

Çalışanların Psikolojik Rahatlık Algısı, Pozitif Ses Çıkarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Çalışma (An Empirical Study on Relationship between Employees' Psychological Perception of Comfort, Positive Utterance and Intent to Quit)

Nuray TÜRKOĞLU^a Duygu ÖZYILMAZ MİSİCAN^b

^a Sinop Üniversitesi, Gerze Meslek Yüksekokulu, Sinop, Türkiye. nurayturkoglu@yahoo.com.tr

^b Sinop Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Sinop, Türkiye. duyguozylmaz@hotmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<p>Anahtar Kelimeler: Psikolojik Rahatlık Algısı Pozitif Ses Çıkarma Davranışı İşten Ayrılma Niyeti</p> <p>Gönderme Tarihi 17 Aralık 2018 Revizyon Tarihi 20 Mayıs 2019 Kabul Tarihi 28 Mayıs 2019</p> <p>Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi</p>	<p>Amaç – Bu çalışmada, çalışanların psikolojik rahatlık algısı ve pozitif ses çıkarma davranışları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Psikolojik rahatlık algısı, çalışanın örgütünde ve çalışma arkadaşları ile ilişkilerinde düşünce ve önerilerini paylaşırken, bu paylaşımlarını ne derecede şeffaflaştırabileceğini hissettiren risk algısı olarak tanımlanmaktadır. Eğer bu risk algısı düşükse, çalışanlar pozitif ses çıkarma davranışına yöneleceklerdir. Ancak çalışanların risk algıları yüksekse, çalışanlarda işten ayrılma niyeti görülebilir.</p> <p>Yöntem – Alan araştırması tekniğinin kullanıldığı çalışmada dört bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini, Türkiye’de danışmanlık ve vergi hizmetleri alanında faaliyet gösteren firmanın İstanbul ofis vergi ve denetim hizmetleri departmanında yer alan çalışanlar oluşturmaktadır. Amaçlı örnekleme yöntemi ile 403 geçerli veriye ulaşılmıştır. Çalışmada ölçeklerin yapı geçerliliğini sağlamak için açıklayıcı faktör analizleri, korelasyon analizi, hipotezlerin sınanması için çoklu doğrusal regresyon analizleri uygulanmıştır.</p> <p>Bulgular – Çalışmada elde edilen sonuçlara göre, psikolojik rahatlık algısı ile pozitif ses çıkarma arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etki varken; işten ayrılma niyeti ile arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki mevcuttur. En dikkat çekici bulgu, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ses davranışının daha büyük bir etki yaratmasıdır.</p> <p>Tartışma – Örgütlerin daha yüksek verim ve performansla ulaşabilmeleri için pozitif psikoloji bakış açısıyla, çalışan ve örgüt arasındaki bağı daha da fazla kuvvetlendirmeleri gerekmektedir. Bu doğrultuda örgüt ikliminde psikolojik rahatlık algısı yayılmalı ve oluşan bu algıyla da pozitif ses davranışına zemin hazırlanmalıdır. Araştırma, çalışanlara özerklik saptamalar yapan diğer çalışmalara da katkı sağlamaktadır. Bundan sonraki yapılacak çalışmalarda konunun farklı sektörlerde ele alınarak kâr ve verimlilik zemininde tartışılması literatüre katkı sağlayacaktır.</p>
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: Psychological Safety Positive Voice Behaviour Turnover Intention</p> <p>Received 17 December 2018 Revised 20 May 2019 Accepted 28 May 2019</p> <p>Article Classification: Research Article</p>	<p>Purpose – It was aimed to examine the relationship between employees' situations of psychological comfort and positive utterance according to their perceptions and their intent to quit the job in this study. Perception of psychological comfort is defined as the perception of risk in which employees feel the extent of their sharing when they share their ideas and suggestions with his/her colleagues in the organisation. If this perception of risk is low, employees will head towards the behaviour of positive utterance in which they can declare their innovative ideas and suggestions for their organisations. However, if employees' perceptions of risk are high, then they would head towards the behaviour of quitting the work.</p> <p>Design/methodology/approach – In the study in which the field research technique was applied, a questionnaire consisting of four parts was used. The universe of the study, consulting and tax services to companies operating in the field of audit and tax services office in Istanbul in Turkey are located in the department employees. The sample of research was determined by the sampling method of the research. 403 valid surveys have been acquired. Explanatory factor analyzes for the scales and regression analyzes were performed to determine the interaction between the variables after the sub-dimensions of the variables were determined.</p>

Önerilen Atf/ Suggested Citation:

Türkoğlu, N., Özyılmaz Misican, D. (2019). Çalışanların Psikolojik Rahatlık Algısı, Pozitif Ses Çıkarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Çalışma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (2), 998-1010.

Findings – According to the results acquired in the study, while there is a statistically significant and positive relationship between psychological perception of comfort and positive utterance, there is statistically significant and negative relationship between the intent to quit and perception of comfort. It is observed that the impact of behaviour of positive utterance on the intent to quit is higher.

Discussion – Accordingly, organisations should work with the perspective of positive psychology and reinforce the ties within the body to acquire high efficiency and performance. So the perception of psychological comfort should be spread and this perception should form the ground for the behaviour of positive utterance. The research also contributes to other studies which determine that they achieve more job satisfaction and efficiency in the work environments where employees are granted autonomy. In future studies, the topic will be discussed in different sectors and discussed in terms of profit and productivity will contribute to the literature. From this point of view, it will enrich the literature by discussing the subject in different sectors.

Giriş

Çalışma hayatında yaşanan hızlı değişim, artan rekabet ve farklılaşan iş süreçleri gerek işgücünün gerekse örgütlerin çalışma hayatına tutunmalarını zorlaştırmaktadır. Kâr ve verimlilik baskısı örgütleri daha yüksek performans ve verim ile çalışmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla bu durum çalışanları örgütler için daha stratejik bir noktaya taşımaktadır. Çalışanları örgütte tutma, bireysel performans ve inovatif katkı sağlamalarını arttırma, örgüt bağlılığını güçlendiren yapı, sistem ve uygulamalar giderek daha da önemli yapı taşlarını oluşturmaktadır. Bu nedenle alan yazında araştırmalara yeni konu olan psikolojik rahatlık ve pozitif ses çıkarma gibi kavramlar örgütler için çalışanları ellerinde tutmaya yardımcı anahtarlar haline gelmektedir.

Çalışanlar ekonomik, sosyal ve psikolojik kazanımlarını değerlendirmelerine göre mevcut işinde devam etme ya da yeni bir iş arama kararını verirler. Çalışanı örgütte tutan sebepler kimine göre uygulanan ücret politikaları, kimine göre işin sağladığı etiket ya da toplumsal statü olabilir. Örgütün verimliliği için önemli olan nokta çalışanın katma değer yaratarak örgütte kalabilmesidir. Bu yüzden örgütün daha verimli iş performansına kavuşabilmesi için örgütteki psikolojik atmosferin dikkate alınmasının gerekli olduğu düşünülmektedir.

Psikolojik rahatlık algısı çalışanların düşüncelerini ve önerilerini ifade ederken, paylaşımlarını ne derece rahat ifade edebildiklerini hissettiren risk algısı olarak tanımlanmaktadır. Çalışanın örgüte bağlılık hissettiği, güven ortamının sağlandığı örgütlerde çalışanlar düşüncelerini daha rahat ifade edebilmektedir (Kahn, 1990:65). Ancak çalışanlar, kendilerini rahat hissetmedikleri koşullarda düşünce ve önerilerini gizleyerek susma davranışı sergileyebilirler. Çalışanların örgütlerine duyduğu güven algısı psikolojik rahatlık algısını belirleyen temel unsurlardan biridir. Son yıllardaki artan işsizlik ve rekabet ortamı güven algısını da değiştirmektedir. Güven algısı, çalışanın elde ettiği işi ve aldığı ücret ile örtüştürülmektedir (Sennett, 2009:63). Bu bakımdan konuyu pozitif ses çıkarma davranışı ile ele almanın süreci sorgulamak açısından doğru bir bakış açısı kazandıracığı düşünülmektedir.

Pozitif ses çıkarma davranışı, çalışanların görevlerini daha etkin ve verimli şekilde yerine getirebilmeleri için yapıcı öneriler geliştirebilmesi, bunu da yöneticileri ve çalışma arkadaşları ile gönüllü olarak paylaşmasıdır. Bu paylaşım, çalışanların iş güvencesi kaygısından ya da diğer olumsuz koşullardan dolayı mevcut işini zorunlu olarak tercih etmesinden kaynaklanmamaktadır. Paylaşımın sebebi, örgütle kurduğu bağın getirisi olarak örgütün yüksek performansa ulaşması için pozitif davranışlar sergilemesindedir. Psikolojik rahatlık algısının vurgularından birisi de olumlu iş davranışı sergileyip daha yüksek performans gösterme eğilimidir.

Çalışanların doğru davranışa yönelebilmesi için; davranışı yapmaya güdülenmesi, davranışı yapabilecek yeterlilikte olması, uygun bir ortam oluşması ve ortam etkenleri ile olumlu etkileşerek tutum oluşturması gerekmektedir. Bu süreçte öncelikle uygun tutum ve algının oluşması, sonrasında bunun uygun davranışa dönüşmesi gerekmektedir. Pozitif ses davranışı için örgütün uygun atmosferle algılanması önemlidir. Psikolojik rahatlık algısı bu doğrultuda çalışanın örgütte kendini ne derece risk altında hissettiğini tanımlayarak elde ettiklerini, kazanımlarını ve feda ettiklerini kıyaslayarak, örgütsel aidiyet durumu sorgusunun da cevabını vermesini sağlayacaktır. Çalışanın psikolojik rahatlık algısında eğer risk düşüğe;

algı tutuma, tutum da davranışa dönüşerek pozitif ses çıkarma davranışını ortaya çıkaracaktır. Aksi durumda ise çalışan işten ayrılma davranışı gösterebilecektir. Araştırmanın bu önerisi temel olarak Blau'nun (1964:55) sosyal mübadele kuramına ve Gouldner'in (1960) karşılıklılık normu teorisine dayandırılmaktadır. Sosyal mübadele kuramı ve karşılıklılık normu teorisinin ortak ifadeleri çalışanların kazanımlarından tatmin olduğunda tarafların karşılıklı olarak birbirine birtakım iyilikler yapmalarını; bilgi, deneyim ve önerilerini örgütle paylaşabildiği bir düşünceyi içermektedir.

Bu çalışma psikolojik rahatlık algısı, pozitif ses çıkarma ve işten ayrılma niyeti ilişkisini sorgulamayı amaçlayan bir çalışmadır. Alanyazında psikolojik rahatlık algısını ele alan çalışmalar yer alsa da kavram ilk kez pozitif ses çıkarma ve işten ayrılma değişkenleri ile birlikte ele alınmaktadır. Çalışmada, kavramsal çerçeve ifade edildikten sonra çalışmanın yöntem ve bulguları kısmında analizlerle çalışma detaylandırılmıştır. Sonuç kısmında ise elde edilen bulgulardan yola çıkarak çalışma hayatı ile ilgili çıkarımlarda bulunulacaktır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Psikolojik Rahatlık Algısı ve Pozitif Ses Çıkarma Davranışı Arasındaki İlişki

Kişinin yeterlilik düzeyi, içinde bulunduğu çevreyi algılama durumu ve sosyal çevreyle etkileşimi sonucu oluşan tutumu davranışı ortaya çıkarmaktadır (Başaran, 2000: 21-23). Çalışanın örgütteki davranışlarını belirleyen faktörlerden birisi de bu doğrultuda kendisi ve çevresi arasındaki uyumdur. Psikolojik rahatlık algısı çalışanların örgütlerinde algıladıkları kişilerarası endişe olarak tanımlanmaktadır (Edmondson, 2003:358). Kişiler buldukları alanlara kendilerini yabancı hissettiklerinde; düşüncelerini paylaşırken alay edilme ya da kendilerine gülünmesi gibi hoşnutsuzluk içeren durumlarla karşılaşabileceğini hissedebilmektedir. Ayrıca, farklı bir görüşü ve eleştirel bir bakış açısını paylaşırken bulunduğu alandan dışlanma, soyutlanma gibi davranışlara maruz kalma düşüncesi, kişinin duygu ve düşüncelerini baskılamalarına yol açabilecektir. Kişiler böyle ortamlarda kişiler arası risk hissettiklerinden (Edmondson, 2003:359) düşüncelerini paylaşmamaktadırlar. Kahn (1990:695); güven, hoşgörü ve saygının olduğu alanlarda kişilerin daha rahat hareket edebileceklerini ifade etmektedir. Buradan hareketle, psikolojik rahatlık algısı hoşgörü ve güven ortamının sağlandığı örgüt ortamında çalışanların düşüncelerini, önerilerini ve duygularını ifade ederken hissettikleri kişilerarası risk seviyesi olarak da tanımlanmaktadır (Yener, 2018:2). Bu tanım Lewin'in alan teorisi kuramıyla desteklenmektedir (Öner ve Gümüş, 2000). Kuram; insanların algılarına göre kendilerine yaşam alanları kurduğunu, bu alanların kendilerini yansıttığını ve bu alanlara bağlandığını ileri sürmektedir. Bu teoriye göre, çalışanların örgütüyle kurduğu bağlılık derecesi yüksekse, hissettikleri psikolojik rahatlık algı düzeyinin de yüksek olabileceği düşünülmektedir.

Lewin'in alan teorisi kuramının organizasyon ilkesinde, davranışın ortaya çıktığı alandan soyutlanamayacağı, davranışın anlamının onun o alandaki konumuna bağlı olduğu, mevcut alanın bir fonksiyonu olduğu belirtilmektedir. Çalışanlar da çalışma ortamına güven duydukları zaman örgüt hedefleri için katma değer yaratmaya başlamaktadırlar. Bu bakış açısıyla son yıllarda yapılan çalışmalarla kavramsallaşan psikolojik rahatlık algısının önemi her geçen gün artmaktadır. Çalışanların düşüncelerini şeffafça paylaşabilmeleri, ayıplanma, küçük düşme, "hata mı yaptım acaba?" gibi düşüncelerden uzaklaşabilmelerinin yolu psikolojik rahatlık algısından geçmektedir (Yener, 2015:285).

Çalışanların psikolojik rahatlık algısıyla güven hissettikleri ortamlarda örgütsel kararlara daha fazla katılım gösterdikleri, genellikle daha fazla öğrenme ve olumlu değişmeye açık oldukları gözlemlenmektedir (Yener, 2015:287). Bu yüzden, psikolojik rahatlık algısının davranışa dönüşmüş hali pozitif ses çıkarma davranışı olarak düşünülmektedir.

Sürdürülebilir rekabet avantajı için fark yaratıcı unsur olarak görülen çalışanların pozitif ses çıkarma tavrı büyük önem arz etmektedir. Pozitif ses çıkarma durumu; çalışanların, örgütleri için inovatif düşünce ve önerilerini örgütteki diğer çalışanlarla aynı düşüncede olmasa bile beyan ederek, örgütün gelişimi ve daha verimli iş süreçlerine sahip olması için yapıcı ve geliştirici öneriler sunması olarak ele alınmaktadır. Çalışanların düşüncelerini örgütte tüm kademedeki çalışanlar ile şeffafça gönüllü bir şekilde paylaşabilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Çankır, 2016:3). Kavram, destekleyici ve yapıcı ses çıkarma olmak üzere iki unsur ile açıklanmaktadır. Destekleyici ses çıkarma; çalışanın örgütü tarafından kurgulanan bütün iş süreçleri ve hedefleriyle ilgili olarak örgütüne her konuda destek vermesi, eleştirel fikirlere karşı örgütünü

savunmasıdır. Yapıcı ses çıkarma ise; örgüte verimlilik noktasında katkı sağlamayı amaçlayan çalışanın gönüllü olarak işlerin yürütülmesiyle ilgili tüm süreçlerde iyileştirici öneriler sunmasını ifade etmektedir (Şener vd., 2018: 198-169, Çankır, 2016: 4). Kavram, Hirschman (1970) çıkış-ses-sadakat modeline dayandırılmaktadır. Çalışanın işten kaçmak ya da işten ayrılmak yerine örgütteki mevcut sorunun çözümü için yol arayışına girmesi, bu yönde önerilerini ve düşüncelerini paylaşmasını ifade etmektedir.

Pozitif ses davranışı, çalışanın örgütün aldığı kararlara destek olma, örgütteki gelişmelere ayak uydurma, örgüt içerisindeki değişimleri diğer çalışanların da benimsemelerinde aktif rol oynama, çalışanın öneri ve desteğini gönüllü olarak sergilediği davranışlardan oluşur. Kâr ve verimlilik noktasında geri dönüşü bizzat iş sürecinin içerisindeki çalışanın alan örgütlerde rekabet üstünlüğü daha fazla görülmektedir (Pekdemir vd., 2014:334). Bu yüzden, pozitif ses davranışı örgütsel vatandaşlıktaki sivil erdem davranışına benzetilmektedir (Çankır, 2016: 4). Kendini giderek daha fazla örgütün bir parçası olarak görmeye başlayan çalışan, örgütüne daha fazla bağlanacak ve örgüt atmosferinde hissettiği psikolojik rahatlık algısı artacaktır.

Çalışanların örgütsel etkinliğe katkıda bulunacak olumlu davranışlar sergilemeleri için öncelikle örgütle bütünleşmiş olmaları gerekmektedir. Örgütsel bütünleşmenin sağlanabilmesi ise, çalışanların örgüt iklimini güven ve hoşgörünün hüküm sürdüğü bir atmosferde algılamasına bağlıdır. Psikolojik rahatlık algısı örgüte bu atmosferi sağlayacak bir zemin hazırlamaktadır. Çalışanların kendilerini örgütte yabancı hissetmeden, düşünce ve önerilerini rahatça paylaşabilmesini ifade eder. Diğer çalışanlardan gelebilecek, her türlü alaycı tavır göz ardı edebilecek bir davranış takınarak, örgütünü anlamlandırdığı psikolojik risk seviyesi olarak ifade edilmektedir (Yener, 2018). Bu algının pozitif davranışa dönüşen hali ise pozitif ses davranışı olmaktadır. Çalışanın yapıcı ve geliştirici önerilerini paylaşarak bunu çeşitli iletişim kanallarıyla çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile gönüllü bir şekilde paylaşması, çalışanın psikolojik rahatlık seviyesine bağlı olmaktadır.

Neumann'ın geliştirdiği sessizlik sarmalı modelinde de belirtildiği üzere, kişilerin düşüncelerini açıklayıp açıklamama kararları çevreden etkilenmektedir (Bowen ve Blackmon, 2003:1395). Düşüncelerinin, çevreleri ile aynı yönde olmadığı takdirde dışlanma ve izolasyon korkusundan dolayı düşüncelerini ifade etmekten kaçınmaktadırlar. Düşüncelerinin çevre tarafından kabul göreceği ya da dışlanma korkusu yaşamayacaklarını düşündüklerinde açıklama ve ifade etme yoluna girdikleri görülmektedir (Bowen ve Blackmon, 2003:1397). Widiey ve Cooper'ın fayda maliyet analizine göre de çalışanlar düşüncelerini açıkladığında kaybedecekleri kazanacaklarından fazla ise düşüncelerini gizleme yoluna girerler (Premeaux ve Bedeian, 2003: 1540). Bu yüzden pozitif ses davranışı örgüt ikliminden etkilenmektedir. Farrell ve Rusbul'ta göre de (1992: 212) işlerinden memnun çalışanlar, sadakat ve konuşma davranışlarını göstererek yapıcı tepki verirken; aksi durumda çıkış ve ihmal gibi yıkıcı tepki verebilmektedirler.

Psikolojik rahatlık algısının alt boyutu olan inisiyatif boyutunun da pozitif ses davranışına atfı olabilir. Çalışanların inisiyatif alma yetkileri arttıkça örgüte bağlılıkları ve iş tatminleri daha da artmaktadır (Misican ve Bedir, 2017:253). İnisiyatif kavramı özerklik olarak da ifade edilmektedir. Kavramın, çalışan performansını artırıcı vurgusu da vardır (Aguiton, 2005:112). Çalışanın işi ile ilgili yürüttüğü süreçlerde anında karar alma ve karar verme yetkisini üstlenerek, yaptığı işte yüksek üretkenliğe yol açan, işe katılımı yönlendiren bir işlevi olmaktadır (Mann, 2007). Pozitif ses davranışının çalışan tarafından örgütüne daha verimli ve daha üretken bir süreci kazandırması adına yaptığı önerilerin performans artırıcı vurgusu, bu bakımdan psikolojik rahatlık algısının inisiyatif alt boyutu ile örtüşmektedir.

Pozitif ses davranışında örgüte katma değer sağlayan pozitif bir tavır mevcuttur. Çalışan, örgütte iş güvencesizliği, artan işsizlik rakamları karşısında yeni bir iş bulma endişesi gibi zorunluluklar nedeniyle mevcut işinde kalmayı seçmez. Mevcut işinde kalmayı tercih etmesi, örgütün sağladığı kazanımlar ve kendini örgütte hissettiği psikolojik konumla ilgilidir. Eğer örgütle bütünleşmiş olarak, çalışan duygu ve düşüncelerini şeffaf bir şekilde ifade edebileceği psikolojik bir zeminde hissedebiliyorsa, psikolojik rahatlık algısı pozitif ses davranışı olarak ortaya çıkmaktadır. Buradan hareketle çalışmanın ilk hipotezi şu şekildedir:

H₁: Psikolojik rahatlık algısı pozitif ses davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

1.2. Psikolojik Rahatlık Algısı ve İşten Ayrılmaya Niyeti Arasındaki İlişki

İşten ayrılma niyeti, çalışanların örgütlerindeki iş şartlarından doğan huzursuzluk ve mutsuzluk sonucu işi bırakmaya yönelik yapılan bilinçli tutum ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Bartlett, 1999: 70). İşten ayrılma niyeti pek çok nedene bağlı olabilir. İş tatminsizliği, genel iş şartlarının yetersizliği, ücret düşüklüğü, daha iyi iş fırsatları, fiziki ya da sosyal nedenler ya da kişinin kendisinden de kaynaklanabilir. İşten ayrılma niyetinin nedenlerini araştıran çalışmalarda daha çok iş tatminsizliğinin ve örgütsel bağlılığın azlığının işten ayrılma niyetini arttırdığı saptanmıştır (Avcı ve Küçükusta, 2009: 37; Çekmecelioğlu, 2005: 28).

Gouldner'ın (1960) karşılıklılık norm teorisinde de ifade ettiği üzere, eğer çalışanlar örgütten bir yarar elde edemediğini düşünürlerse örgüte yarar sağlamak yerine, örgütten ayrılma davranışı gösterebilirler. İşten ayrılma niyeti, örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir kararı veya niyeti ifade etmektedir (Bartlett, 1999:70). Bu niyet kişinin ne derece örgüte bağlı olduğuna göre değişmektedir. Örgütsel bağlılığın en güçlü ve en fazla beklenen sonucu, işten ayrılma niyetinin ve dolayısıyla işgücü devrinin azalmasıdır (Mowday vd., 1982:38). Çalışanların örgütün değerlerine olan inancının ve bağlılığının arttıkça, işten ayrılma niyetlerinin azaldığını ifade eden çalışmalar mevcuttur. Çakar ve Ceylan (2005), Fulford (2005), Sergeant ve Frenkel (2000), Demir vd., (2008), Chang vd., (2007) çalışmalarında bu saptamalar görülmektedir. Bu bakımdan, örgütte hâkim olan psikolojik iklim bu sürece zemin hazırlamaktadır.

Psikolojik rahatlık algısı ulusal ve uluslararası alan yazında farklı değişkenlerle ele alınsa da çalışanların işten ayrılma niyeti ile ele alınan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Alan yazında psikolojik rahatlık algısını hisseden çalışanların örgütlerine daha fazla güven ve bağ hissettiğini saptayan araştırmalar mevcuttur. Schepers vd., (2007) yaptıkları çalışmada psikolojik rahatlık olgusunun çalışma takımlarında kişilerarası güven ve değer görme algısını güçlendirdiği saptanmıştır. Etik liderlikle psikolojik rahatlık algısını ölçen çalışmalarda ise psikolojik rahatlık algısının aracı rolü olduğu saptanmış, çalışanın örgütsel konularda yapıcı önerilerde bulunması ve fikirlerini özgürce ifade ettiği ortamlarda kendilerini güvende hissedip psikolojik rahatlık algısının arttığı saptanmıştır (Yener, 2018; Walumbwa vd.,2008:10). Bu çalışmalar ışığında çalışan kendini rahat hissettiği ortamlarda güvende ve örgütüne ait hissetmektedir. Kendisine ve düşünlerine değer verilmediğini hissettiren örgütlerde işlerinden memnun olmayan çalışanlar, Farrell ve Rusbult'a göre (1992:212) işten çıkış ve iş ihmali gibi yıkıcı tepki vermektedir. Çalışan, örgütünde gerek elde ettiği kazanımları sorguladığında gerekse örgüt ikliminde kendisine değer verilmediğini hissettiğinde, o örgütle aralarındaki güven bağı zedelenecek ve işten ayrılma davranışına yönelecektir. Buna göre aşağıdaki şu hipotez oluşturulmuştur.

H₂: Psikolojik rahatlık algısı işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

1.3. Pozitif Ses Çıkarma Davranışı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Çalışanların hissedeceği güven duygusu çalışanların performanslarını da etkilemektedir (Edmonson ve Lei, 2014:30). Güven bağı, kendisini örgüte ait hissedebilen çalışanlarda bağlılık, iş tatmini, iş yaşam dengesi, motivasyon gibi olumlu tutumsal sonuçlar yaratmaktadır. Bu da çalışanlarda işe katılım, iş performansı, örgütsel vatandaşlık gibi davranışsal sonuçlar sağlamaktadır (Guest, 2004:11). Lewin'in alan teorisine göre de (Öner ve Gümüş, 2000) çalışanların mevcut alanlarında kendilerini konumlandırmaları, bu alanlarla kurduğu bağlılık dereceleri çalışanların örgütsel bağlılıklarını sorgulatmaktadır. Bu sorgulamada eğer çalışanların örgütle kurdukları bağ güçlüyse pozitif ses davranışı ortaya çıkmaktadır. Bu durum örgüt iklimi ile yakından ilgilidir. Yapılan çalışmalarda da (Yener, 2015; Wherry ve Heather, 2012; Schepers ve vd., 2008) psikolojik rahatlık algısının yüksek olduğu örgütlerde, çalışanların öğrenme odaklı yaklaşım gösterdikleri, değişimi destekledikleri, yeniliğe açık oldukları, yardım etme, hata ve kaygılar hakkında görüş bildirdikleri gibi sonuçlar ortaya çıkmıştır. Ancak, çalışanın kazanımlarını tartıştığı sorgulamada, çalışanın örgütle kurduğu bağ zayıfsa, çalışan işten ayrılma düşüncesine kapılabilir. Hatta son yıllarda iş tatminini sorgulayan çalışmalarda (Misican ve Bedir, 2007) maddi kazanımlardan ziyade, pozitif ses çıkarma, özerklik gibi kavramlarla ifade edilen ilişkisel psikolojik sözleşmelerin çalışanlar için daha fazla iş tatmini sağladığı görülmektedir. Bu düşüncelerden yola çıkarak psikolojik rahatlık algısı artan çalışanların örgütüne daha verimli katkı sağlamak adına performans arttırıcı davranışlara yönelerek pozitif ses çıkarma davranışı gösterebilirler. Ancak, süreçte kendini örgüte ait hissetmeyen, duygu, düşünce ve önerilerini paylaşmaktan çekinen çalışanlar, işten ayrılma kararı alabilirler. Buna göre aşağıdaki şu hipotez oluşturulmuştur.

H₃: Pozitif ses çıkarma durumu işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

2. Araştırmanın Yöntemi

2.1. Evren ve Örneklem Seçimi

Çalışmanın evrenini, Türkiye’de danışmanlık ve vergi hizmetleri alanında faaliyet gösteren firmanın İstanbul ofis vergi ve denetim hizmetleri departmanında yer alan çalışanlar oluşturmaktadır. Yoğun stres ve belirsiz çalışma saatleriyle özdeşleşen sektörde, sürekli mevzuat yenilenmelerinin takibi gibi zorunlu kendini geliştirme süreçleri sektörü dinamik bir yapıda tutmaktadır. Bu yüzden, işe alım süreçlerinde özellikle eğitim düzeyi yüksek ve sektörün dinamik yapısına uyum gösterebilecek kişilik yapısında çalışanlar tercih edilmektedir. Sektörün diğer sektörler için yeni network ağları yaratması çalışanların her an için yeni iş alanlarına geçişini kolaylaştırmaktadır. Firmalar, çalışanlarını örgütte tutmak için insan kaynakları süreçlerinde çalışanların örgütle bütünleşmesini sağlayacak iş süreçlerine daha fazla önem vermektedir. Çalışma evreninin, çalışmanın amacı doğrultusunda sağlıklı sonuçlar alınabilmesi için uygun olduğu düşünülmektedir. Ancak, genel evrenin tamamına ulaşmak zaman sorunu ve maddi kısıtlardan dolayı zor olduğu için çalışmanın amacı doğrultusunda amaçlı (kasti) örnekleme yöntemi çerçevesinde evren indirgenmeye çalışılmıştır. Amaçlı (Kasti) örnekleme; örnekleme dâhil edilecek birimlerin araştırmacının bilgi, deneyim ve gözlemlerinden hareketle araştırmanın amacına uygun olarak kendi yargısıyla belirlediği yöntemdir (Ural ve Kılıç, 2013, s. 43). Bu çalışmanın örneklemini danışmanlık ve vergi hizmetleri alanında öne çıkan firmanın prosedürüne göre isminin kullanılmasını istemeyen X işletmesi oluşturmaktadır. Firma, çalışan sayısını İstanbul, Ankara, Bursa ve İzmir ofisleri için yaklaşık 1750 olarak beyan etmiştir. Bu sayının İstanbul ofiste yer alan kısmı yaklaşık 600 civarındadır. Buna bağlı örneklem büyüklüğü aşağıdaki şekilde hesaplanmıştır (Ural ve Kılıç, 2013, s. 45).

$$N = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

N: Evrendeki birey sayısı

n: Örneklem alınacak birey sayısı

p: İncelenecek olayın görülüş sıklığı

q: İncelenecek olayın görülmemiş sıklığı (1-p)

t: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen +, - sapmadır. t: 1.96.

Yukarıdaki formülden hareketle örneklem büyüklüğü 235 kişi olarak hesaplanmaktadır. Veriler 15.08.2018 – 02.10.2018 tarihleri arasında toplanmış ve geçerli 403 ankete ulaşılmıştır.

2.2. Veri Toplama Aracı

Beşli Likert tipi derecelendirme kullanılarak (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) hazırlanan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ait bilgilere, ikinci bölümde psikolojik rahatlık algısı ölçeğine, üçüncü bölümde pozitif ses davranışı ölçeğine ve son bölümde de işten ayrılma niyeti ölçeğine yer verilmiştir.

Çalışanların psikolojik rahatlık algısını ölçmek için Edmondson (1999) tarafından oluşturulan ölçeğin, Yener (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğinden yararlanılmıştır ($\alpha = 0.81$). Ölçek 7 madde, hoşgörü ve inisiyatiften oluşan iki alt boyuttan oluşmaktadır.

Pozitif ses çıkarma ölçeği için Maynes ve Podsakoff (2014) tarafından geliştirilen 20 madde ve dört boyuttan oluşan ölçeğin, Çankır (2016) tarafından yapılan Türkçe uyarlaması kullanılmıştır ($\alpha = 0.85$). Çankır tarafından yapılan faktör analizi sonuçlarına göre, değerlendirmeye uygun olmayan değişkenler çıkarılarak, örgüt ve örgüt politikaları ile ilgili olan ve örgüte destekleyici katkı sağlayan değişkenler değerlendirilerek ölçeğin 10 madde ve iki boyutu kullanılmıştır.

İşten ayrılma niyeti ölçeği için Walsh, Ashford ve Hill (1985) tarafından geliştirilen 4 soruluk ölçek kullanılmıştır ($\alpha = 0.83$).

2.3. Verilerin Analiz Yöntemi

Verilerin analiz yöntemi olarak ölçeklerin yapı geçerliliğini sağlamak için açıklayıcı faktör analizleri, korelasyon analizi, hipotezlerin sınanması için çoklu doğrusal regresyon analizleri uygulanmıştır.

3. Araştırmanın Bulguları

3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılanların çoğunluğu (%52,6) kadın çalışanlardan oluşurken, büyük çoğunluğunun (%75,7) 37 ve altı yaş grubunda, bekâr (%64) ve lisansüstü eğitim seviyesine (%65) sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu (%63,3) 11 yıldan fazla sektör tecrübesine sahipken, söz konusu kurumda çalışma süreleri baz alındığında çoğunluğunun (%68,2) 5 yıl ve daha az süre ile yönetim (üst, orta ve alt düzey) pozisyonunda (%54,8) görev aldığı görülmektedir.

Tablo1. Demografik Özellikler

Cinsiyet	n	%	Eğitim	n	%
Kadın	212	52,6	Üniversite	141	35
Erkek	191	47,4	Lisansüstü	262	65
Yaş			Sektörde Çalışma Süresi		
37 ve altı	305	75,7	10 yıl ve Altı	148	36,7
38 ve üstü	98	24,3	11 yıl ve üzeri	255	63,3
Medeni Durum			Kurumda Çalışma Süresi		
Bekar	258	64	5 yıl ve altı	275	68,2
Evli	145	36	6 yıl ve üstü	128	31,7
Kurumdaki Pozisyon			Üst ve Orta Düzey Yönetici	83	20,6
			Alt Düzey Yönetici	138	34,2
			Personel	182	45,2

3.2. Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları ve Faktör Yükleri

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini sağlamak için açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin açıklayıcı faktör analizleri yapılırken özdeğerin 1'den büyük olmasına, ilgili faktör ile en az 0,500 düzeyinde yüke sahip olmasına (Hair vd., 2010), binişiklik durumunda iki faktör arasında yük farkının en az 0,100 olmasına ve Varimax dönüşümü uygulanmasına karar verilmiştir.

Psikolojik rahatlık ölçeğinin KMO değeri 0,774 ve Bartlett Küresellik testi sonucu anlamlı olarak açıklanmıştır ($\chi^2=3260,561$; $p<0,001$). Normal dağılıma sahip olduğu görülen ölçeğin açıklayıcı faktör analizine devam edilmiştir. Ölçeğin orijinali 7 madde ve 2 boyuttan oluşurken, bu çalışmada maddeler tek boyut altında toplanmış ve açıklanan toplam varyansın yaklaşık %71'ini açıklamıştır. Aynı varsayımlarla diğer bir ölçek olan pozitif ses çıkarma ölçeğine açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Pozitif ses çıkarma ölçeğinin KMO değeri 0,810 ve Bartlett Küresellik testi sonucu anlamlı olarak açıklanmıştır ($\chi^2=4093,544$; $p<0,001$). Ölçeğe ait maddelerden 1 maddenin 0,500'den az faktör yüküne sahip olmasından dolayı analizlerden çıkarılmıştır. Geriye kalan maddeler tek boyut altında toplanmış ve toplam varyansın yaklaşık %90'ını açıklamıştır.

İşten ayrılma niyeti ölçeğine de aynı varsayımlar göz önünde bulundurularak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin KMO değeri 0,862 ve Bartlett Küresellik testi sonucu anlamlı olarak açıklanmıştır ($\chi^2=2844,551$; $p<0,001$). Ölçeğe ait maddeler tek boyut altında toplanmış ve toplam varyansın yaklaşık %93'ünü açıklamıştır. Ölçeklerin faktör analizi sonuçları ve güvenilirlik katsayıları Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2: Psikolojik Rahatlık, Pozitif ses Çıkarma ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Güvenilirlik Katsayıları ve Faktör Yükleri

Ölçek Maddeleri	Faktör Yüğü	Ortalama	Açıklanan Varyans	Özdeğer
Psikolojik Rahatlık		2.93	71,565	5.010
Bu işyerinde insanlar ile çalışırken, bana özel beceri ve yeteneklerime değer verilir ve bu yeteneklerim kullanılır.	0.96	3.41		
Bu işyerinde çalışanlar karşılaştıkları problemleri ve çözülmesi zor sorunları açıkça dile getirirler.	0.94	3.34		
Bu işyerinde hiç kimse benim çabalarımı kasıtlı olarak engelleyecek şekilde davranmaz.	0.89	3.35		
Bu işyerinde çalışanlar, diğer çalışanların fikirlerine sırf farklı (yaş, ırk, dil, din) oldukları için karşı çıkarlar.	0.86	2,34		
Bu işyerinde bir hata yaparsanız, bu genellikle tüm çalışanlar tarafından aleyhinizde kullanılır.	0.82	2.34		
Bu işyerinde işlerin yürümesi için hesaplı risk alınabilir. Sonuç olumsuz olsa da çalışan zarar görmez.	0.78	3.54		
Bu işyerinde çalışanlardan kolay kolay yardım istenmez.	0.57	2.24		
Pozitif Ses Çıkarma		3.39	90,113	4.506
Kurum politikalarıyla ilgili haksız tepkiler ortaya çıksa dahi kurum politikalarını destekleyici bir şekilde konuşurum.	0.97	3.36		
Diğer çalışanlardan gelen insafsızca eleştiriler karşısında yararlı kurum politikalarını savunurum.	0.97	3.36		
Yararsız eleştiriler karşısında verimli iş yöntem ve tekniklerini savunurum.	0.95	3.38		
İş metot ve yöntemlerinin gelişmesi için sıklıkla öneriler geliştiririm.	0.92	3.37		
Sıklıkla iş metotları ile ilgili yeni ve daha verimli fikirler öneririm.	0.92	3.44		
İşten Ayrılma Niyeti		2.73	93,609	3.744
Sürekli olarak daha iyi bir iş arıyorum.	0.98	2.57		
Şimdiki işimden ayrılmaya niyetliyim.	0.98	2.58		
Şimdiki işimden ayrılmayı düşünüyorum.	0.97	2.53		
Başka bir iş bulsam da, buradan ayrılmayı düşünmüyorum.	0.92	3.24		
KMO değeri (PR: 0,774; PSC: ,810; İAN: 0,862), Barlett Testi (PR: 3260,561; PSC: 4093,544; İAN: 2844,551), Toplam Açıklanan Varyans (PR: %71,565; PSC: %90,113; İAN: %93,609), Genel Ortalama (PR: 2,93; PSC: 3,39; İAN: 2.73); Güvenilirlik (PR: 0.931; PSC: 0.972; İAN: 0.977)				

3.3. Psikolojik rahatlık Algısının Pozitif Ses Çıkarma ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Değişkenlere ait korelasyon, ortalama ve standart sapma değerleri tespit edilmiştir.

Tablo 3. Değişkenlere Ait Korelasyon, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

n= 403	Mean	(S.D.)	1	2	3
PsikolojikRahatlık	2.93	0.65	1.000		
PozitifSesÇıkarma	3.39	0.79	.960**	1.000	
İştenAyrılmaNiyeti	2.73	0.85	-.927**	-.952**	1.000

Psikolojik rahatlık ile pozitif ses çıkarma ($r= 0,960$; $p<0,001$) arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik rahatlık ($r= -0,927$; $p<0,001$) ve pozitif ses çıkarma ($r= -0,952$; $p<0,001$) ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Doğrusal regresyon sonuçlarına göre hipotezler sınıandığında şu sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 4. Psikolojik Rahatlık Algısının Pozitif Ses Çıkarma Davranışına Etkisi

<i>Pozitif Ses Çıkarma</i>	<i>β Katsayısı</i>	<i>t-değeri</i>	<i>P</i>
<i>Psikolojik Rahatlık</i>	.804	27,121	,000**
$R^2=0,647$ $F= 735,535$, $p<0,05$			

Yapılan regresyon analizi sonucu incelendiğinde modelin anlamlı ($F=735,535$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistikleri pozitif ses çıkarma ($t=27,121$; $p<0,05$) için anlamlıdır. Gerçekleştirilen araştırmada çalışanların psikolojik rahatlık durumlarının pozitif ses çıkarma durumunu anlamlı ve pozitif olarak etkilediği saptanmıştır.

Tablo 5. Psikolojik Rahatlık ve Pozitif Ses Çıkarma Durumunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

<i>İşten Ayrılma Niyeti</i>	<i>β Katsayısı</i>	<i>t-değeri</i>	<i>P</i>
<i>Psikolojik Rahatlık</i>	-0,211	-2,954	,003**
<i>Pozitif Ses Çıkarma</i>	-0,859	-14,720	,000**
$R^2=0,908$ $F=1982,765$, $p<0,05$			

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamlı ($F=1982,765$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistikleri; psikolojik rahatlık ($t=-2,954$; $p<0,05$) ve pozitif ses çıkarma ($t=-14,720$; $p<0,05$) için anlamlıdır.

Gerçekleştirilen araştırmada çalışanların psikolojik rahatlık ve pozitif ses çıkarma durumları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilerin, istatiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) olduğu söylenebilir. Bağımsız değişkenlerin (psikolojik rahatlık ve pozitif ses çıkarma) bağımlı değişken olan işten ayrılma niyetini açıklama oranı, yani R^2 değeri 0,908 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, işten ayrılma niyetindeki değişimin %90,8'inin, psikolojik rahatlık ve pozitif ses çıkarma durumu ile açıklandığını göstermektedir.

Standardize edilmiş β katsayıları incelendiğinde, işten ayrılma niyetini yordayan en önemli değişkenin ($\beta=-0,859$) pozitif ses çıkarma olduğu göze çarpmaktadır. Diğer bir deyişle; çalışanların pozitif ses çıkarma durumlarındaki bir birim artış işten ayrılma niyetlerini de azaltmaktadır. Çalışanların psikolojik rahatlık durumları işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi ise $\beta=-0,211$ olarak belirlenmiştir.

Bu sonuçlardan hareketle göreceli olarak pozitif ses çıkarma davranışının, işten ayrılma niyetini yordamada psikolojik rahatlık durumundan daha önemli olduğu söylenebilir. Sonuç olarak; yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H1, H2, ve H3 hipotezleri kabul edilmektedir.

SONUÇ

Çalışma hayatında yerini her zaman için koruyan kâr ve verimlilik vurgusu, değişim ve gelişimlerle birlikte son yıllarda çalışanı örgütler için daha da ön plana çıkartmaktadır. Günümüz çalışma şartlarının geldiği noktada, çalışma saatlerinin çalışanın giderek tüm hayatına yayıldığı, örgütünü hayatının her noktasında temsil ettiği bir ortamda, çalışanın bütün performansını hatta daha fazlasını da göstermesi beklenmektedir. Özellikle artan işsizlik kaygısı ve iş güvencesizliği ortamında çalışanın bu durumun aksini yapması da zor görünmektedir. Ancak, bu noktada gözden kaçırılmaması gereken konu çalışanın örgütüne gerçekten ne katabildiğidir. Çalışan örgütte işsizlik, istihdam kaygısı, daha iyi bir iş bulamama gibi zorunluluklardan dolayı mı kalmayı tercih etmektedir? Bu sorunun cevabı şüphesiz çalışanın örgütüne iş görevleri haricinde ne yansıttığındadır. Alanyazında da yeni araştırma konusu olan pozitif ses davranışı bu yansımayı ifade etmektedir. Şüphesiz ki çalışanların pozitif ses davranışında bulunabilmeleri için kendilerini örgüt ikliminde

rahat hissedip bağ geliştirmeleri gerekmektedir. Bu yüzden de psikolojik rahatlık algısının pozitif ses davranışının zeminini oluşturduğu düşünülmektedir.

Bu çalışma, psikolojik rahatlık algısı, pozitif ses davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi değerlendirmektedir. Araştırma sonuçlarına göre; psikolojik rahatlık algısı ile pozitif ses davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü, işten ayrılma niyeti ile de istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Pozitif ses davranışı ile de işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki mevcuttur. İşten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ses davranışının etkisinin daha çok olduğu görülmektedir. Yapılan değerlendirme sonuçlarına göre çalışmanın hipotezleri desteklenmiştir.

İşten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan çoğu çalışmada (Burke ve Greenglass, 2001; Kim, 2005) iş tatminsizliğinin, ücret yetersizliğinin, iş şartlarının kötü olmasından kaynaklı pek çok neden saptanmaktadır. Bu araştırmalardaki ortak sonuç, çalışan ve örgüt arasındaki bağın zayıf olmasından kaynaklanmaktadır. Eğer çalışan örgütten kazanımlarını sorguladığında işten ayrılma niyetine yöneliyor ancak artan işsizlik rakamları ya da istihdam edilebilirlik kaygısından dolayı mevcut işinde kalmayı bir zorunluluk olarak görüyorsa, çalışandan yüksek bir verim beklenmesi hata olur. Çalışmada işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ses davranışının etkisinin daha fazla olması, artık çalışanların örgütün hedeflerine ulaşmasında söz hakkı istediğinin göstergesidir. Maddi beklentilerden ziyade çalışana daha fazla özerklik tanınan çalışma ortamlarında çalışanların daha yüksek iş tatmini yakaladıklarını tespit eden çalışmalar da (Misican ve Bedir, 2017; Mimaroglu, 2008; Scandura ve Lankau, 1997; Türker, 2010; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Dikili, 2013; Crossman ve Abou-Zaki, 2003) bu görüşü desteklemektedir. Pozitif ses davranışı, çalışanların örgütleri ile bağlarını daha da kuvvetlendiren, daha yüksek verime ulaşılması için düşüncelerini şeffağça paylaşabildikleri bir çalışma ortamı sunmaktadır. Ancak çalışanların bu davranışa yönelebilmesi için kendilerini örgüt ortamına ait hissetmeleri gerekmektedir. Bu yüzden, psikolojik rahatlık algısının pozitif ses davranışına zemin hazırladığı kanısı oluşmuştur. Gerek Lewin'in alan teorisi kuramı, gerekse örgüt ortamını sorgulayan çalışmalarda (Çekmecelioglu, 2006; Yener, 2018; Ashforth vd., 1993) bu zemin desteklenmektedir. Özellikle çalışanların kendilerini güvende hissettiği ortamlarda düşüncelerini özgürce paylaşabilecekleri bir rahatlık algısı hissettikleri görülmektedir (Yener,2017). Bu doğrultuda örgüt ikliminin psikolojik rahatlık algısıyla oluşturulması gereklidir. Kazan kazan yaklaşımıyla da duruma bakıldığında örgüt bu iyileştirme karşısında daha yüksek verime, daha yüksek performansa kavuşacaktır. Şüphesiz ki örgüt artan işsizlik rakamları karşısında işten ayrılan çalışanın yerine yenisini bulabilir. Ancak yeni çalışanın işe alıma süreci, yeni maliyetler gibi unsurlar düşünüldüğünde mevcut çalışanlarını örgütte tutabilmesi ona rekabette daha büyük artılar kazandıracaktır. Örgütlerin psikolojik rahatlık algısının önemini anlamaları gerekmektedir. Çalışma ortamının psikolojik rahatlık algısıyla örtülü bir örgüt iklimine kavuşturulması için insan kaynakları yönetiminin bu konuya daha önemle yönelmesi gereklidir. Bu iklimin oluşturulması için gerekli motivasyon kaynakları kurgulanmalıdır. Çalışanlar bu desteklerle kendilerini takımın bir parçası gibi hissedip daha yüksek performanslara ulaşabilmek için gayret göstereceklerdir. Böylelikle pozitif ses davranışı artacak, artan pozitif ses davranışı da örgüte ciddi bir yükseliş ivmesi kazandıracaktır.

Bu çalışma ile bundan sonra yapılacak çalışmalara zemin hazırlanmıştır. Konu farklı öncül ve ardıl değişkenlerle ele alınarak zenginleştirilebilir. Özellikle pozitif psikoloji unsurları ile örgütlerin daha verimli, daha yüksek performanslara ulaşabilmeleri için örgüt ikliminde neler vurgulanabilir sorusunun cevabını almak için çalışmalar farklı meslek grupları ve farklı sektörler de ele alınarak detaylandırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aguiton, C. (2005). *Bu Dünya Bizim: Başka Bir Küreselleşmenin Aktörleri*, (Çev. Umut Konuş ve Burcu Onar), İstanbul, İthaki Yayınları.
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Ashforth, B, Humphery, E. and Ronald, H. (1993). Emotional labor in service roles: the influence of identity. *The Academy of Management Review*, 18 (1), 88-115.
- Bartlett, K. R. (1999). *The Relationship Between Training and Organizational Commitment In The Health Care Field*, The Degree of Doctor of Philosophy, The University of Illinois, Urbana.
- Başaran İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış*, Ankara, Umut Yayınevi.
- Blau, Peter M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*, New York, John Wiley and Sons.
- Bowen, F. and Blackmon, K. (2003). Spirals of silence: the dynamic effects of diversity on organizational knowing and learning, *Management Learning*, 40 (5), 569-585.
- Burke R. J. and Greenglass E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff, *Psychology and Health*, 16: 583-594.
- Chang, H. T., Chi, N. W. and Miao, M. C. (2007). Testing the relationship between three-component organizational occupational commitment and organizational occupational turnover intention using a non-recursive model, *Journal of Vocational Behavior*, 70, 352-368.
- Crossman, A. and Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of lebanese banking staff, *Journal Of Managerial Psychology*, 18 (4), 368-376.
- Çakar N. D. ve Ceylan A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimini üzerindeki etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1) ,52-66.
- Çankır, B. (2016). Çalışanlarda pozitif ses çıkartma davranışı nasıl oluşur? Örgütsel güven, psikolojik sözleşme ihlali, lider-üye etkileşimi ile pozitif ses çıkartma davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2): 1-12.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: bir araştırma, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 1303-2860.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma, *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Demir, H., Usta, R. ve Okan, T. (2008). İçsel pazarlamanın örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (2), 135-161.
- Dikili, A. (2013). Psikolojik sözleşme ile iş tatmini ilişkisine yönelik bir araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(2), 205- 227.
- Edmondson, A. C. and Lei, Z. (2014). Psychological safety: the history, renaissance, and future of an interpersonal construct, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 1(1), 23-43.
- Edmondson, A.C. (2003). Psychological safety and learning behavior in work teams, *Administrative Science Quarterly*, 44, 2. 350-384.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42 (2), ISSN: 1303-1732, 302-318.

- Farrell, D. and Rusbult, C. E. (1992). Exploring the exit, voice, loyalty, and neglect typology: the influence of job satisfaction, quality of alternatives, and investment size, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5 (3), 201-218.
- Fulford, M. D. (2005). That's not fair!: the test of a model of organizational justice, job satisfaction, and organizational commitment among hotel employees, *Journal of Human Resources in Hospitality&Tourism*, 4 (1), 73-84.
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm Of Reciprocity: A Preliminary Statement, *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Guest, D., E. (2004). The psychological contract and good employment relations, www.lrc.ie/documents/.../davidguest.ppt (Erişim Tarihi: 18.06.2010).
- Hair, J.F. , Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall, NJ.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline In Firms, Organizations, and States*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kahn WA. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Acad. Manag.* 33:692–724.
- Kim, S. (2005). Factors affecting state government information technology employee turnover intentions, *The American Review of Public Administration*, 35(2): 137-156.
- Mann, S. (2007). Expectations of emotional display in the workplace, *Leadership & Organizational Development Journal*, 28 (6), 552-570.
- Mimaroğlu, Hande (2008). Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Misican,Ö. D. ve Bedir, E. (2017). Çalışma hayatında yaşanan değişimin ortaya çıkardığı R kuşağının psikolojik sözleşme algısı, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 19/1, 242-273.
- Mowday, R. T.,Porter, L. W. and Steers, R. M. (1982). *Employee- Organization Linkages, The Psychology of Commitment. Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Pekdemir, I., Koçoğlu, M. ve Gürkan, G.Ç. (2014). Özerklik ve ödüllendirme algılarının çalışan performansı üzerindeki etkisinde çalışanın inovasyona yönelik davranışının aracılık rolüne yönelik bir araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43, 2, 332-350.
- Premeaux, S.F. and Bedaian, A.G. (2003). Breking the silence: quiescence and acquiesce as responses to perceived injustice, *Research in Personal and Human Resources Management*, 20, 331- 369.
- Öner, U. ve Gümüş, A. (2000). Kurt Lewin ve alan kuramı: Lewin'in çocuk psikolojisi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 33(1), 9-27.
- Scandura, T.A. and Lankau, M. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction, *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 377-391.
- Schepers, J., Jong, A., Wetzels, M. and Ruyter,K., (2007). Psychological safety and social support in grupuware adoption, *A Multi-level Assessment in Education, Computers and Education* 51(2008).757-775.
- Sennett, R. (2009). *Yeni Kapitalizm Kültürü* (Çev. Aylin Onacak). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sergeant, A. and Frenkel, S. (2000). When do customer contact employees satisfy customers?, *Journal of Service Research*, 3 (1), 18-34.
- Şener, E, Çetinkaya, F, Yüksel, A. ve Akkoca, Y . (2018). Pozitif ses çıkartma davranışının öncülü olarak iletişim doyumu, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (2), 165-175.
- Ural, A., Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara, Detay Yayıncılık.

- Yener, S., (2018). Psikolojik rahatlık algısının otantik liderliğin sinizm üzerindeki etkisinde aracı rolü, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 13, S. 1, 1- 14.
- Yener, S., (2015). Psikolojik rahatlık ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Sosyal Bilimler Araştırması Dergisi*, 280-305.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T.S., and Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: development and validation of a theory-based measure, *Journal of Management*, 34 (1), 89-126.
- Walsh J. P., Ashford S. J. and Hill, T., E.. (1985). Feedback Obstruction: The influence of the information environment on employee turnover intention, *Human Relations*, 38(1), 23-46.
- Wherry, S. (2012). Authentic leadership, leader-member exchange, and organizational citizenship behavior:a multilevel analysis.
- <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1091&context=aglecdiss> (Erişim Tarihi: 20.01.2019).