliği yaşanan bir işyerinde işle ilgili konularda geri çekilme davranışı göstermemektedirler (Probst, 2005).

Çalışanların ses davranışı göstermesi rol ötesi davranış olarak bilinmektedir. Örgütsel bağlılığı olan iş görenlerin ses davranışı göstermesi beklenmektedir. Ancak iş güvencesizliği yaşanan bir kurumda çalışanların bağlılıklarının azalması beklendiği için ekstra rol davranışı göstermeleri de olumsuz yönde etkilenmektedir. Ancak bu araştırmanın sonuçlarına bakıldığında dışa dönük, sorumlu çalışanlar ile öz yeterlilik seviyesi yüksek olan iş görenlerin iş güvencesizliği yaşanan bir kurumda bile ses çıkartma davranışı gösterdiğini ortaya koymuştur (MacKenzie, Podsakoff, & Ahearne, 1998).

Araştırmada uyumluluk, deneyime açıklık, nevroitiklik gibi kişilik özelliklerinin ses davranışına etki etmediği görülmüştür. Çalışan sesliliği gibi örgütsel sessizlik de son yıllarda yönetim organizasyon alanında sıklıkla çalışılan bir konu olmaktadır. Daha sonra yapılacak olan araştırmalarda farklı veya benzer sektörlerde bu özelliklere sahip iş görenlerin sessizlik davranışı gösterip göstermeyeceğinin incelenmesi öneri olarak sunulabilir. Beş büyük kişilik özelliği ile ilgili olarak Le Pine ve Van Dyne'a (2001) göre uyumluluk özeliği yüksek olan bireyler de ses davranışı göstermektedir. Bu kişilerin daha çok kabullenici ses davranışı gösterdikleri görülmektedir. Gelecek çalışmalarda olumlu bir özellik olarak kabul gören uyumluluk özelliğiyle ses davranışı boyutları arasındaki ilişkiler incelenebilir.

Örgütle ilgili konularda öz saygısı yüksek olan iş görenlerin hem işleri tamamlayabileceklerine dair inançları hem de yaptıkları işlerle örgütlerine katkı sağlayacakları inançları gelişmektedir. Ayrıca bu kişiler yaptıkları işleri daha anlamlı buldukları için daha fazla girdi sağlamak için çaba harcamaktadırlar. Tam tersi durumda, yani örgüt tabanlı öz saygının düşük olduğu durumlarda iş görenlerin fazladan çaba göstermeleri ihtimali zayıflamaktadır (Tian & Huang, 2013).

Çavuşoğlu'nun (2014) Manisa ve İzmir'de devlet ve vakıf üniversitelerinde örgüt kültürü ve örgütsel sessizlik ilişkisini incelediği çalışmasında vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin örgüt yararına sessizlik davranışı sergilediği görülmüştür. Genel sonuca bakıldığında vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin daha fazla örgütsel sessizlik davranışı gösterdiği görülmüştür. Buna göre, gelecek araştırmalarda akademisyenlerin çalışan sesliliğini ölçmede örgüt kültürü bağımsız değişken olarak alınabilir. Yine örgüt kültürü ile ilgili olarak Boterro ve Van Dyne (2005) güç mesafesinin ses davranışıyla arasında olumsuz yönde ilişki olduğunu, bir başka deyişle, güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerde çalışanların daha sessiz kalacaklarını ifade etmiştir. Gelecek araştırmalarda kültürün güç mesafesi boyutu ve çalışan sesliliğinin boyutları arasında ne gibi ilişkiler ortaya çıkacağına bakılabilir.

Öztürk'ün (2014) yapmış olduğu araştırmaya göre yönetici pozisyonunda olanlar yönetici pozisyonunda olmayanlara göre daha çok ses çıkartma eğilimi göstermektedirler. Bu araştırma sonuçları akademik hiyerarşinin üst sıralarında olan öğretim elemanlarının tutumlarıyla benzerlik göstermektedir. Aynı çalışmada katılımcı iklimin ses davranışını olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Beş büyük kişilik özelliklerinin şartlı değişken olarak alındığı çalışmada katılımcı iklim ortamında dışa dönüklüğün, sorumluluğun ve deneyime açıklığın ses davranışına etki etmediği görülmüştür. Otantik liderlik ve çalışan sesliliği arasındaki ilişkide dışa dönüklüğün, sorumluluğun ve deneyime açıklığın etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.

Çetinel (2018) yapmış olduğu çalışmada dışa dönüklük kişilik özelliği ile sessizlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Beş büyük kişilik özelliklerinden sorumluluk ile sessizlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu bulgulamıştır. Öte yandan uyumluluk kişilik özelliği ile sessizlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Kişilik özellikleri ve sesliliğin arasındaki ilişkiye bakıldığında

sorumluluk düzeyi yüksek olan akademisyenlerin ses davranışı gösterdiği sonucu Çetinel'in bulgularıyla tutarlılık göstermektedir.

Tülübaş ve Celep yapmış oldukları çalışmada (2014) öğretim elemanlarının kendilerini korumak amacıyla açıkça konuşmayı tercih etmedikleri sonucuna varmıştır. Bununla birlikte öğretim elemanlarının sessiz kalmasına sebep olan diğer unsurun kendine güven ve tecrübe eksikliği olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonuca göre öğretim elemanlarının yaşı arttıkça daha az sessiz kaldıkları görülmektedir. İleride yapılacak çalışmalarda, demografik değişkenlerin savunma amaçlı seslilik ve sessizliğe etkilerinin neler olduğu araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abdel-Halim, A. A. (1983). Effects of Task and Personality Characteristics on Subordinate Responses to Participative Decision Making. *Academy of Management Journal*, 26(3), 477-484.
- Abolade, D. A. (2018). Impact of employees' job insecurity and employee turnover on organisational performance in private and public sector organisations. *Studies in Business and Economics*, 13(2), 5-19.
- Adekiya, A. A. (2018). Effect of Self-esteem on Perceived Job Insecurity: The Moderating Role of Self-efficacy and Gender. *Naše Gospodarstvo*, 64(4), 10-22.
- Adelman, K. (2012). Promoting employee voice and upward communication in healthcare: the CEO's influence. *Journal of Healthcare Management*, 2, 133.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). Multiple regression: Testing and interpreting interactions. *Sage Publications, Inc.*
- Akıncı, E. D. (2007). Yapısal Eşitlik Modellerinde Bilgi Kriterleri Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstatistik Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Alkış, N. (2016). Bayes Yapısal Eşitlik Modellemesi: Kavramlar ve Genel Bakış. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2(3), 105-116.
- Altay, S., & Tekin, E. M. (2016). 50 D'li Araştırma Görevlilerinin İş Güvencesizliği Algisi Ve İş Tutumlarına Etkisi Sdü İ.İ.B.F. Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Uygulamâ. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Scie*, 30(5), 1273–1287.
- Anderson , C. J., & Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46(2), 211-235.
- Arnold, A., & Staffebach, B. (2012). Perceived Post-restructuring Job Insecurity: The Impact of Employees' Trust in one's Employer and Perceived Employability. *German Journal of Research in Human Resource Management*, 26(4), 307.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Bal, E. A. (2008). Self Efficacy, Contextual Factors and Well-being . *Doktora Tezi*. İstanbul.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory.

- Bandura, A. (1991). Self-regulation of motivation through anticipatory and self-reactive mechanisms. *Current theory and research in motivation*, 38, 69-164.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*(1).
- Bandura, A. (2013). Self-Efficacy Theory . A. Bandura içinde, *Self-Efficacy Theory*.
- Bandura, A., & Cervone, D. (1986). Differential engagement of self-reactive influences in cognitive motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 38(1), 92-113.
- Banerjee, A., & Somanathan, R. (2001, February). A Simple Model of Voice. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1), 189-227.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Barrick, M. R. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
doi:<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta Analysis. 44.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
doi:<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Bayes Yapısal Eşitlik Modellemesi: Kavramlar ve Genel Bakış. (2016). *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2(3), 105-116.
- Bies, R. J., & Shapiro, D. L. (1988). Voice and Justification: Their Influence on Procedural Fairness Judgements. *Academy of Management Journal*, 31(3), 676-685.
- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life.
- Bohle, S. A., & Alonso, A. R. (2017). The effect of procedural fairness and supervisor support in the relationship between job insecurity and organizational citizenship behavior. *Review of Business Management*, 19(65), 337-357.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 901-910.
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26.
- Botero, I. C., & Van Dyne, L. (2005). Understanding Voice Effectiveness: Looking at LMX Quality, Message Type and Message Sidedness as Predictors. *55th Annual Conference of the International Communication Association*. New York City.

- Bowen, F., & Blackmon, K. (2013). Spirals of silence: The dynamic effects of diversity on organizational voice. *Journal of Management Studies*, 40 (6), 1393–1417.
- Bozbayındır, F., & Alev, S. (2018). Öğretmenlerin Öz Yeterlilik, Proaktif Kişilik ve Değişime Açıklık Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2), 293-311. doi:10.17679/inuefd.346666
- Boz-Semerci, A. (2018). Çalışanların İş Güvencesizliği Algısı: Ebeveyn Olan ve Olmayan Çalışanlar Arasındaki Farklılıklar. *Sosyoekonomi*, 26(37), 81–102. doi: <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2018.03.04>
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710–725. doi: <https://doi.org/10.5465/AMR.1986.4283909>
- Burris, E. R., Rockmann, K. W., & Kimmons, Y. S. (2017). The Value of Voice to Managers: Employee Identification and the Content of Voice. *Academy of Management Journal*, 60(6), 2099–2125. doi: <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0320>
- Cheng, G.-L., & Chan, D.-S. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272–303.
- Chiaburu, D. S., Marinova, S. V., & Van Dyne, L. (2008). Should I Do It or Not? An Initial Model of Cognitive Processes Predicting Voice Behaviors. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*.
- Choi, B. K., Moon, H. K., & Chun, J. U. (2015). Impression management motive and voice: Moderating effects of self-monitoring, self-efficacy, and voice instrumentality. *Asian Journal of Social Psychology*, 3(225).
- Claes, F., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, XVin, 39-50.
- Cosier, R. A., Dalton, D. R., & Taylor, L. A. (1991). Positive Effects of Cognitive Conflict and Employee Voice. *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 4(1), 7–11. doi: <https://doi.org/10.1007/BF01390434>
- Costa, P. T., McCrae, R. R., & Kay, G. G. (2016). Persons, Places, and Personality: Career Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory. 3(2), 123-139.
- Çalık, A., & Nartiyok, A. (2018). Nepotizmin Örgütsel Sessizliğe Etkisinde Öz Yeterlilik Algısının Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ege Academic Review*, 18(3), 343–351. <https://doi.org/10.21121/eab.2018339485>.
- Çavuşoğlu, S. (2014). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Manisa ve İzmir'deki Devlet Üniversitelerinde Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. Manisa.
- Çetin, F. &. (2015). İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Öz Yeterlilik Algısının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(35), 255-269.

- Çetin, S., & Çakmakçı, Ç. (2012). Adaptation of the Employee Voice Scale into Turkish. *KHO BİLİM DERGİSİ*, 22(2), 1-19.
- Çetinel, M. H. (2018). Çalışanların Kişilik Özellikleri ile İhbarcılık Eğilimleri Arasındaki İlişki Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü. *Doktora Tezi*. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Çolakoğlu, H., & Çolakoğlu, T. (2016). Üniversitelerdeki Girişimcilik Eğitimi ile Öz Yeterlilik Algısı Ve Girişimcilik Potansiyeli İlişkisi Üzerine Bir Saha Araştırması. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 17(37).
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177.
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- Dereli, B. (2012). İş Güvencesizliği Kavramı ve Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 237-256.
- Dereli, B. (2012). İş Güvencesizliği Kavramı Ve Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 237-256.
- Detert, J. R. (2007). Leadership Behavior and Employee Voice: Is the Door Really Open? *Academy of Management Journal*, 50(4), 869–884. doi:<https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.26279183>
- Detert, R. T. (2010). Speaking Up to Higher-Ups: How Supervisors and Skip-Level Leaders Influence Employee Voice. *Organization Science*, 21(1), 249-270.
- Digman, J. M. (1990). Personality Structure: Emergence of the Five Factor Model. *Annual Review of Psychology: In Rosenzweig, M. R., and Porter, L.W. (Eds.) Palo Alto, CA: Annual Reviews.*, 41, 417-440.
- Ding, Z. H., Cheng Li, H., Quan, L., & Wang, H.-Q. (2018). Reluctant to Speak? The Impact of Supervisor Narcissism on Employee Prohibitive Voice. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 46(10), 1713–1726. doi: <https://doi.org/10.2224/sbp.7233>
- Dundon, T., Wilkinson, A., Marchington, M., & Ackers, P. (2004). The meanings and purpose of employee voice. *International Journal of Human Resource Management*, 15(6), 1149–1170. doi:<https://doi.org/10.1080/095851904100016773359>

- Dursun, Y., & Kocagöz, E. (2010). YAPISAL EŞİTLİK MODELLEMESİ VE REGRESYON: KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(35), 1-17.
- Ekrot, B., Johannes, R., & Gem, H. G. (2016). Antecedents of project managers' voice behavior: The moderating effect of organization-based self-esteem and affective organizational commitment. *International Journal of Project Management*, 34(6), 1028–1042.
- Elsetouhi, A. M., Hammad, A. A., Nagm, A.-E. A., & Elbaz, A. M. (2018). Perceived leader behavioral integrity and employee voice in SMEs travel agents: The mediating role of empowering leader behaviors. *Tourism Management*, 100–115. doi: <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.05.001>.
- Elst, V. T., Richter, A., Sverke, M., Naeswall, K., Cuyper, D., & Witte, D. (2014). Threat of losing valued job features: The role of perceived control in mediating the effect of qualitative job insecurity on job strain and psychological withdrawal. *Work and Stress*, 28(2), 143-164.
- Emberland, J. S., & Rundmo, T. (2007). Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses. *Safety Science*, 48, 452–459.
- Enhancing Role Breadth Self-Efficacy: The Roles of Job Enrichment and Other Organizational Interventions. (1998). *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 835-852.
- Evinç, G. G. (2004). Maternal Personality Characteristics, Affective State and Psychopathology in Relation to Children's Attention Deficit and Hyperactivity Disorder and Comorbid Symptoms. *Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 1-173. Ankara.
- Farrell, D. (1983). Exit, Voice, Loyalty, and Neglect as Responses to Job Dissatisfaction: A Multidimensional Scaling Study. *The Academy of Management Journal*, 26(4), 596.
- Fast, N. J., Burris, E. R., & Bartel, C. A. (2014). Managing to Stay in the Dark: Managerial Self-Efficacy, Ego Defensiveness, and the Aversion to Employee Voice. *Academy of Management Journal*. 1013–1034., 57(4), 1013-1034. doi: <https://doi.org/10.5465/amj.2012.0393>
- Fay, D., & Frese, M. (2001). The Concept of Personal Initiative: An Overview of Validity Studies. *HUMAN PERFORMANCE*, 14(1), 97–124.
- Fong, T. C., & Ho, R. T. (2013). Factor analyses of the Hospital Anxiety and Depression Scale: a Bayesian structural equation modeling approach. *Qual Life Res*, 22, 2857–2863.
- Frese, M., Teng, E., & Wijnen, C. J. (1999). Helping to improve suggestion systems: predictors of making suggestions in companies. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1139±1155.

- Ganjali, A., & Rezaee, S. (2016, January). Linking perceived employee voice and creativity. *Iranian Journal of Management Studies*, 9(1), s. 175-191.
- Girgin, M. S., & Başar, Ö. D. (2019). The Effect of Academicians' Self-Efficacy Perception on Their Voice Behaviour. *Journal of Industrial Policy and Technology Management*, 2(2), 77-88.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. *Int. Studies of Mgt. & Org*, 40(1), 6–19.
- Gümüş, İ. (2013). Çalışma Hayatının İki Büyük Korkusu: İşsizlik ve İş Güvencesizliği. *Koç Üniversitesi Yayınları*, 213.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. (2010). Multivariate Data Analysis. *Prentice Hall*(7th Edition).
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., van Vuuren, T., Greenhalgh, L., & Sutton, R. (1991). *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*. London: Sage Publications.
- Hayes, A. F. (2013). *Integrating Mediation and Moderation Analysis: fundamentals using PROCESS*. In *Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis*. New York, NY: The Guilford Press.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179.
doi:10.1080/135943299398311
- Hirschfeld, R. R., Jordan, M. H., Thomas, C. H., & Feild, H. S. (2008). Observed leadership potential of personnel in a team setting: Big five traits and proximal factors as predictors. *International Journal of Selection and Assessment*, 16(4), 385-402.
- Hirschman, A. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Holland, P., Pyman, A., Cooper, B. K., & Teicher, J. (2011). Employee voice and job satisfaction in Australia: The centrality of direct voice. *Human Resource Management*, 50(1), s. 95–111. doi:<https://doi.org/10.1002/hrm.20406>
- Hoyle, R. H. (1995). The structural equation modeling approach: Basic concepts and fundamental issues: Concepts, issues, and applications. *Sage Publications, Inc.*, 1-15.
- Hsieh, H.-H., & Huang, J.-T. (2017). Core Self-Evaluations and Job and Life Satisfaction: The Mediating and Moderated Mediating Role of Job Insecurity. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 151(3), 282-298.

- Huang, G.-H., Niu, X., Lee, C., & Ashford, S. J. (2012). Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 752–769.
- Huang, G.-H., Niu, X., Lee, C., & Ashford, S. J. (2012). Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 752–769.
- Ilkım, N. Ş., & Derin, N. (2018). Algılanan iş güvencesizliği, iş tatmini ve birey-örgüt uyumu kavramları arasındaki ilişkiler. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 238-254.
- Işık, İ. (2001). Öz Yeterlilik İnancı: Yönetici Rollerini Açısından Bir İnceleme. *Doktora Tezi*.
- Joardar, A. &. (2010). An empirical investigation of group acceptance using the Big Five personality domains. *Organization Management Journal* , 7(3), 194–207. .
doi:<https://doi.org/10.1057/omj.2010.26>
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. In L. A. Pervin, and O. P. John (Eds.). *Handbook of Personality: Theory and Research*, 102-138. New York: Guilford.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1999). The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. In L. A. Pervin, and O. P. John (Eds.). *Handbook of Personality: Theory and Research*, 102-138. New York: Guilford.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2011). Ethical Leader Behavior and Big Five Factors of Personality. *Journal of Business Ethics*, 100(2), 349–366.
- Kamani, S. M. (2017). The role of participation in decision making and its relationship with psychological outcomes and job security. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(3), 1455-1460.
- Karkoulıan, S., & Osman, Y. (2009). Prediction of Knowledge Sharing from Big Five Personality Traits via Interpersonal Trust: an Empirical Investigation. 177-183.
- Kausto, J., Elo, Anna , A. L., Lipponen, J., & Elovainio, M. (2005). Moderating effects of job insecurity in the relationships between procedural justice and employee well-being: Gender differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(4), 431-452.
- Kinnunen, U., & Natti, J. (1994). Job Security in Finland: Antecedents and Consequences. *European Work and Organizational Psychologist*, 4(3), 297-321.
- Koçak, D., Kerse, G., & Özdemir, Ş. (2018). Does The Perception of Job Insecurity Bring Emotional Exhaustion? The Relationship between Job Insecurity Affective

- Commitment and Emotional Exhaustion. *Business and Economics Research Journal*, 9(3), 651-663.
- Koçak, Ö. E. (2017). How Employees Thrive at Work? Importance of Relationship Quality, Person-Job Fit and Recovery Experiences After Work Hours. *Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Kowtha, N., Landau, J., & Beng, C. (2001). The culture of voice: Exploring the relationship between employee voice and organizational culture. *Academy of Management Conference Proceedings*, 1-33.
- Köse, S., & Baykal, B. (2018). İş Güvencesizliği Algısı ve Arama Davranışı İlişkisi: Arabuluculuk Sisteminin Etkinliği Üzerine. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 215-228.
- Krosnick, J. A., & Presser, S. (2010). Question and Questionnaire Design. D. W. James, & P. V. Marsden içinde, *Handbook of Survey Research*. San Diego.
- Landau, J. (2009). To speak or not speak. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 13(1), 35-54.
- Landau, J. (2009). When Employee Voice is Met by Deaf Ears. *SAM Advanced Management Journal*, 74(2), 4-12.
- Landau, J. C. (2017). Employee Voice and Silence: Two Different Constructs? *Proceedings of the Multidisciplinary Academic Conference*, (s. 143–148).
- Lawrence, E. R., & Kacmar, K. M. (2017). Exploring the Impact of Job Insecurity on Employees' Unethical Behavior. *Business Ethics Quarterly*, 27(1), 39–70.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal and Coping. 444.
- Le Pine, J. A., & Van Dyne, L. (2001). Voice and Cooperative Behaviour as Contrasting Forms of Contextual Performance: Evidence of Differential Relationships With Big Five Personality Characteristics and Cognitive Ability. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 326-336.
- LePine, J. A. (1998). Predicting Voice Behavior in Work Groups. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 853–868. doi:<https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.853>
- Li, J., Wu, L., Liu, D., Kwan, H., & Liu, J. (2014). Insiders maintain voice: A psychological safety model of organizational politics. *Asia Pacific Journal of Management*, 31(3), 853–874.
- Liang, J., Farh, C. I., & Farh, J. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive Voice: A two-wave examination. *Academy of Management Journal*, 55(1), 71-92.
- Lievens, F., Decaestecker, C., Coetsier, P., & Geirnaert, J. (2001). Organizational Attractiveness for Prospective Applicants: A Person-Organisation Fit Perspective. *Applied Psychology. An International Review*, 50(1), 30-51.

- Liu, R. (2011). The Mid-high-end Talent's job embeddedness, Turnover Intention, and Cooperative Behavior: Job Insecurity as a Moderator. *International Conference on Management and Service Science*, 1-5.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Ahearne, M. (1998, July). Some Possible Antecedents and Consequences of In-Role and Extra-Role Salesperson Performance. *Journal of Marketing*, 62(87-98).
- Marcoulides, G. A., & Schumacker, R. E. (1997). Structural Equation Modeling: New Insight for a Promising Path. *The American Journal of Psychology*, 110(3), 474-484.
- Maynes, T. D., & Podsakoff, P. M. (2013). Speaking More Broadly: An Examination of the Nature, Antecedents, and Consequences of an Expanded Set of Employee Voice Behaviors. 99(1).
- Mccabe, D. M., & Lewin, D. (1992). Employee Voice: A Human Resource Management Perspective. *California Management Review*, 34(3), 112-123.
- Milliken, F. J., & Tatge, L. (2016). How Employee Voice Helps Community Engagement. *IESE Insight*, 29, 31–37. doi:<https://doi.org/10.15581/002.ART-2848>
- Moaşa, H. (2011). Voice and Silence in Organizations. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov*, 4(2).
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 70B-725.
- Morrow, , K. J., & Gustavson, A. M. (2016). Speaking up behaviours (safety voices) of healthcare workers A metasynthesis of qualitative research studies. *International Journal of Nursing Studies*, 64, 42–51. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.09.01>
- Musek, J. (2007). A general factor of personality: Evidence for the Big One in the five-factor model. *Journal of Research in Personality*, 41(6).
- Mushonga, S. M., & Torrance, C. G. (2008). Assessing the Relationship between Followership and The Big Five Factor Model of Personality. *Review of Business Research*, 8(6), 185-193.
- Naswall,, K., & De Witte, H. (2003). Who Fells Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2).
- Nembhard, I. M., & Edmonson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 941–966.
- Oktuğ, Z. (2018). Examination of the Differences between Online and Face-To-Face Interviews during a Recruitment Process in Terms of Candidates' Self-Efficacy Levels. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2).

- Öneren, M., & Çiftçi, G. E. (2013). Yöneticilerin Öz Yeterlilik Ve Karar Verme Tarzlarına İlişkin Özel Bankalarda Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(3).
- Özdemir, M. (2009). Predictors and Outcomes of Adolescent Self-Efficacy. *Doktora Tezi*.
- Özler, N. D., Giderler, C., & Baran, H. (2017). Öz Yeterlilik Ve Kontrol Odağının Bireylerin Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *International Journal of Management Economics & Business / Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 736–747.
- Öztürk, Y. (2014). The Relationship of Authentic Leadership and Participative Climate With Employee Voice: The Moderating Role of Personality and Organizational Identification. *Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Örgütsel Davranış Bilim Dalı.
- Park, J., & Nawakitphaitoon, K. (2018). The cross-cultural study of LMX and individual employee voice: The moderating role of conflict avoidance. *Human Resource Management Journal*, 28(1), 14-30. doi:<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12158>
- Premeaux, S. F. (2001). Breaking the silence: Toward and Understanding of Speaking Up in the Workplace. *Unpublished doctoral dissertation*. Louisiana State University.
- Probst, T. M. (2005). Countering the Negative Effects of Job Insecurity Through Participative Decision Making: Lessons From the Demand--Control Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 320–329. doi:<https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.320>
- Pugh, D. S., Hickson, D. J., Hinings, C. R., & Turner, C. (1969). The Context of Organization Structures. *Administrative Science Quarterly*, 14(1), 91–114.
- Rajput, N., & Talan, A. (2017). Antecedents and Health Consequences of Job Insecurity among Teachers. *Global Journal of Enterprise Information System*, 9(2), 33–41. doi:<https://doi.org/10.18311/gjeis/2017/15704>
- Rees, C., Alfes, K., & Gatenby, M. (2013). Employee voice and engagement: connections and consequences. *International Journal of Human Resource Management*, 24(14), s. 2780–2798. doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2013.763843>
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., & Ruvio, A. (1999). A Gender-based Framework of the Experience of Job Insecurity and Its Effects on Work Attitudes. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 8(2), 197–217. doi:<https://doi.org/10.1080/135943299398320>
- Roskies, E., Louis-Guerin, C., & Claudette, F. (1993). Coping with Job Insecurity: How Does Personality Make a Difference? *Journal of Organizational Behaviour*, 14(7), 617.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.

- Rushton, J. P., & Irwing, P. (2008). A General Factor of Personality (GFP) from two meta-analyses of the Big Five. *Personality and Individual Differences*, 45(7), 679.
- Sadykova, G. (2016). İş Güvencesizliği ile İş Yeri Prokrastinasyonu (Erteleme Alışkanlığı) İlişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(30).
- Sagnak, M. (2017). Ethical Leadership and Teachers' Voice Behavior: The Mediating Roles of Ethical Culture and Psychological Safety. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 17, 1101–1117.
- Sanman, H. (2010). Perceived Organizational Politics and organizational commitment: Exploring the moderating effect of Job Insecurity., (s. 1-4).
- Schreurs, B., Guenter, H., Jawahar, I. M., & De Cuyper, N. (2015). Speaking up when feeling job insecure: The moderating role of punishment and reward sensitivity. *Journal of Organizational Change Management*, 28(6), 1107-1128.
- Schumacher, D., Schreurs, B., Van Emmerik, H., & De Witte, H. (2016). EXPLAINING The relation between job insecurity and employee outcomes during organizational change: a multiple group comparison. *Human Resource Management*, 55(5), 809–827.
- Schunk, D. H., & Hanson, A. R. (1985). Peer models: Influence on children's selfefficacy. *Journal of Educational Psychology*, 77, 313-322.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.). *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*, s. 35-37.
- Spencer, D. G. (1986). Employee Voice and Employee Retention. *The Academy of Management Journal*, 29(3), s. 488.
- Staples, D. S., & Webster, J. (2008). Exploring the effects of trust, task interdependence and virtualness on knowledge sharing in teams. *Information Systems Journal*, 18(6), 617-640.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Sümer, N., Lajunen, T., & Özkan, T. (2005). Big Five Personality Traits As The Distal Predictors Of Road Accident Involvement. *Traffic and Transport Psychology*, 215-227.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23-42.
- Şehitoğlu, Y. (2012, Temmuz). İş Gören Sesliliği, Nedenleri ve Boyutları: Teorik bir çerçeve. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(12).
- Şeker, S. (2011). Çalışanlarda iş güvencesizliği ve tükenmişlik ilişkisi. Yayımlanmamış. *Yayımlanmamış doktora tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Tangirala, S., & Ramanujam, R. (2008). Employee Silence on Critical Work Issues: The Cross Level Effects of Procedural Justice Climate. *Personnel Psychology*, 61(1), 37 - 68.
- Tangirala, S., & Ramanujam, R. (2008). Exploring nonlinearity in employee voice: The effects of personal control and organizational identification. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1189–1203.
- Taylor, S. G., Bedeian, A. G., & Donald, H. (2012). Linking workplace incivility to citizenship performance: The combined effects of affective commitment and conscientiousness: The combined effects of affective commitment and conscientiousness. *Journal of Organizational Behavior*, 33(7), 878.
- Thoresen, C. J., Bliese, P. D., Bradley, J. C., & Thoresen, J. (2004). The Big Five personality traits and individual job performance growth trajectories in maintenance and transitional job stages. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 835-853.
- Tian, Z. (2013). Leader empowerment behavior, self-efficacy and employees' voice behavior: An empirical research on IT knowledge employees. *6th International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering*.
- Tian, Z.-L., & Huang, P.-l. (2013). Leader Empowerment Behavior, Self-efficacy and Employees' Voice Behavior: An Empirical Research on IT Knowledge Employees. *6th International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering*, (s. 615-618).
- Turgut, T. (2016). The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Cynicism: The Mediating Role of Psychological Capital and Employee Voice. *Journal of Behavior at Work*.
- Tülübaşı, T., & Celep, C. (2014). Öğretim Elemanlarının Sessiz Kalma Nedenleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 280-297.
- Uçar, Ö. (2018). İş görenlerin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzları algılamaları ile öz yeterlilikleri arasındaki ilişkide yöneticiye duyulan güvenin aracılık rolü: Bir zincir otel uygulaması. Antalya.
- Ulu, İ. P. (2007). An Investigation of Adaptive and Maladaptive Dimensions of Perfectionism in Relation to Adult Attachment and Big Five Personality Traits. *Doktora Tezi*, 1-191. Ankara.
- Ulusoy, B. (2015). Bilgi Paylaşımı Perspektifinde Öz Yeterliliğin Çalışan Yaratıcılığına Etkisi. *Doktora Tezi*. İstanbul.
- Van der Linden, D., Te Nijenhuis, J., & Bakker, A. B. (2010). The General Factor of Personality: A meta-analysis of Big Five intercorrelations and a criterion-related validity study. *Journal of Research in Personality*, 44(3), 315–327.

- Van Dyne, L. S. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
- Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- Virtanen, P., Janlert, U., & Hammarström, A. (2011). Exposure to temporary employment and job insecurity: a longitudinal study of the health effects. *Occupational and Environmental Medicine*, 68(8), 570-574.
- Voon, J. P., & Ma, Y. C. (2014). Global financial crisis and perceptions of job insecurity: The China case. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 53, 138-148.
- Walumbwa, F. O., Wang, P., Wang, H., Schaubroeck, J., & Avolio, B. J. (2010). Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. *The Leadership Quarterly*, 901-914.
- Wang, D. G. (2015). Ethical leadership and employee voice: employee self-efficacy and self-impact as mediators. *Psychological Reports*, 3(751).
- Wang, D., Gan, C., Wu, C., & Wang, D. (2015). Ethical leadership and employee voice: employee self-efficacy and self-impact as mediators. *Psychological Reports*, 3, 751-767. doi:<https://doi.org/10.2466/01.07.PR0.116k29w9>
- Wang, X., Zheng, Q., Huang, Z., & Chen, H. (2018). Effect of construal level and job insecurity on responses to perceived external employability. *Social Behavior and Personality*, 46(8), 1359-1372.
- Withey, M. J., & Cooper, W. H. (1989). Predicting Exit, Voice, Loyalty, and Neglect. *Administrative Science Quarterly*, 34(4), 521.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory of Organizational Management. *The Academy of Management Review*, 14(3), 361.
- www.yok.gov.tr. (tarih yok).
- Xiao, Z., Wu, D., & Liao, Z. (2018). Job insecurity and workplace deviance: The moderating role of locus of control. *Social Behavior and Personality*, 46(10), 1673-1686.
- Xie, J. C. (2014). Proactive personality and voice behavior: the influence of voice self-efficacy and delegation. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 7(191).
- Yeşilay, A. (2010). Genelleştirilmiş Özyetki Beklentisi. Ocak 30, 2019 tarihinde alındı

Yılmaz, V., & Varol, S. (2015). Hazır Yazılımlar ile Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS,EQS, LISREL. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(44).

Zander, A. S. (1962). A Union View of Collective Bargaining in the Public Service. *Public Administration Review*, 22(1), 5-13.

EKLER

EK-1: ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı doktora öğrencisiyim. Genel hatlarıyla çalışan sosliliği alanında doktora çalışmaları yürütmekteyim. Tezimin konusunu kişilik ve öz yeterliliğin çalışan sosliliğine etkisi ve iş güvencesizliğin aracı değişken olarak rolü oluşturmaktadır.

Bu anket, İstanbul Ticaret Üniversitesi'nde yürütölmekte olan bir doktora tezi araştırmasına veri tabanı sağlamak üzere hazırlanmış olup, tamamen akademik bir amaca yöneliktir. Yapacağınız anketin sonucunun güvenilirliği sizin doğru ve samimiyetle vereceğiniz cevaplara bağlıdır. Önemli olan sizin bu konudaki görüşünüzdür. Bu nedenle, değerlendirmenin sağlıklı yapılabilmesi için lütfen hiçbir ifadeyi atlamadan ve boş bırakmadan değerlendirmenizi yapınız. Elde edilen veriler sadece akademik amaçlı çalışmada kullanılacaktır. Sonuçlar istatistiksel kurallara uygun olarak genelleneceğinden anket formuna ad-soyad yazmanıza gerek yoktur. Gönderilecek cevaplar mutlaka gizli tutulacaktır. İlginiz, katılımınız ve yardımlarınız için çok teşekkür ederiz.

Saygılarımla,

M. Savaş Girgin

e-posta: savasgirgin@temadil.com

Tel: 0532 574 38 83

EK-2 ÖZ YETERLİLİK ÖLÇEĞİ

	Maddeler	1	2	3	4	5
1	Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim.	()	()	()	()	()
2	Beklenmedik durumlarda nasıl davranmam gerektiğini her zaman bilirim	()	()	()	()	()
3	Bana karşı çıkıldığında kendimi kabul ettirecek yolları bulurum.	()	()	()	()	()
4	Her türlü zorluğun üstesinden gelirim.	()	()	()	()	()
5	Eğer gayret edersem güç sorunların çözümünü her zaman bulurum.	()	()	()	()	()
6	Tasarılarımı gerçekleştirmek ve hedeflerime erişmek bana zor gelmez.	()	()	()	()	()
7	Bir sorunla karşılaştığım zaman onu çözebilmeye yönelik birçok fikrim vardır.	()	()	()	()	()
8	Güçlükleri soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenebilirim.	()	()	()	()	()
9	Ani olayların da üstesinden geleceğime inanıyorum.	()	()	()	()	()
10	Her sorun için bir çözümüm vardır.	()	()	()	()	()

EK-3 KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİ

	Maddeler	1	2	3	4	5
1	Konuşkan	()	()	()	()	()
2	Başkalarında hata bulmaya yatkın	()	()	()	()	()
3	İşini tam yapan	()	()	()	()	()
4	Depresif ve hüzünlü	()	()	()	()	()
5	Orijinal, yeni fikirler üreten	()	()	()	()	()
6	Ketum/ vakur/ mesafeli	()	()	()	()	()
7	Yardımsever ve bencil olmayan	()	()	()	()	()
8	Biraz umursamaz / özensiz	()	()	()	()	()
9	Rahat, stresle kolay baş eden	()	()	()	()	()
10	Birçok değişik konuya meraklı	()	()	()	()	()
11	Enerji dolu	()	()	()	()	()
12	Başkalarıyla sürekli didişen	()	()	()	()	()
13	Güvenilir bir çalışan	()	()	()	()	()

14	Gergin olabilen					
15	Maharetli, derin düşünen	()	()	()	()	()
16	Heyecan ve coşku yaratabilen	()	()	()	()	()
17	Bağışlayıcı bir yapıya sahip	()	()	()	()	()
18	Düzensiz olma eğiliminde	()	()	()	()	()
19	Çok endişelenen	()	()	()	()	()
20	Hayal gücü yüksek	()	()	()	()	()
21	Sessiz bir yapıda	()	()	()	()	()
22	Genellikle başkalarına güvenen	()	()	()	()	()
23	Tembelliğe meyilli	()	()	()	()	()
24	Duygusal açıdan dengeli, kolayca keyfi kaçmayan	()	()	()	()	()
25	Keşfeden, icat eden, yaratıcı	()	()	()	()	()
26	İddialı, hakkını savunan bir kişiliğe sahip	()	()	()	()	()
27	Soğuk ve kayıtsız olabilen	()	()	()	()	()
28	Görevi tamamlanıncaya kadar sebat edebilen	()	()	()	()	()
29	Dakikası dakikasına uymayan / Duygusal iniş ve çıkışlar yaşayan	()	()	()	()	()

30	Sanat ve estetik değ�rlere �nem veren	()	()	()	()	()
31	Bazen utanga�, �ekingen olan	()	()	()	()	()
32	Hemen hemen herkese kar�ı saygılı ve d���nceli olan	()	()	()	()	()
33	��leri verimli yapan	()	()	()	()	()
34	Gergin durumlarda sakin kalabilen	()	()	()	()	()
35	Rutin ��leri yapmayı tercih eden	()	()	()	()	()
36	Sosyal, giri�ken	()	()	()	()	()
37	Zaman zaman ba�kalarına kar�ı kabala�an	()	()	()	()	()
38	Planlar yapan ve bunları takip eden	()	()	()	()	()
39	Kolayca sinirlenen	()	()	()	()	()
40	D���nmeyi seven ve fikirlerle oynamaktan ho�lanan	()	()	()	()	()
41	Sanata ilgisi �ok az	()	()	()	()	()
42	Ba�kalarıyla i�birli�i yapmaktan ho�lanan	()	()	()	()	()
43	Kolaylıkla dikkati da�ılan	()	()	()	()	()
44	Sanat, m��zik ve edebiyat konusunda �ok bilgili	()	()	()	()	()

EK-4 ÇALIŞAN SESLİLİĞİ ÖLÇEĞİ

	Maddeler	1	2	3	4	5
1	Çalıştığım kurumu ilgilendiren konularla ilgili önerilerde bulunurum.	()	()	()	()	()
2	Kurumumu ilgilendiren konularda görüşlerimi açıkça ifade ederim ve diğerlerini konuya dâhil olmaya teşvik ederim.	()	()	()	()	()
3	Kurumdaki diğer arkadaşlarımla benimle aynı görüşte olmadığını bilsem de iş ile ilgili konulardaki düşüncelerimi onlarla paylaşıyorum.	()	()	()	()	()
4	Düşüncemin kurum için faydalı olabileceğini değerlendirdiğim bir konu ile ilgili daha kapsamlı bilgi sahibi olmaya çalışıyorum.	()	()	()	()	()
5	Çalışma ortamının niteliğini etkileyebilecek konulara katkı sağlamaya çalışıyorum.	()	()	()	()	()
6	Diğer insanlar katılmasa bile fikirlerimi açıkça söylerim.	()	()	()	()	()
7	Problemlere çözümüm varsa bunu dile getiririm.	()	()	()	()	()
8	Kurum yararına olacak görüşleri dile getiririm.	()	()	()	()	()
9	Çalıştığım kurumu etkileyecek konularda tavsiyelerde bulunurum.	()	()	()	()	()
10	İşin nasıl geliştirileceği ile ilgili fikirlerimi ifade ederim.	()	()	()	()	()
11	Problemlerin çözümleriyle ilgili fikirleri kendime saklarım.	()	()	()	()	()

EK-5 İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ÖLÇEĞİ

	Maddeler	1	2	3	4	5
1	Sanırım işten çıkarılacağım.	()	()	()	()	()
2	İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum.	()	()	()	()	()
3	İşimi kaybetmekten korkuyorum.	()	()	()	()	()
4	Yakın gelecekte işten atılmaktan korkuyorum.	()	()	()	()	()
5	Bu iş yerinde kalıcı olacağımdan eminim.	()	()	()	()	()
6	Bu iş yerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi.	()	()	()	()	()
7	Bu kurumun yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum.	()	()	()	()	()
8	Bu kurumun bana daha iyi maddi olanakları sağlayacağını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
9	Çalıştığım kurumun benim yeteneklerime gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum.	()	()	()	()	()

EK-6 DEMOGRAFİK BİLGİLER

Yaşınız	☐ 25 yaş altı ☐ 26-35 ☐ 36-45 ☐ 56-65 ☐ 66 ve üzeri
Cinsiyetiniz	☐ Erkek ☐ Kadın
Çalıştığınız Üniversite	☐ Devlet ☐ Vakıf
Ünvan	☐ Arş. Görevlisi ☐ Öğretim Görevlisi ☐ Dr.Öğretim Görevlisi ☐ Dr.Öğretim Üyesi ☐ Doç.Dr ☐ Prof. Dr
Kaç yıldır bu kurumunda çalışıyorsunuz?	☐ 5 yıldan az ☐ 6-10 ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 ve üzeri