

Kişilik Özelliği ile Çalışan Sesliliği Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik ve Psikolojik Sahiplenmenin Rolü: Seri Aracılık Modeli

The Role of Psychological Safety and Psychological Ownership in the Relationship Between Personality Trait and Employee Voice: Serial Mediation Model

Duygu İrem ÇAM^a  a Yasemin KUŞ^b  b

^aİstanbul Üniversitesi, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye. iremdcam@gmail.com

^bİstanbul Ticaret Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye. yaseminnkus@hotmail.com

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Çalışan Sesliliği
Sorumluluk
Psikolojik güvenlik
Psikolojik sahiplenme
Kişilik özelliği

Amaç – Günümüz iş yaşamında, kurumu iyileştirmek ve potansiyel sorunları bildirmek üzere her kademedeki çalışanın bilgi paylaşımına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyacı karşılayan proaktif iş davranışlarından biri çalışan sesliliğidir. Araştırmanın amacı, sorumluluk kişilik özelliği ile çalışan sesliliği davranışı üzerindeki etkisinde ilişkide psikolojik güvenliğin ve psikolojik sahiplenmenin seri aracılık rolünü sınamaktır.

Yöntem – Bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmış olup farklı sektörlerde çalışan 223 birey ile yürütülmüştür. Katılımcılara kolayda ve kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşılmış olup veriler çevrimiçi anket yoluyla toplanmıştır. Mevcut çalışmadaki seri aracılık modeli, SPSS Process Makro uzantısı kullanılarak analize tabi tutulmuştur. Ayrıca değişkenler arası ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon analizi, ölçüm güvenilirliğini test etmek üzere Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmış ve demografik bilgiler için frekans analizi gerçekleştirilmiştir.

Gönderilme Tarihi 11 Ocak 2024

Revizyon Tarihi 3 Haziran 2024

Kabul Tarihi 10 Haziran 2024

Bulgular – Bulgulara göre çalışanın sorumluluk özelliği psikolojik güvenlik algısını olumlu etkileyerek çalışan seslilik davranışını arttırmaktadır. Ayrıca, sorumluluk özelliği psikolojik sahiplenme tutumunu arttırarak çalışan sesliliğine olumlu bir yönde katkı sağlamaktadır. Sonuç olarak, sorumluluk özelliğinin psikolojik güvenlik algısını ve psikolojik sahiplenme tutumunu arttırarak çalışan sesliliğine olumlu katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır. Böylece, sorumluluk özelliğinin çalışan sesliliği üzerindeki etkisinde psikolojik güvenlik ve psikolojik sahiplenmenin tam aracılık etkisi bulunmuş olup seri aracılık modeli desteklenmiştir.

Tartışma – Bireyin çalıştığı ortamda kendisini rahatça ifade edebilmesi ve işini/kurumu sahiplenmesi çalışan sesliliğini ortaya çıkmasında önemli rol oynamaktadır. Bunun ötesinde, bireyin sorumluluk özelliğinin çalışan sesliliği üzerinde etkisinin ortaya çıkabilmesi için belirli bağlamsal faktörlere ihtiyaç duyulduğu ortaya koyulmuştur. Bu araştırma, çalışan sesliliğini çok düzeyli öncüllerle ele alarak hem teorik hem de uygulamalar açısından önemli katkılar sunmaktadır.

Makale Kategorisi:
Araştırma Makalesi

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Employee voice
Conscientiousness
Psychological safety
Psychological ownership
Personality trait

Purpose – In contemporary work life, there is need to employees at all levels who share information to improve the organization and report potential problems. Employee voice is one of proactive work behavior meets this need. The aim of this research is examination of serial mediating role of psychological safety and psychological ownership on relationship between conscientiousness trait and employee voice behavior.

Design/methodology/approach- In research, relational screening model was used and was conducted on 223 employees in various sectors. Participants were reached by convenience and snowball sampling methods and data was collected with online survey. The serial mediation model was analyzed in SPSS Process Macro. Additionally, correlation analysis was used to examine relationships between variables, Cronbach's Alpha coefficient was calculated to measurements' reliability, and frequency analysis was performed for demographic information

Received 11 January 2024

Revised 3 June 2024

Accepted 10 June 2024

Findings – According to findings, the employees' conscientiousness trait positively affects psychological safety and increases their voice behavior. In addition, the conscientiousness trait affects positively employee voice by increasing psychological ownership. The results revealed that conscientiousness trait contributes positively to employee voice by increasing psychological safety and psychological ownership. Thus, a full mediation effect of psychological safety and psychological ownership was found on the effect of conscientiousness on employee voice, and serial mediation model supported.

Discussion – The individuals' ability express oneself comfortably in the working settings and embrace job/institution plays an important on voice behavior. Moreover, to arise significant effect employees' conscientiousness trait on voice behavior requires specific contextual factors. This research provides important contribution both theoretically and applications by addressing employee voice with multi-level antecedents.

Article Classification:
Research Article

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Çam, D. İ., Kuş, Y. (2024). Kişilik Özelliği ile Çalışan Sesliliği Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik ve Psikolojik Sahiplenmenin Rolü: Seri Aracılık Modeli, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16 (2), 885-902.

1. GİRİŞ

Kurumlar, artan rekabet koşulları altında varlığını sürdürebilmek için iş ile ilgili konularda bilgisini çekinmeden ifade edebilen, sorumluluk ve inisiyatif almaya ve yenilikçi fikirler paylaşmaya istekli olan insan kaynağına gereksinim duymaktadır (Nikolaou vd., 2008: 666). Ayrıca, bu özelliklere sahip olan entelektüel bir sermaye kurumun başarısına da önemli bir katkı sağlayacaktır. Kurum içindeki herhangi bir sorunun çözümünde yalnızca tepe yönetimin değil tüm seviyelerdeki çalışanlardan gelecek bilgilere ihtiyaç duyulmaktadır (Senge, 2013). Kurumların bu ihtiyacını karşılayacak çalışan davranışlarından biri seslilik kavramıdır (Maynes ve Podsakoff, 2014; Morrison, 2011; LePine ve Van Dyne, 1998). Morrison (2011: 375), çalışan sesliliğini, kurumsal veya birim işleyişini geliştirmek amacıyla işe ilişkin fikirlerin, önerilerin, endişelerin veya görüşlerin isteğe bağlı iletilmesi olarak ifade etmiştir. Çalışan sesliliğine ilişkin araştırma bulguları sıklıkla kavramın kuruma yönelik olumlu tutumlar ile ilişkisini ortaya koymaktadır. Örneğin, çalışan sesliliğinin iş tatmini (Alfayad ve Arif, 2017, Kulualp, 2016), ekstra rol davranışı (Van Dyne ve Lepine, 1998), işe tutkunluk (Osmanoğlu vd., 2021; Ge, 2020), psikolojik sahiplenme (Yavuz ve Akgemci, 2021; Avey vd., 2012) ve örgütsel bağlılık (Prasadika ve Nishanthi, 2018; Vakola and Bouradas 2005) gibi olumlu iş tutumlarını arttırırken işten ayrılma niyeti (Tedone ve Bruk-Lee, 2022) gibi olumsuz tutumları da azaltmaktadır. Ayrıca, çalışan sesliliğinin performans (Morrison, 2011) ve verimlilik (Dwomoh, 2012) gibi kurumların arzu ettiği olumlu örgütsel çıktılar üzerinde de pozitif etkileri saptanmıştır. Dolayısıyla, son yıllarda çalışan sesliliği konusu kurumlar içinde önem kazanan ve dikkat çekici bir kavram haline dönüşmüştür.

Çalışan sesliliği bireyin kendini rahatça ifade edebileceği bir örgütsel ortamın varlığında ortaya çıkabilecektir (Edmondson, 2003: 1445). Bu bağlamda yöneticilerin, işle ilgili sorunlara, fırsatlara ve çözümlere ilişkin erken tespit yapabilmeleri adına çalışan sesliliğini devam ettirecek koşulları yaratması önemlidir (Tangirala ve Ramanujam, 2008: 1189). Örneğin, liderin yeni fikirlere ve değişime açık olması astların sesliliğine katkı sağlamaktadır (Detert ve Burris, 2007: 869). Ayrıca, çalışanın öz yeterlik (Liu vd., 2021), özsaygı (LePine ve Van Dyne, 1998) ve kişilik yapısı (Yi vd., 2022) gibi bireysel özellikleri seslilik davranışını etkilemektedir. Önceki çalışmaların büyük bir kısmı, hangi örgütsel ortamlarda çalışanların ne zaman ve nasıl seslilik gösterdiğine (Morrison; 2011; Milliken vd., 2003) ya da çalışanın sahip olduğu özelliklerin sesliliği üzerindeki etkisine (Li ve Xu, 2020; Chou ve Barron, 2016) ilişkin konular üzerine odaklanmıştır. Hem örgütsel faktörlerin hem de çalışanın bireysel özelliklerinin bir arada ele alındığı araştırma sayısı ise nispeten azdır.

Mevcut çalışmanın amacı, bireysel bir faktör olarak çalışanın sorumluluk kişilik özelliği, bağlamsal bir faktör olarak psikolojik güvenlik ve çalışan tutumu olarak psikolojik sahiplenmenin çalışan sesliliği üzerindeki dolaylı etkilerini incelemektir. Bu doğrultuda, çalışanın sorumluluk kişilik özelliği ile çalışan sesliliği arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik ve psikolojik sahiplenmenin seri aracılık rolleri araştırılmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Sorumluluk Kişilik Özelliği

Beş büyük faktör kişilik kuramında yer alan sorumluluk kişilik özelliği bireyin başarı odaklı, güvenilir, tutarlı, planlı ve organize olma derecesini ifade etmektedir (Costa ve McCrae, 1992: 654). Bu boyuttan yüksek puan alan kişiler çalışkan, dürüst, azimli, düzenli, başarı için çabalayan, öz disiplinli olarak tanımlanırken düşük ucunda olanlar ise tembel, zorluklar karşısında çabuk pes eden, disiplinsiz ve mücadeleci olmayan sıfatları ile tanımlanmaktadır (Sommer ve Goldberg, 1999: 437). Sorumluluk kişilik özelliği ile iş performansı (Barrick vd., 2001; Salgado, 1997), iş tatmini (Bui, 2017), işe tutkunluk (Zaidi, vd., 2013) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (LePine vd., 2002) arasında pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur. Bu özellik çalışanın örgüte yönelik olumlu davranışlarını öngörmenin ötesinde istenmeyen çalışan davranışlarını tahmin etmek üzere de güçlü bir kriter olarak değerlendirilebilir. Örneğin, sorumluluk düzeyi yüksek çalışanlar daha az işe gelmeme, daha düşük işten ayrılma eğilimi (Judge vd., 1997: 750; Zimmerman, 2008: 324) ve daha düşük üretkenlik karşıtı davranışlar (Bolton vd., 2010: 539; Bowling ve Eschleman, 2010: 96) göstermektedir. Tüm bu bulgularla tutarlı olarak, sorumluluk özelliği beş büyük kişilik faktörü içinde farklı meslek gruplarında çeşitli performans kriterleri ile pozitif ilişki gösteren tek kişilik özelliğidir (Barrick ve Mount, 1991: 1). Bu sonuç, yüksek düzeyde sorumluluk özelliğine sahip bireylerin hedeflerine yönelik güçlü bağlılıkları ve zorluk karşısında dayanıklılığa sahip olmasıyla ilişkilendirilebilir. Benzer biçimde, Hogan ve Ones (1997: 850), sorumluluk kişilik özelliğine sahip çalışanları iyi bir kurumsal vatandaş olarak tanımlamış olup bu özelliğe sahip

olmayanları ise üretken olmayan ve kurumun ekonomik sağlığını tehdit eden kişiler olarak belirtmektedir. Tüm bu bulgular ışığında, proaktif bir davranış olan çalışan sesliliği ile sorumluluk kişilik özelliği arasında pozitif yönde ilişki öngörülmektedir.

2.2. Psikolojik Güvenlik

Psikolojik güvenlik, “kişinin imajına, statüsüne veya kariyerine yönelik olumsuz sonuçlardan korkmadan kendini olduğu gibi gösterebilme duygusu” olarak tanımlanmıştır (Kahn, 1990: 708). Sonraki yıllarda öne çıkan bir başka tanıma göre (Edmondson, 2003: 1447) psikolojik güvenlik, çalışanın işiyle ilgili soru sorma, yeni fikirler sunma, bir hatayı bildirme, geribildirim isteme gibi kendini riske attığı durumlarda başkalarının nasıl tepki vereceğine dair kabul edilmiş inançlardan oluşmaktadır. Bu tanım, iş yaşamında takım çalışmasının artmasıyla birlikte psikolojik güvenliğin kişilerarası risk algısı yönünü vurgulamıştır (Edmondson, 2002: 255). Schein (1992: 11) psikolojik güvenliği örgütsel öğrenmenin ve değişimin gerçekleşebilmesi için gerekli çevresel bir koşul olarak ele almıştır. Bu koşul, yeni bir şey öğrenmeye yönelik motivasyonun ortaya çıkması ve bilinmeyene yönelik kaygının azalması için gereklidir. Psikolojik güvenlik sağlandığında bireylerin kendini koruma yerine kolektif hedeflere ve sorun önlemeye odaklanması ve böylece örgüt ile bütünleşmesi gerçekleşebilecektir. Bireyin psikolojik güvenlik algısının oluşmasında lider davranışı (Ahmad ve Umrami, 2019; Carmeli vd., 2010), yönetim stili (Erkutlu ve Chafra, 2015), ast-üst arasındaki ilişki kalitesi (Carmeli vd., 2009), örgüt kültürü (Newman vd., 2017) etkili olmaktadır. Ayrıca, bireysel bir farklılık olarak çalışanın kişilik özellikleri psikolojik güvenlik algısını etkileyebilmektedir. Örneğin, yüksek duygusal denge ve deneyime açıklık özelliklerine sahip bireyler çevresini daha güvenli ve rahat algılama eğilimi göstermektedir (Frazier ve ark., 2017: 118).

Bireyin psikolojik güvenlik algısı kuruma bağlılığına (Chen vd., 2014; De Clercq ve Rius, 2007), işe yönelik tatmine (Kim ve Kim, 2020; Moin, vd., 2021), işe adanmışlığına (Xu, Zeng, Wang, Qian ve Gu, 2022) ve işe tutkunluğuna (May vd., 2004; Nembhard ve Edmondson, 2006) olumlu katkı sağlamaktadır. Ayrıca, bireyin psikolojik güvenlik algısı iyi oluşunu artırarak (Obrenovic vd., 2020) zorluklar karşısında koruyucu bir mekanizma görevi üstlenerek stres ve zorlanma düzeyini azaltmakta (Newman, Donohue ve Eva 2017) ve tükenmişlik sendromunun (Sjöblom vd., 2022) ortaya çıkma ihtimalini düşürmektedir.

Psikolojik güvenlik olumlu bir iş tutumu olan çalışan sesliliği davranışı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir (Bienefeld ve Grote, 2014: 938; Detert ve Burris, 2007: 874). Çalışan düşüncelerini özgürce ifade edebiliyor ve herhangi bir endişe veya tehdit algılamıyor ise bireyin seslilik davranışı gösterme olasılığı artmaktadır. Örneğin, Tynan (2005: 223), çalışanların psikolojik güvenlik algısının samimi geribildirim verme, anlaşmazlıkları dile getirme ve hataları bir amire bildirme eğilimini arttırdığını göstermiştir. Diğer yandan, çalışan korku ve endişe hissediyorsa yani psikolojik güvenlik algısı düşük ise kendini açıkça ifade etmekten kaçınmaktadır (Zhao ve Olivera, 2006: 1015). Bu doğrultuda, mevcut çalışmada psikolojik güvenlik çalışan sesliliğini etkileyebilecek bağlamsal bir faktör olarak düşünülmektedir.

2.3. Psikolojik Sahiplenme

Psikolojik sahiplenmenin özü, bireyin belirli bir nesneyi yalnızca finansal bir yatırım aracı olarak görmeyen ötesinde bu nesneyi psikolojik sahiplenmesini ve psikolojik bağlılığını içermektedir (Pierce ve Furo, 1990: 40). Bu bağlamda, bireyin sahipleneceği nesneye ilişkin farkındalığını, düşüncelerini ve inançlarını yansıtan bilişsel ve duygusal bir yapıdır (Pierce vd., 2003: 86). Birey sahipleneceği nesneye öncelikle yakın bir bağ kurarak kendisinin bir parçası olarak görmekte ve “benim” duygusunu oluşturmaktadır. Psikolojik sahiplenme kavramı bölgecilik, öz-yeterlik, hesap verebilirlik, ait olma duygusu ve öz kimlik olmak üzere beş bileşenden oluşmaktadır (Avey vd., 2009: 178). Bölgecilik, bireyin kurum içinde sahiplendiği fiziksel alan, düşünceler, roller, ilişkiler ve diğer potansiyel varlıklara ilişkin kendi alanını yaratmasıdır. Birey kendine ait olan bu alanları, başkaları tarafından gelecek tehditlere karşı koruma eğilimindedir. Öz-yeterlik, bireyin belirli bir görevi başarılı şekilde yapabileceğine dair inancıdır (Bandura, 1997). Psikolojik sahiplenme bağlamında öz-yeterlik bileşeni, çalışanın o görevi yapma gerekliliğini, yapabileceğini ve bunu başarmanın kendi sorumluluğu olduğunu ifade etmektedir. Hesap verebilirlik bileşeni, bireyin kurum içindeki eylemler ve sonuçları değerlendirirken başkalarını ve kendini sorumlu tutma beklentisidir. Örneğin, bir futbol takımı başarılı veya başarısız bir sonuç elde ettiğinde takım sahipleri antrenör veya oyuncularını sorumlu tutarken medya ve taraftarlar takım sahiplerini sorumlu tutabilmektedir. Ait olma bileşeni ise, bireyin kendini bir örgütün parçası gibi hissetmesi olarak açıklanmaktadır. Örneğin; birey ait olma ihtiyacını belirli bir iş, çalışma

ekibi, çalışma birimi, departman, organizasyon veya sektör aracılığıyla karşılayabilir. Son olarak öz kimlik bileşeni, bireyin işi, çalışma ekibi ya da kurum misyonu, vizyonu ve amacı ile etkileşimde bulunarak benliğini kurması, sürdürmesi ve dönüştürmesini içermektedir.

Psikolojik sahiplenme durumunun ortaya çıkmasında etkili değişkenlerden biri kişilik özellikleridir (Essig ve Soparnot, 2021). Psikolojik sahiplenme ile büyük beşli kişilik faktörlerinden uyumluluk ve sorumluluk boyutu arasında pozitif ilişki saptanırken, dışadönüklük, duygusal denge ve deneyime açıklık ile negatif ilişkiler görülmüştür. Bununla birlikte, çalışanların işleri ve çalışma ortamları üzerinde artan kontrol düzeyi (O'Driscoll vd., 2006), katılımcı karar verme derecesi (Pierce vd., 2004), kuruma yönelik güven algısının artması (O'Driscoll vd., 2006) işlerini ve organizasyonlarını sahiplenme duygusunu olumlu etkilemektedir. Ayrıca, bir meta analiz çalışmasında güvenlik faktörleri olarak örgütsel adalet, yöneticiye duyulan güven, algılanan destek ve ilişkisel yakınlığın psikolojik sahiplenme üzerinde olumlu bir katkı sağladığı görülmüştür (Zhang vd., 2021). Çalışanların psikolojik güvenlik algısı kolektif benliği hedefe yönlendirmeye teşvik ederek psikolojik sahiplenme duygusunu pekiştirebileceği öngörülmüştür (Pierce ve Jussila 2010: 826).

Bireyin psikolojik sahiplenme ile ekstra rol davranışı (Mustafa vd., 2015), kararlara katılım ve bilgi paylaşımı (Han vd., 2014) arasında pozitif yönde ilişkiler saptanmıştır. Ayrıca, Van Dyne ve Pierce (2004) araştırmalarında, psikolojik sahiplenmenin çalışanların örgüt temelli özsaygısını, örgütsel vatandaşlık davranışlarını, iş tatminini ve örgütsel bağlılığını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, psikolojik sahiplenme üretim karşıtı davranışlar (Tsai, 2021; Mehmood vd., 2023) ve işten ayrılma niyeti (Uçar vd., 2021; Jeswani vd., 2012) ile negatif yönde ilişkilidir. Diğer yandan, psikolojik sahiplenme ile çalışan sesliliği arasında pozitif yönde ilişki saptanmıştır (Avey vd., 2012: 28). Ayrıca, liderlik stiline psikolojik sahiplenme düzeyini etkileyerek çalışanın sesliliğine katkı sağladığı görülmüştür (Zhou ve Long, 2012: 388). Bulgular ışığında, bu çalışmada psikolojik sahiplenme çalışan sesliliği üzerindeki dolaylı etkisi bir seri aracılık modelinde öngörülmektedir.

2.4. Çalışan Sesliliği

Ses kavramı, Hirschman (1970: 4) tarafından, kurumun müşterilerinin veya üyelerinin yönetime veya ilgili otoriteye karşı iş memnuniyetsizliğini doğrudan ifade etmesi olarak açıklanmıştır. Bu tanıma göre, çalışan sesliliği bireyin işten ayrılmadan önce tatminsizliğinin bir sonucu olarak ele alınmaktadır. Ancak sonraki yıllarda çalışan sesliliğine ilişkin tanımlar kavramın eleştirel yönü yerine iyileştirme niyetini içerdiğini vurgulamıştır. Bu doğrultuda, çalışan sesliliği bireyin yapıcı bir meydan okuma ile fikirlerini, bilgilerini ve görüşlerini kendi isteğiyle paylaşma davranışdır (Van Dyne ve LePine, 1998: 109; LePine ve Van Dyne, 1998: 853). Benzer şekilde bir başka tanımda, çalışan sesliliği "başkalarının eylemleri veya fikirleri, önerilen veya ihtiyaç duyulan değişiklikler ve işle ilgili sorunları ele almak için alternatif yaklaşımlarla veya akıl yürütme yolları dahil olmak üzere, işyeri meseleleriyle ilgili görüş ve fikirlerini açıkça ifade etmek" olarak yer alır (Premeaux ve Bedeian, 2003: 1538). Örgütsel veya işle ilgili bir sorunu bildirmek (Milliken vd., 2003: 1458), bir adaletsizlik veya suistimal durumu hakkında bilgi vermek (Pinder ve Harlos, 2001: 334) ya da önemli bir stratejik konu hakkında görüş paylaşmak (Dutton ve Ashford, 1993: 397) örnek seslilik davranışlarıdır.

Öte yandan, çalışan sesliliği ve sessizliği aynı kavramın iki zıt ucu gibi görünse de aslında bu kavramların farklılaştığı ve birbirinden bağımsız iki yapı olduğu belirtilmektedir (Van Dyne vd., 2003: 1360). Sessizliğin yokluğu seslilik anlamına gelmediği gibi sesliliğin yokluğu da doğrudan sessizlik anlamına gelmemektedir. İki kavram arasındaki temel fark bireyin motivasyonel yönelimidir; sessizlik çalışanın kurumun yararına olabilecek fikirleri ve bilgileri kasıtlı olarak saklama niyeti içerirken seslilik kurum yararına olabilecek fikirlerin ve bilgilerin istekli olarak ifade edilmesidir (Van Dyne vd., 2003: 1360). Ayrıca, tüm seslilik veya sessizlik davranışlarının aynı motivasyonel yönelim ile gerçekleşmeyeceği işaret edilerek çalışan sesi itaatkar, savunmacı ve prososyal olmak üzere üç farklı türde sınıflandırılmaktadır (Van Dyne vd., 2003: 1362). İtaatkar seslilik, kişisel şüphelere rağmen boyun eğme hissine dayalı olarak işle ilgili fikirlerin, düşüncelerin ya da bilgilerin ifade edilmesidir. Savunmacı seslilik, kişisel bir risk veya korku hissiyle kendini koruma arzusuyla dayalı olarak mazeretler üretmek, dikkat odağını değiştirerek, başkalarını suçlama veya başarılarından övgü alma durumu olarak açıklanır. Prososyal seslilik ise işbirliği güdüsüyle işle ilgili kurum yanlısı bilgi, düşünce ve fikirlerin aktarılmasıdır. Ayrıca, itaatkar seslilik, geri çekilme ve ayrılma güdüsüyle pasif bir davranış olarak açıklanır. Bunun yanı sıra diğer iki boyut için ise kendini koruma ve kuruma veya topluma fayda

motivasyonu temelinde sırasıyla savunmacı seslilik ve kurum yararına seslilik proaktif davranışlar olarak ortaya çıkmaktadır.

Çalışan sesliliğinin çok sayıda pozitif örgütsel tutum ile doğrudan veya dolaylı olarak ilişkili olması bu kavramı araştırmaya yönelik ilginin artmasında önemli bir faktördür. Örneğin, çalışan sesliliği ile örgütsel bağlılık (Farndale vd., 2011) ve işe tutkunluk (Rees, vd. 2013) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmış olup, bu ilişkide üst yönetime duyulan güven ve ast-üst ilişkisinin aracılık rolü bulunmuştur. Ayrıca, çalışan sesliliği kurum içinde aşağıdan yukarıya doğru bilgi akışını sağlamaya ve karar verme mekanizmalarının kalitesini iyileştirmeye yönelik teşvik edici bir güçtür (Morrison ve Milliken 2000). Çalışan sesliliğinin kurumlardaki etkinliğinin fark edilmesiyle araştırmacılar bu davranışın ortaya çıkmasında etkili olabilecek faktörleri incelemeye başlamıştır (Brinsfield vd., 2009: 25).

Çalışan sesliliğinin öncülleri bireysel özellikler, bağlamsal faktörler, sosyal mübadele ve psikolojik faktörler olmak üzere dört kategoride sınıflandırılmıştır (Chou ve Barron, 2016: 1722). Bireysel öncüller kapsamında proaktif kişilik, sorumluluk ve dışadönüklük kişilik özelliklerinin çalışan seslilik davranışını olumlu etkilediği bulunmuştur (Crant vd., 2011: 285). Bağlamsal faktörler olarak sıklıkla kültürel bir boyut olarak toplulukçuluk, itibarı koruma, çatışmalardan kaçınma (Park ve Kim, 2016) ve liderlik tarzının (Bulut ve Meydan, 2018; Özyılmaz ve Oral-Ataç, 2019; Akgemci vd., 2019) çalışan sesliliğine etkisi incelenmiştir. Sosyal mübadele kuramına göre kişilerarası ilişkiler zaman içinde güven, sadakat, kişisel yükümlülükler ve karşılıklı taahhütler doğurmaktadır (Blau, 1964). Bu kuram iş yeri bağlamında değerlendirildiğinde çalışanın seslilik davranışı üst yönetime duyulan güvenin (Rees vd., 2013) ve kaliteli lider üye etkileşiminin (Wang vd., 2016) bir karşılığı olarak ortaya çıkabilmektedir.

Tüm bu bulgular, bireyin kişilik özellikleri ve yöneticilerin yaklaşımlarıyla ortaya çıkan çalışan tutumlarının çalışan sesliliği üzerinde artırıcı etkilerinin olabileceğini işaret etmektedir. Morrison (2011: 385) ise, çalışan sesliliğinin bağlamsal faktörler, çalışan tutumları ve eğilimleri, yönetici davranışları ve bireysel düzeydeki faktörler aracılığıyla ortaya çıkmasında etkili olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda, bireysel özelliklerin, bağlamsal faktörlerin ve çalışan tutumların bir araya gelerek çalışan sesliliği üzerinde etkili olacağı öngörülmektedir.

2.5. Araştırmannın Teorik Temeli ve Geliştirilen Hipotezler

Günümüz iş yaşamında artan rekabet koşulları, kurumların insan kaynağının niceliğinin ötesinde niteliğine dair ilgisini de arttırmıştır. Çalışanın kuruma bağlılığının yüksek olması, kritik iş süreçleri hakkında görüşlerini paylaşmaya gönüllü olması, işe katkı sağlama isteğinin yüksek olması, kurumu iyileştirme fırsatları arama konusunda daha fazla kişisel inisiyatif alması ve proaktif davranışlar göstermesi insan kaynaklarında aranan önemli özellikler haline gelmiştir (Crant, 2000: 435; Edmondson, 2003; Marchington ve Kynighou, 2012: 3336; Marchington ve Wilkinson 2005: 398). Tüm bu özelliklere sahip çalışanların göstereceği işe yönelik proaktif davranışlardan biri çalışan sesliliğidir. Çalışan, belirli koşulların varlığında seslilik davranışında bulunmaktadır. İlk olarak, birey işle ilgili yeni fırsatlara veya önemli olabilecek sorunlara ilişkin bir deneyim, fikir ve bakış açısına sahip olmalıdır (Morrison, 2014: 179). İkincil gereklilik ise çalışanın bu fikirleri dile getirmek üzere istekli ve motive olmasıdır. Bu noktada, çalışanın bireysel özellikleri ve kurumdaki bağlamsal faktörler etkili olabilmektedir.

Çalışan sesliliği bireysel özellikler bakış açısı ile incelendiğinde bazı kişiler sahip oldukları özelliklerin (örn., kişilik ve demografik özellikler) etkisiyle daha fazla seslilik gösterme eğilimindedir (Avery ve Quinones, 2004: 113; Nikolaou vd., 2008; 673). Pine vd. (2016) tarafından yürütülen bir araştırmada, beş faktörlü kişilik boyutlarının her birinin çalışan sesliliği ile anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmüş olup, sadece duygusal denge ile uyumluluk boyutunun pozitif yönde etkiye sahip olduğu görülmüştür. Diğer bir çalışmada ise, çalışan sesliliği ile duygusal dengesizlik arasında negatif yönde ve sorumluluk kişilik özelliği ile pozitif yönde bir etki saptanmıştır (Nikolaou vd., 2008). Ancak, bu özellikler her ne kadar sesliliğe teşvik etse de çalışan açıkça konuşmanın güvenli ve/veya değerli olup olmadığına dair kurumdaki havayı koklamakta ve seslilik gösterip göstermemeye karar vermektedir (Milliken vd., 2003). Bu doğrultuda, çalışan sesliliğinin bireyin iş yerinde soru sormasının veya fikir paylaşmasının sonuçlarına yönelik risk analizinin bir sonucu olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Psikolojik güvenlik ise çalışanın fikirleri, soruları, endişeleri ve hataları hakkında konuşmanın olağan ve mümkün olduğuna dair bir inancı ve ortamın kendini açıkça ifade etmeye yönelik elverişli olduğuna dair duyguyu içermektedir (Edmondson, 1999: 350). Psikolojik olarak güvenli bir çalışma

ortamında çalışanlar, iş arkadaşlarının kendileri oldukları veya düşündüklerini söyledikleri için reddetmeyeceklerini, birbirlerinin yetkinliklerine saygı duyduklarını, karşılıklı olumlu niyetleri olduğunu, yapıcı girişimlerde bulunabileceklerini hissetmektedir. Böylece, çalışan yapıcı çatışmaya girmenin veya yeni deneyimlerin, risk almanın güvenli olduğunu hissetmektedir. Davranışsal olarak, psikolojik güvenlik, çalışanların açık iletişim kurmasına, endişelerini dile getirmesi yani seslilik göstermesine katkı sağlamaktadır (Pearsall ve Ellis, 2011: 403). Bu doğrultuda, sorumluluk kişilik özelliğine sahip çalışanların psikolojik güvenlik algısının artarak çalışan sesliliğine katkı sağlaması beklenmektedir.

H1: Çalışanın sahip olduğu sorumluluk kişilik özelliğinin seslilik üzerindeki etkisinde psikolojik güvenliğin aracılık rolü vardır.

Çalışanın işyerini güvenli bir yer olarak algılaması ve yönetici ile iş arkadaşlarına güven duyması bireyin psikolojik sahiplenme düzeyini artırırken işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Olckers ve Enslin, 2016). Bununla birlikte, bireyin çalıştığı kurumu psikolojik sahiplenmesi sesliliğin ortaya çıkmasında güçlü bir motivasyonel unsurdur (Xiong vd., 2019: 274). Bu bulgular ışığında, çalışanın sorumluluk kişilik özelliğinin psikolojik sahiplenme tutumunu arttırarak seslilik davranışına katkı sağlaması beklenmektedir.

H2: Çalışanın sahip olduğu sorumluluk kişilik özelliğinin seslilik üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplenmenin aracılık rolü vardır.

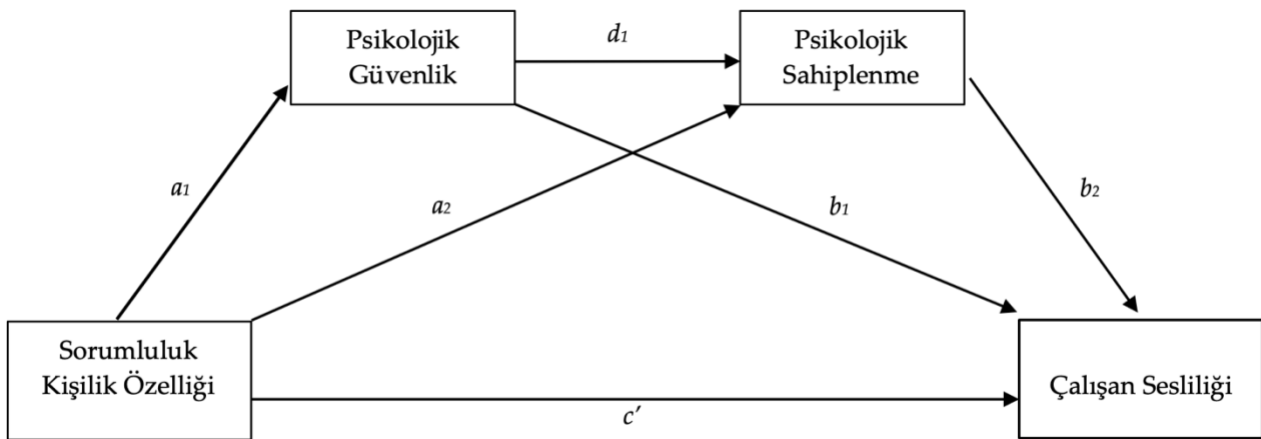
Alanyazın incelendiğinde, sorumluluk kişilik özelliğinin çalışan sesliliği üzerindeki etkisinin karmaşık bir yapıda olabileceği ve daha fazla araştırılmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, ulusal yazın incelediğinde çalışan sesliliği etkili olabilecek öncülleri bireysel ve bağlamsal olmak üzere iki düzeyde inceleyen çalışmaların az sayıda olduğu görülmektedir. Mevcut araştırma da bu boşluğu doldurmak amacıyla çalışan sesliliğine bireysel farklılık olarak sorumluluk kişilik özelliği, bağlamsal bir faktör olarak psikolojik güvenlik ve bir çalışan tutumu olarak psikolojik sahiplenmenin etkisi incelenmektedir. Çalışanın sorumluluk kişilik özelliği psikolojik olarak kendini güvende hissetmesiyle birlikte daha güçlü bir psikolojik sahiplenme tutumu geliştirmesi ve böylece daha fazla seslilik davranışı göstermesi beklenmektedir. Bu doğrultuda oluşturulan hipotez aşağıda sunulmaktadır.

H3: Çalışanın sahip olduğu sorumluluk kişilik özelliğinin sesliliğe etkisinde sırasıyla psikolojik güvenlik ile psikolojik sahiplenmenin seri aracılık rolü vardır. Buna göre, sorumluluk kişilik özelliği psikolojik güvenliği ve psikolojik sahiplenmeyi arttırarak çalışan sesliliğini arttıracaktır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Mevcut çalışmanın amacı, bireysel bir farklılık olarak sorumluluk kişilik özelliğini, bağlamsal bir faktör olarak bireyin çalıştığı kuruma ilişkin algıladığı güvenliği ve kurumu sahiplenme tutumunun çalışan sesliliği üzerindeki etkisini incelemektir. Bu doğrultuda, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmış olup araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Mevcut çalışmanın evreni Türkiye’de çeşitli alanlarda faaliyet gösteren kurumlarda çalışan yetişkin bireylerden oluşmaktadır. Bu doğrultuda, evreni temsil edecek özelliklere sahip olan İstanbul’da özel veya kamu kurumlarında çeşitli meslek gruplarında çalışan 223 kişiye kolayda ve kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılmıştır. Katılımcıların en az 6 aydır mevcut kurumunda çalışıyor olması şartı aranmıştır. Bu koşulu sağlamayan 20 kişiye ait veri çalışmaya dahil edilmemiştir. Katılımcılar, 130 kadın (%58.3) ve 93 erkek (%41.7) olmak üzere toplamda 223 tam zamanlı çalışan bireyden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş aralığı 20 ile 60 arasında değişmekte olup ortalama yaş 33’tür. Katılımcıların 115’i bekar (%51.6) ve 108’i evlidir (%48.4). Eğitim düzeylerine göre, katılımcıların 153’ü lisans (%68,6), 39’u lisansüstü (%17,5), 25’i lise (%11,2) ve 6’sı ortaokul (%2.7) mezunudur. Katılımcılardan 166 kişi (%74.4) özel bir kurumda, 57 kişi (%25.6) devlet kurumunda çalışmakta olup 47’si (%21.1) 6 ay ile 1 yıl arasında, 93’ü (%41.7) 1 ile 5 yıl arasında, 50’si (%22.4) 5 ile 10 yıl arasında, 17’si (%7.6) 10 ile 15 yıl arasında ve 16’sı (%7.2) 15 yıl üzeri süredir mevcut işyerinde çalışmaktadır. Ayrıca, iş pozisyonlarına göre katılımcıların 166’sı (%74.4) yönetici iken 57’si (%25.6) yönetici olmadığını bildirmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: Bu formda katılımcının cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu gibi demografik bilgiler sorulmuştur. Ayrıca, çalışılan kurum türü (özel/devlet), meslek, mevcut pozisyon (yönetici/yönetici değil) ve mevcut işyerindeki çalışma süresine ilişkin sorular da yer almaktadır.

Büyük Beş-50 Kişilik Testi: Testin (Goldberg, 1992) Türkçeye adaptasyon çalışması Tatar (2017) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu test, kişilik özelliklerini zaman içinde durağan bir nitelik olarak ölçmektedir. Kişiliği Büyük Beş Kişilik Faktörü kapsamında (McCrae ve Costa, 1996) beş boyutta ele alınmaktadır. Her bir kişilik boyutu 10 madde ile ölçülmekte ve toplamda 50 ifade bulunmaktadır. Katılımcılar her ifadeyi 1 (Hiç uygun değil) ile 5 (Çok uygun) arasında 5’li Likert tipi skalada değerlendirmektedir. Bu çalışmanın amacı doğrultusunda, yalnızca sorumluluk kişilik özelliğini ölçmeye yönelik ifadeler içeren sorumluluk boyutu kullanılmıştır. Bu boyutta ters kodlanan dört madde bulunmaktadır. Ölçek, 5 faktör ile bağımlı değişkendeki toplam değişimin %35.58’ini açıklamaktadır. Faktörlerin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.65- 0.79 arasında ve test-tekrar test katsayısı 0.55-0.80 arasında yer almaktadır. Orijinal ölçek geliştirme çalışmasında sorumluluk boyutu için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .79 olup bu çalışmada ise .80 olarak bulunmuştur.

Psikolojik Güvenlik Ölçeği: Bireyin işyerinde algıladığı psikolojik güvenliği değerlendirmek amacıyla Edmondson (1999) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye adaptasyon çalışması, Üçok ve Torun (2016) ile Yener (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek 7 madde ve tek bir boyuttan oluşmaktadır. Yanıt skalası 1 (Hiç yansıtıyor) ile 6 (Tamamen yansıtıyor) arasında değişmektedir. Orijinal çalışmada ve Türkçeye adaptasyon çalışmasında Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı sırasıyla .79 ve .93 olarak belirtilmiştir. Mevcut çalışma kapsamında ise .86 olarak hesaplanmıştır.

Psikolojik Sahiplenme Ölçeği: Bireyin çalıştığı kuruma yönelik psikolojik sahiplenme tutumunu ölçmek üzere Avey vd. (2009) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye adaptasyon çalışması Ekinci (2018) tarafından tez çalışması kapsamında gerçekleştirilmiştir. Ölçek, bölgecilik, öz yeterlilik, hesap verebilirlik, ait olma duygusu ve öz kimlik olmak üzere 5 boyut ve 16 maddeden oluşmaktadır. Yanıtlar 1 (Kesinlikle katılmıyorum) ile 6 (Kesinlikle katılıyorum) arasında 6’lı Likert tipi skalada değerlendirilmektedir. Ölçekten elde edilen puanlar her bir alt boyutta ayrı ayrı hesaplanabildiği gibi tüm boyutları biraya getirip toplam puan da alınabilmektedir. Bu çalışmada toplam puan üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı sırasıyla adaptasyon ve mevcut araştırma da .85 ve .90 olarak bulunmuştur.

Çalışan Sesi Ölçeği: Çalışan bireylerin kurumlarına yönelik ses ve sessizlik davranışlarını ölçmek amacıyla Van Dyne ve ark. (2003) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeği Türkçeye uyarlama çalışması Bilgin vd. (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçekte hem ses hem sessizlik için itaatkar, savunmacı ve prososyal (kurum yararı) olmak üzere 3 boyut yer almaktadır. Her bir boyut 5 ifadeden oluşmaktadır ve toplamda 30 ifade bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı doğrultusunda yalnızca çalışan sesliliğini ölçmek üzere ilgili 15 madde kullanılmıştır. Katılımcılardan her bir ifadeyi 1 (Kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (Kesinlikle katılıyorum) olmak üzere 5’li Likert

tipi skalada değerlendirmesi istenmektedir. Orijinal çalışmada ve Türkçeye adaptasyon çalışmasında elde edilen Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı birbirine oldukça benzer olup alt boyutlar için .86 ile .94 arasında değişmektedir. Bu çalışmada ise itaatkar, savunmacı ve prososyal, seslilik boyutu için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı sırasıyla .65, .76 ve .91 olarak hesaplanmıştır.

Kontrol değişkenleri: Önceki araştırmalar, işyerinde çalışma süresi ve yaş değişkenlerinin çalışan sesliliğini etkileyebileceğini göstermektedir. (Avery vd., 2011; Farndale vd., 2011). Mevcut araştırmada bu değişkenler analizlere kontrol değişkeni olarak dahil edilmiştir.

3.4. İşlem

Çalışmanın etik izni, İstanbul Ticaret Üniversitesi Etik Kurulu'ndan alınmıştır (11.04.2022, E-65836846-044-245636). Araştırmanın verileri çalışan bireylere erişimin daha uygun ve hızlı olması nedeniyle çevrimiçi bir platform aracılığıyla (Google form) toplanmıştır. Katılımcılara bilgilendirilmiş onam formu sunulmuş ve her bir katılımcı çalışmaya kendi isteğiyle katıldığını belirtmiştir. Ayrıca, katılımcılara araştırma verilerinin yalnızca bilimsel amaç doğrultusunda kullanılacağı ve bilgilerinin anonim kalacağı bildirilmiştir. Anket formunun tamamlanması yaklaşık 20 dakika sürmektedir. Veri toplama süreci yedi haftada tamamlanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin tanımlayıcı istatistikler, değişkenler arası ilişkileri incelemek üzere korelasyon analizi ve ölçümün güvenilirlik analizini gerçekleştirmek üzere SPSS 24 programı kullanılmıştır. Çalışmanın hipotezleri doğrultusunda SPSS programına eklenen PROCESS Makro uzantısı kullanılarak seri aracılık modeli olan (serial multiple mediation model) Model 6 uygulanmıştır (Hayes, 2017). Tüm dolaylı etkiler, %95 güven aralığında 5000 ön yükleme ile analize tabi tutulmuştur. Araştırmada yordayıcı değişken çalışanın sorumluluk kişilik özelliği, yordanan değişken çalışan sesliliği ve aracı değişkenler ise psikolojik güvenlik algısı ve psikolojik sahiplenme tutumudur. Araştırma verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir. Değerler -2 ile +2 arasında yer almaktadır dolayısıyla normal dağılım göstermektedir (Kim, 2013).

4. BULGULAR

Öncelikle, araştırmada yer alan tüm değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı tekniği kullanılarak incelenmiş olup bulgular Tablo 1'de sunulmuştur.

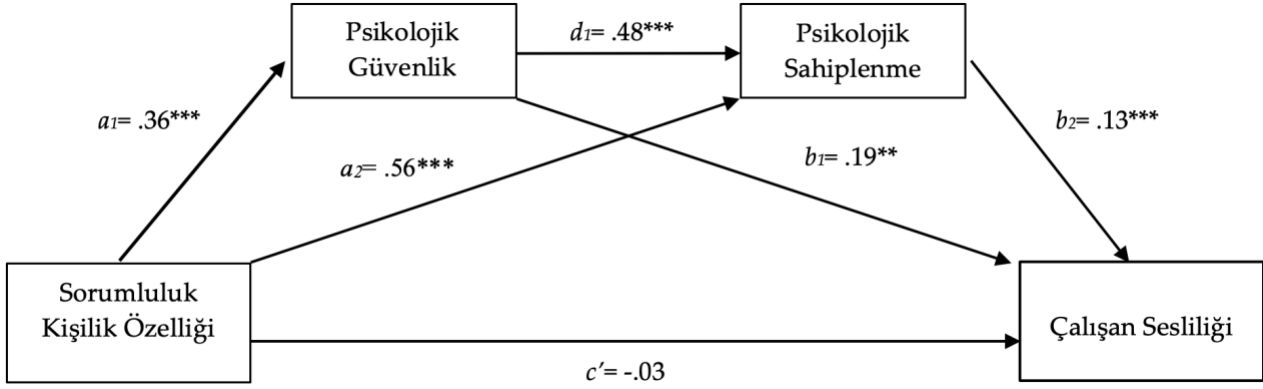
Tablo 1. Araştırmadaki Yer alan değişkenler arasındaki İlişkilere Yönelik Pearson Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4
1. Sorumluluk	41.51	6.03	(.80)	.279**	.300**	.104
2. Psikolojik Güvenlik	29.29	7.76		(.86)	.322**	.264**
3. Psikolojik Sahiplenme	72.70	14,66			(.90)	.305**
4. Çalışan Sesliliği	19,99	4,39				(.91)

Not. N= 223, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Çalışmadan elde edilen güvenilirlik katsayıları parantez içinde sunulmuştur.

Tablo 1 incelendiğinde, sorumluluk kişilik özelliği ile psikolojik güvenlik algısı ve psikolojik sahiplenme tutumu; psikolojik güvenlik algısı ile psikolojik sahiplenme ve çalışan sesliliği arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkiler görülmektedir. Ayrıca, çalışanın psikolojik sahiplenme tutumu ile çalışan sesliliği arasında da pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırma modelinde yer alan etkiler Şekil 2'den takip edileceği gibi şöyledir; çalışan psikolojik güvenlik algısı aracılığıyla çalışanın sorumluluk özelliğinin çalışan sesliliği üzerindeki dolaylı etkisi (Ind1= a1 b1), çalışanın psikolojik sahiplenme tutumu aracılığıyla sorumluluk kişilik özelliğinin seslilik üzerindeki dolaylı etkisi (Ind2= a2 b2), son olarak çalışanın psikolojik güvenlik algısı ve psikolojik sahiplenme tutumu aracılığıyla sorumluluk kişilik özelliğinin çalışan sesliliği üzerindeki dolaylı etkisidir (Seri aracılık etkisi c= a1 b1+ a2 b2+ a1 d1 b2).



Şekil 2. Seri Çoklu Aracılık Modeli

İlk dolaylı etki psikolojik güvenlik aracılığıyla sorumluluk kişilik özelliğinin çalışan sessliliği üzerindeki dolaylı etkisidir (Ind1 (1. aracılık etkisi) = sorumluluk kişilik özelliği → psikolojik güvenlik → çalışan sessliliği). Bu dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlıdır ($B = .07$, $SH = .04$, $CI = [0.0579, 0.3064]$). Analiz bulguları Tablo 2’de sunulmaktadır. Sonuç olarak Hipotez 1 desteklenmektedir.

İkinci dolaylı etki psikolojik sahiplenme aracılığıyla sorumluluk kişilik özelliğinin çalışan sessliliği üzerindeki dolaylı etkisidir (Ind2 (2. aracılık etkisi) = sorumluluk kişilik özelliği → psikolojik sahiplenme → çalışan sessliliği). Tablo 2’den de görülebileceği gibi bu dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlıdır ($B = .08$, $SH = .04$, $CI = [0.0042, 0.1779]$). Bu doğrultuda, yüksek sorumluluk kişiliğine sahip olmak psikolojik sahiplenme tutumu arttırarak çalışan sessliliğine olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Böylece, Hipotez 2 desteklenmiştir.

Tablo 2. Seri Çoklu Aracılık Analizi Bulguları

Öncül	Sonuç Değişkeni											
	Psikolojik Güvenlik (M ₁)			Psikolojik Sahiplenme (M ₂)			Çalışan Sessliliği (Y)					
	Coeff.	SH	p	Coeff.	SH	p	Coeff.	SH	p			
Sorumluluk Kişilik Özelliği (X)	a1	.36	.08	.000	a2	.56	.16	.0004	c'	-.03	.09	.70
Psikolojik Güvenlik (M ₁)				d1	.48	.12	.0001	b1	.19	.07	.01	
Psikolojik Sahiplenme (M ₂)								b2	.13	.04	.00	
Sabit		14.34	3.80	.00		37.14	7.11	.0000		29.92	4.04	.0000
		R ² = .08				R ² = .16				R ² = .13		
		F (3, 219)= 6.35				F (4, 218)= 9.83				F (5, 217)= 6.21		
		p ≤ .000				p ≤ .000				p ≤ .000		

Not: SH: Standart Hata.

Üçüncü dolaylı etki, çalışanın sorumluluk özelliğinin psikolojik güvenlik ve psikolojik sahiplenme aracılığıyla çalışan sesliliğine etkisidir (Ind3 (3. aracılık etkisi) = sorumluluk kişilik özelliği → psikolojik güvenlik → psikolojik sahiplenme → çalışan sesliliği). Bu dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlıdır ($B = .02$, $SH = .02$, $CI = [0.0009, 0.0645]$). Bulgular Tablo 2’de sunulmuştur. Sonuçlar, kişilik sorumluluk özelliğinin psikolojik güvenlik algısını ve psikolojik sahiplenme tutumunu artırarak çalışan sesliliğine olumlu katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır, böylece Hipotez 3 desteklenmiştir.

Sonuç olarak, analiz sonucunda elde edilen bulgular araştırma modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ($F(5, 217) = 6.21$, $p < .000$, $R^2 = .13$) ve bağımlı değişkendeki toplam değişimin %13’ünü açıkladığı bulunmuştur. Ayrıca, sorumluluk kişilik özelliği ile çalışan sesliliği arasında doğrudan bir etkinin olmaması, aracı değişkenler ile dolaylı etkinin anlamlı hale dönüşmesi psikolojik güvenlik ve psikolojik sahiplenmenin sorumluluk kişilik özelliği ile çalışan sesliliği arasındaki tam aracılık rolünü ortaya koymaktadır.

5. TARTIŞMA

Mevcut araştırmada, çalışan sesliliğinin ortaya çıkmasında etkili olacak bir bireysel özelliğin, bağlamsal faktörün ve çalışan tutumunun seri aracılık rolü incelenmiştir. Bu doğrultuda bireyin sorumluluk kişilik özelliğinin çalışan sesliliği üzerindeki etkisinde psikolojik güvenlik algısı ve psikolojik sahiplenmenin aracı rolü araştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, çalışanların sorumluluk kişilik özelliğinin psikolojik güvenlik algısını ve psikolojik sahiplenmeyi olumlu etkileyerek çalışan sesliliğini arttırdığı saptanmıştır. Böylece, öngörülen seri aracılık modeli desteklenmiştir.

Araştırma modelindeki ilk dolaylı etki sorumluluk kişilik özelliğinin çalışan sesliliği üzerindeki etkisinde psikolojik güvenlik algısının aracı rolüne ilişkindir. Bulgular, bireyin psikolojik güvenlik al

gısının sorumluluk kişilik özelliği ile çalışan sesliliği arasında aracı rol oynadığını göstermiştir, *Hipotez 1* desteklenmiştir. Zare ve Flinchbaugh (2019) tarafından yapılan meta analiz çalışmasında, sorumluluk kişilik özelliğinin çalışan sesliliği üzerinde pozitif etkileri saptanmıştır. Ancak bir diğer çalışmada sorumluluk kişilik özelliğinin çalışan sesliliği üzerinde herhangi bir anlamlı etkisi bulunmamıştır (Pine vd., 2016). Diğer yandan çok sayıda çalışma, bireyin işyerinde kendini güvende algılaması seslilik davranışını arttığını desteklemektedir (Bienefeld ve Grote, 2014; Elsaied, 2019). Bu doğrultuda, sorumluluk kişilik özelliğinin çalışan sesliliği üzerindeki anlamlı bir etkiye sahip olmasında aracı değişkenlerin rolü önem kazanmaktadır. Örneğin, Walumbwa ve Schaubroeck (2009) tarafından yapılan çalışmada liderin sorumluluk kişilik özelliğinin etik liderlik davranışlarını ve psikolojik güven algısını artırarak astın sesliliğini arttırdığı bulunmuştur. Bu bağlamda, mevcut araştırmanın sonucu önceki araştırmalarla tutarlı bir biçimde sorumluluk kişilik özelliği psikolojik güvenlik algısını artırarak çalışan sesliliğine olumlu katkı sağladığını göstermektedir.

Araştırma modelindeki ikinci dolaylı etki çalışanın sahip olduğu sorumluluk kişilik özelliği ile çalışan sesliliği arasındaki ilişkide psikolojik sahiplenmenin aracı rolüdür. Sonuçlara göre bireyin sorumluluk kişilik özelliği psikolojik sahiplenme üzerinde olumlu bir katkı sağlayarak çalışan sesliliğini arttırmaktadır, böylece *Hipotez 2* desteklenmiştir. Önceki çalışmalarda, psikolojik sahiplenme ile sorumluluk kişilik özelliği ve çalışan sesliliği arasında pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur (Essig ve Soparnot, 2021; Avey vd., 2012). Seslilik davranışı doğası gereği riskli bir eylem olup ve birey için potansiyel olumsuz sonuçları barındırmaktadır. Bu nedenle, çalışan seslilik gösterebilmek için kuvvetli bir motivasyona ihtiyaç duymaktadır. Örneğin, Xiong vd. (2019) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların markayı psikolojik sahiplenmesi sesliliği üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Chang vd. (2012), çalışanların markaya yönelik sahiplenme duygularının, olumlu marka algılarını ve tutumlarını teşvik edebileceğini, ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışlarına ve marka gelişimine katkıda bulunan özgeci davranışları harekete geçireceğini öne sürmektedir. Tüm bu bulgular ışığında, psikolojik sahiplenmenin sorumluluk kişilik özelliği ile çalışan sesliliği arasında aracı rolü önceki bulgularla tutarlılık göstermektedir.

Seri aracılık modeli sınavından elde edilen bulgular bireyin sorumluluk kişilik özelliğinin psikolojik güvenlik algısına ve psikolojik sahiplenme tutumuna katkı sağlayarak çalışan sesliliğini arttırdığını göstermiştir. Böylece, *Hipotez 3* desteklenmiştir. Bu sonuca göre, çalışanın belirli bir tutum veya kişilerden korkmadan örgüte veya işe ilişkin konularda fikirler alma ve paylaşma konusunda istekli olması için psikolojik güvenliğin önemli bir öncül olacağı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, psikolojik güvenliğin sağlanması çalışanların risk algısını da düşürmektedir (Chen vd., 2019: 4). Böylece, ‘yapıcı meydan okumanın’

vurgulandığı eleştirmek yerine iyileştirme niyetiyle fikirleri, bilgileri ve görüşleri kendi isteğiyle paylaşma davranışı olarak tanımlanan çalışan sesliliğinin ortaya çıkışı güçlenmektedir (Van Dyne ve LePine, 1998; LePine ve Van Dyne, 1998). Ayrıca, ekstrem bir durumda ani karar vermesi gereken bir çalışan psikolojik güvenlik derecesinin yüksekliğine bağlı olarak stresini iyi yönetebileceği gibi karar alma becerisini de arttıracaktır (Erkutlu ve Chafra, 2015: 81). Diğer yandan, mevcut araştırmanın bulgusunu destekleyen bir diğer çalışmada ise iş yerine duyulan güvenin çalışanların psikolojik sahiplenme tutumlarının üzerinde doğrudan pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir (Olcker ve Enslin, 2016: 123).

Öte yandan, bu araştırma alanyazındaki bulgulara (Cheng vd., 2013; Detert ve Edmondson, 2011) tutarlı olarak psikolojik güvenliğin çalışan sesliliğine olumlu katkı sağladığını ortaya koymuştur. Sonuç olarak, çalışanların sorumluluk kişilik özelliğinin yüksek olmasının kuruma yönelik psikolojik güvenlik algısını artırarak psikolojik sahiplenmeye olumlu katkı sağlaması sonucu çalışan seslilik davranışının ortaya çıktığı saptanmıştır. Bu bağlamda, çalışan seslilik davranışının sergilenmesinde bireyin başarı odaklı, dürüst, güvenilir ve tutarlı olduğunu gösteren sorumluluk kişilik özelliğinin, psikolojik güvenlik ile sahiplenmenin bir araya gelmesiyle bu etkinin anlamlı bir hale dönüştüğü anlaşılmıştır.

Sınırlılıklar ve Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

Mevcut çalışmanın sınırlılıklarından biri katılımcılardan tüm değişkenlere ilişkin verilerin aynı anda elde edilmesi nedeniyle ortak yöntem yanlılığı içerme ihtimalidir. Ortak yöntem yanlılığı, ölçümlerin temsil ettiği gerçek değişkenlerin aksine, yalnızca ölçüm prosedürüne atfedilebilen varyansı ifade eder (Podsakoff vd., 2003). Ortam yöntem yanlılığı etkisini elimine etmek için çeşitli prosedürler ve istatistiksel teknikler vardır. Bunlar arasında soruların tersten ifade edilmesi, soruların veya maddelerin netliği, yanıtlayanların gizliliği ve istatistiksel olarak Harman'ın tek faktörlü testi yer alır (Podsakoff vd., 2003). Bu çalışmada, temel bileşen faktör analizi ve varimax döndürme ile Harman'ın tek faktörlü testine göre özdeğerleri 1'den büyük olan on faktör saptanmıştır. On faktör varyansın %58.18'ini açıklarken, birinci faktör varyansın büyük bir kısmını (%12.50) açıklamamıştır. Bu sonuçlar, mevcut çalışmada ortak yöntem yanlılığının endişe verici bir durum olmadığını göstermiştir. Çalışmanın potansiyel bir diğer sınırlılığı ise verilerin çevrimiçi olarak toplanmasıdır. Bu durum katılımcıların yalnızca internete erişim olan ve teknolojik aletleri kullanmayı bilen kişilerle sınırlı tutmaktadır. Gelecek çalışmalarda verileri yüz yüze toplamak bu sınırlılığı ortadan kaldıracaktır.

Çalışmadan elde edilen bulgular sorumluluk kişilik özelliğinin çok sayıda örgüte yönelik olumlu davranışlar (örn., ekstra rol dışı davranış) ile ilişkili olsa da bireyin çalıştığı kuruma seslilik gösterebilmesi için tek başına yeterli olmayabileceğini, çalışanın kurumu psikolojik olarak güvenli bir yer olarak algılaması ve kurumu psikolojik olarak sahiplenmesi durumunda seslilik gösterebileceğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, işe alım sürecinde sorumluluk kişilik özelliği yüksek bireylerin seçmenin ötesinde, kurum içinde çalışanların kendini rahatça ifade edebileceği bir ortam yaratılmasının ve çalışanın kurumu sahiplenmesinin önemini ortaya koymaktadır. Psikolojik güvenliğin sağlanması ve sahiplenmenin sağlanması için; dönüşümsel liderlik gibi katılımcılığı destekleyen liderlik stillerinin (Zhou ve Long, 2012), çalışanları bütünleştirici ve uzlaşmaya iten işbirlikçi çatışma yönetimi anlayışlarının (Erkutlu ve Chafra, 2015) benimsenmesi gerektiği gibi çalışma ortamında açık ve güvenilir etkileşimleri yönlendiren ve destekleyen uygulamalar ve prosedürler içeren bir örgüt ikliminin (Anderson vd., 2020) yaratılmasına ve sürdürülmesine ihtiyaç vardır. Bu doğrultuda, psikolojik sahiplenme ve güvenlik çalışan sesliliğini teşvik edecek bir örgütsel kültürün önemli bir bileşeni olarak ele alınabilir (Shahid ve Din, 2021; Aslan vd., 2021; Dawkins vd., 2017: 178).

Çalışan sesliliğinin bir kurum içerisinde ortaya çıkabilmesi için güçlü bir örgüt kültürünün yanında yöneticilere de büyük bir rol düşmektedir. Bu bağlamda, yönetime duyulan güven ve ast-üst ilişkisinin çalışan sesliliğine olumlu katkı sağladığı görülmüş olup yöneticilerin çalışan bağlılığını destekleyen örgüt kültürünü yaratmasında önemli bir sorumluluğa sahip olduğu anlaşılmıştır (Farndale vd., 2011). Bu bulgular ışığında, kurum yöneticileri öncelikle katılımcılığı destekleyecek türde karar verme mekanizmalarına çalışanlarını dahil etmek için yeni politikalar geliştirmesi ve uygulamalar ortaya koyması gerektiği görülmektedir. Bu politika ve uygulamaların gereğince yürütülmesinde öncelikle yöneticilere ast-üst arasındaki güven ilişkisinin ve astların fikirlerinin değerli olduğuna yönelik bir anlayış benimsetmek ise önemli bir kriterdir. Bu sayede, çalışanların işyerindeki sorunlara karşı öneriler veya işlerine ilişkin yeni fikirler aktarabilme fırsatına sahip olmasıyla kurum içinde çalışan sesliliği teşvik edilebilir.

Bireyi seslilik davranışı göstermeye motive eden davranışlar farklılaşabilmektedir. Bireyin baskın motivasyonel odağı seslilik türünü etkileyebilmektedir. Örneğin; düzenleyici odak teorisi kapsamında (Higgins, 1997), teşvik odağı sahip bireyler kurumu daha ileriye taşımak amacıyla iyileştirici öneriler sunarken önem odağına sahip bireyler hataları ve potansiyel sorunları en aza indirmek üzere seslilik davranışında bulunmaktadır (Kuş vd., 2023). Bu doğrultuda, itaatkar, savunmacı ve prososyal ses türlerinin de bireyin düzenleyici odağı ile ilişkisi araştırılarak bu seslerin altında yatan motivasyonel yönelimler incelenebilir.

Mevcut çalışmada, büyük beşli kişilik faktörlerinden sadece sorumluluk özelliğinin çalışan sesliliği üzerindeki dolaylı etkileri incelenmiş olup diğer faktörlere yönelik incelemelerde bulunulmamıştır. Gelecek çalışmalarda, beş kişilik boyutunu bir arada ele alınması önerilebilir. Özellikle, güvenlik performansının ön planda olduğu (örn., havacılık ve sağlık sektörü) meslek kollarında çalışan sesliliğinin ortaya çıkmasında etkili olan faktörlerin ve potansiyel sonuçların daha fazla araştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Kaynaklar

- Ahmad, I., & Umrani, W. A. (2019). The impact of ethical leadership style on job satisfaction: Mediating role of perception of Green HRM and psychological safety. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(5), 534-547. doi: 10.1108/LODJ-12-2018-0461
- Akgemci, T., Kalfaoglu, S., & Erkunt, N. (2019). Hizmetkâr liderlik davranışlarının çalışan sesliliğine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 9(2), 757-771.
- Alfayad, Z., & Arif, L. S. M. (2017). Employee voice and job satisfaction: An application of Herzberg two-factor theory. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), 150-156.
- Andersson, M., Moen, O., & Brett, P. O. (2020). The organizational climate for psychological safety: Associations with SMEs' innovation capabilities and innovation performance. *Journal of Engineering and Technology Management*, 55, 101554. doi: 10.1016/j.jengtecman.2020.101554
- Aslan, M., Demirkaya, H., & Ateşoğlu, H. (2021). Organizational Culture and Person Organization Fit as Antecedents of Psychological Ownership. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(7), 903-915.
- Avery, D. R., & Quiñones, M. A. (2004). Individual differences and the voice effect: The moderating role of value of voice. *Group & Organization Management*, 29(1), 106-124. doi: 10.1177/1059601103252097
- Avery, D. R., McKay, P. F., Wilson, D. C., Volpone, S. D., & Killham, E. A. (2011). Does voice go flat? How tenure diminishes the impact of voice. *Human Resource Management*, 50(1), 147-158. doi: 10.1002/hrm.20403
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 173-191. doi: 10.1002/job.583
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Palanski, M. E. (2012). Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, 107, 21-34. doi: 10.1007/s10551-012-1298-2
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.
- 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: 10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?. *International Journal of Selection and assessment*, 9(1-2), 9-30. doi: 10.1111/1468-2389.00160
- Bienefeld, N., & Grote, G. (2014). Speaking up in ad hoc multiteam systems: Individual-level effects of psychological safety, status, and leadership within and across teams. *European journal of work and organizational psychology*, 23(6), 930-945. doi: 10.1080/1359432X.2013.808398
- Bilgin, N., Gülşen, M., Kutlu, A., & Pakyüz, S. Ç. (2019). Çalışan sessizlik ve seslilik davranışları ölçeğinin öğretim elemanları üzerinde türkçeye uyarlanması. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 35(3), 103-114.

- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193-206. doi: 10.1111/j.1475-682x.1964.tb00583.x
- Bolton, L. R., Becker, L. K., & Barber, L. K. (2010). Big five trait predictors of differential counterproductive work behavior dimensions. *Personality and individual differences*, 49(5), 537-541. doi: 10.1016/j.paid.2010.03.047
- Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). Employee personality as a moderator of the relationships between work stressors and counterproductive work behavior. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 91-103. doi: 10.1037/a0017326
- Brinsfield, C. T., Edwards, M. S., & Greenberg, J. (2009). Voice and silence in organizations: Historical review and current conceptualizations. In J. Greenberg & M.S. Edwards (Ed.), *Voice and Silence in Organizations* (s. 3- 33). United States: Emerald Publishing.
- Bui, H. T. (2017). Big Five personality traits and job satisfaction: Evidence from a national sample. *Journal of General Management*, 42(3), 21-30. doi: 10.1177/0306307016687990
- Bulut, H., & Meydan, C. H. (2018). Liderlik tarzlarının çalışanların ses verme davranışına etkisi: Kamuda bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 73(1), 223-244. doi: 10.1501/SBFder_0000002495
- Carmeli, A., Brueller, D., & Dutton, J. E. (2009). Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety. *Systems Research and Behavioral Science: The Official Journal of the International Federation for Systems Research*, 26(1), 81-98. doi: 10.1002/sres.932
- Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *Creativity Research Journal*, 22(3), 250-260. doi: 10.1080/10400419.2010.504654
- Chang, A., Chiang, H. H., & Han, T. S. (2012). A multilevel investigation of relationships among brand-centered HRM, brand psychological ownership, brand citizenship behaviors, and customer satisfaction. *European Journal of marketing*, 46(5), 626-662. doi: 10.1108/03090561211212458
- Chen, C., Liao, J., & Wen, P. (2014). Why does formal mentoring matter? The mediating role of psychological safety and the moderating role of power distance orientation in the Chinese context. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1112-1130. doi: 10.1080/09585192.2013.816861
- Chen, S., Jiang, W., Zhang, G., & Chu, F. (2019). Spiritual leadership on proactive workplace behavior: The role of organizational identification and psychological safety. *Frontiers in psychology*, 10, 1206. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01206
- Cheng, J. W., Lu, K. M., Cheung, Y. H., & Kuo, J. H. (2013). Psychological safety serves as mediator between person-group fit and voice behaviour. *International Journal of Management and Enterprise Development*, 12(4-6), 296-309. doi: 10.1504/IJMED.2013.056434
- Chou, S. Y., & Barron, K. (2016). Employee voice behavior revisited: Its forms and antecedents. *Management Research Review*, 39(12), 1720-1737. doi: 10.1108/MRR-09-2015-0199
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13. doi: 10.1037/1040-3590.4.1.5
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462. doi: 10.1177/014920630002600304
- Crant, J. M., Kim, T. Y., & Wang, J. (2011). Dispositional antecedents of demonstration and usefulness of voice behavior. *Journal of Business and Psychology*, 26, 285-297. doi: 10.1007/s10869-010-9197-y
- Dawkins, S., Tian, A. W., Newman, A., & Martin, A. (2017). Psychological ownership: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 163-183. doi: 10.1002/job.2057
- De Clercq, D., & Rius, I. B. (2007). Organizational commitment in Mexican small and medium-sized firms: The role of work status, organizational climate, and entrepreneurial orientation. *Journal of small business management*, 45(4), 467-490. doi: 10.1111/j.1540-627X.2007.00223.x
- Detert, J. R., & Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open?. *Academy of management journal*, 50(4), 869-884. doi: 10.5465/amj.2007.26279183

- Detert, J. R., & Edmondson, A. C. (2011). Implicit voice theories: Taken-for-granted rules of self-censorship at work. *Academy of Management Journal*, 54(3), 461-488. doi: 10.5465/amj.2011.61967925
- Dutton, J. E., & Ashford, S. J. (1993). Selling issues to top management. *Academy of management review*, 18(3), 397-428. doi: 10.5465/amr.1993.9309035145
- Dwomoh, G. (2012). The relationship between employee voice and organizational performance at electricity company of Ghana. *European Journal of Business and Management*, 4(6), 1-6.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. doi: 10.2307/2666999
- Edmondson, A. C. (2002). *Managing the risk of learning: Psychological safety in work teams* (pp. 255-275). Cambridge, MA: Division of Research, Harvard Business School.
- Edmondson, A. C. (2003). Speaking up in the operating room: How team leaders promote learning in interdisciplinary action teams. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1419-1452. doi: 10.1111/1467-6486.00386
- Ekinci, S. (2018). Profesyonel öğrenme topluluğu, psikolojik sahiplenme ve bağlamsal performans arasındaki ilişki. [Doktora tezi]. Bolu İzzet Baysal Üniversitesi.
- Elsaied, M. M. (2019). Supportive leadership, proactive personality and employee voice behavior: The mediating role of psychological safety. *American Journal of Business*, 34(1), 2-18. doi: 10.1108/AJB-01-2017-0004
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2015). The mediating roles of psychological safety and employee voice on the relationship between conflict management styles and organizational identification. *American Journal of Business*, 30(1), 72-91. doi: 10.1108/AJB-06-2013-0040
- Essig, E., & Soparnot, R. (2021). Psychological Ownership meets the Big Five. *Revue De Gestion Des Ressources Humaines*, (2), 22-38. doi: 10.3917/grhu.120.0022
- Farndale, E., Van Ruiten, J., Kelliher, C., & Hope-Hailey, V. (2011). The influence of perceived employee voice on organizational commitment: An exchange perspective. *Human Resource Management*, 50(1), 113-129. doi: 10.1002/hrm.20404
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113-165. doi: 10.1111/peps.12183
- Ge, Y. (2020). Psychological safety, employee voice, and work engagement. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 48(3), 1-7. doi: 10.2224/sbp.8907
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological assessment*, 4(1), 26-42. doi: 10.1037/1040-3590.4.1.26
- Han, T. S., Chiang, H. H., & Chang, A. (2014). Employee participation in decision making, psychological ownership and knowledge sharing: Mediating role of organizational commitment in Taiwanese high-tech organizations. In *Confucian HRM in Greater China* (s. 166-181). Routledge.
- Hayes, A.F. (2017), *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guilford Publications
- Hirschmann, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. United states: Harvard University Press
- Hogan, J., & Ones, D. S. (1997). Conscientiousness and integrity at work. In *Handbook of personality psychology* (pp. 849-870). Academic Press. doi: 10.1016/B978-012134645-4/50033-0
- Jeswani, S., Dave, S., & Shankaracharya, S. (2012). A study on the impact of predictors of psychological ownership on turnover intention among faculty members. *IJEMR*, 2(2), 1-22.
- Judge, T. A., Martocchio, J. J., & Thoresen, C. J. (1997). Five-factor model of personality and employee absence. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 745-755. doi: 10.1037/0021-9010.82.5.745
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. doi: 10.5465/256287
- Kim, H.Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative dentistry & endodontics*, 38(1), 52-4. doi: 10.5395/rde.2013.38.1.52

- Kim, M. J., & Kim, B. J. (2020). Analysis of the importance of job insecurity, psychological safety and job satisfaction in the CSR-performance link. *Sustainability*, 12(9), 3514-. doi: 10.3390/su12093514
- Kulualp, H. G. (2016). Determining the relationship between some personal and organizational features with employee voice: A study on academics. *Ege Academic Review*, 16(4), 745-761.
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of applied psychology*, 83(6), 853-868. doi: 10.1037/0021-9010.83.6.853
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(1), 52-65. doi: 10.1037/0021-9010.87.1.52
- Li, J., & Xu, S. (2020). Extraversion, neuroticism, and employee voice: A conservation of resources perspective. *Frontiers in Psychology*, 11, 1281. doi: 10.3389/fpsyg.2020.01281
- Liu, J., Wang, J., Geng, Z., & Wang, Y. (2021). Linking leader-member exchange to employee voice behavior: The mediating role of self-efficacy. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 49(12), 1-8. doi: 10.2224/sbp.10950
- Marchington, M., & Kynighou, A. (2012). The dynamics of employee involvement and participation during turbulent times. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(16), 3336-3354. doi: 10.1080/09585192.2012.689161
- Marchington, M., & Wilkinson, A. (2005). Direct participation and involvement. In S. Bach (Ed.), *Managing human resources: Personnel Management in Transition*, 4, (s. 398-423), Blackwell Publishing.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37. doi: 10.1348/096317904322915892
- Maynes, T. D., & Podsakoff, P. M. (2014). Speaking more broadly: An examination of the nature, antecedents, and consequences of an expanded set of employee voice behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 99(1), 87-112. doi: 10.1037/a0034284
- McCrae, R. R., Costa, P. T. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 51-87). New York: Guilford Publications
- Mehmood, S. A., Malik, A. R., Nadarajah, D., & Saood Akhtar, M. (2023). A moderated mediation model of counterproductive work behaviour, organisational justice, organisational embeddedness and psychological ownership. *Personnel Review*, 52(1), 183-199. doi: 10.1108/PR-05-2021-0330
- Milliken, F. J., Morrison, E. W., & Hewlin, P. F. (2003). An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1453-1476. doi: 10.1111/1467-6486.00387
- Moin, M. F., Omar, M. K., Wei, F., Rasheed, M. I., & Hameed, Z. (2021). Green HRM and psychological safety: How transformational leadership drives follower's job satisfaction. *Current Issues in Tourism*, 24(16), 2269-2277. doi: 10.1080/13683500.2020.1829569
- Morrison, E. W. (2011). Employee voice behavior: Integration and directions for future research. *Academy of Management Annals*, 5(1), 373-412. doi: 10.5465/19416520.2011.574506
- Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 173-197. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328
- 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), 706-725. doi: 10.5465/amr.2000.3707697
- Mustafa, M., Ramos, H. M., & Man, T. W. Y. (2015). Linking psychological ownership to employee extra-role behaviours in small overseas Chinese family businesses: Does family status matter?. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 7(2), 129-147. doi: 10.1108/JEEE-11-2014-0041
- Nembhard, I. M., & Edmondson, 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 Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 27(7), 941-966. doi: 10.1002/job.413

- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521-535. doi: 10.1016/j.hrmr.2017.01.001
- Nikolaou, I., Vakola, M., & Bourantas, D. (2008). Who speaks up at work? Dispositional influences on employees' voice behavior. *Personnel Review*, 37(6), 666-679. doi: 10.1108/00483480810906892
- O'driscoll, M. P., Pierce, J. L., & Coghlan, A. M. (2006). The psychology of ownership: Work environment structure, organizational commitment, and citizenship behaviors. *Group & Organization Management*, 31(3), 388-416. doi: 10.1177/1059601104273066
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11, 475. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00475
- Olckers, C., & Enslin, C. (2016). Psychological ownership in relation to workplace trust and turnover intent. *Journal of Psychology in Africa*, 26(2), 119-126. doi: 10.1080/14330237.2016.1163893
- Osmanoğlu, H., Çağlin, C., & Kilic, B. (2021). Proaktif kişiliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde çalışan sesliliğinin aracılık rolünün belirlenmesi: Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanları üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(3), 814-829. doi: 10.17130/ijmeh.832094
- Özyılmaz, B., & Oral-Ataç, L. (2019). Paternalist liderlik algısının çalışan sesliliğine etkisi: Gıda sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26(2), 397-410. doi: 10.18657/yonveek.574425
- Park, J. Y., & Kim, D. O. (2016). Employee voice behavior across cultures: Examining cultural values and employee voice behaviors in Korea and the United States. In *Employee Voice in Emerging Economies* 23(pp. 73-103). Emerald Group Publishing Limited. doi: 10.1108/S0742-618620160000023004
- Pearsall, M. J., & Ellis, A. P. (2011). Thick as thieves: the effects of ethical orientation and psychological safety on unethical team behavior. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 401-411. doi: 10.1037/a0021503
- Pierce, J. L., & Furo, C. A. (1990). Employee ownership: Implications for management. *Organizational Dynamics*, 18(3), 32-43. doi: 10.1016/0090-2616(90)90062-T
- Pierce, J. L., & Jussila, I. (2010). Collective psychological ownership within the work and organizational context: Construct introduction and elaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 31(6), 810-834. doi: 10.1002/job.628
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84-107. doi: 10.1037/1089-2680.7.1.84
- Pierce, J. L., O'driscoll, M. P., & Coghlan, A. M. (2004). Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control. *The Journal of Social Psychology*, 144(5), 507-534. doi: 10.3200/SOCP.144.5.507-534. doi: 10.3200/SOCP.144.5.507-534
- Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. In *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 331-369. doi: 10.1016/S0742-7301(01)20007-3
- Pine, L. S., Desa, N. M., & Asaari, M. H. A. H. (2016). Big five factors and employees' voice behavior among employees in small-medium enterprise in penang. *Rev. Eur. Stud.*, 8, 22. doi: 10.5539/res.v8n3p22
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. doi: 10.1037/0021-9010.88.5.879
- Prasadika, G. H. H. P., & Nishanthi, H. M. (2018). Perceived employee voice and organizational commitment: A case of Sri Lanka. *Asian Journal of Empirical Research*, 8(9), 330-341.
- Premeaux, S. F., & Bedeian, A. G. (2003). Breaking the silence: The moderating effects of self-monitoring in predicting speaking up in the workplace. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1537-1562. doi: 0.1111/1467-6486.00390

- Rees, C., Alfes, K. ve Gatenby, M. (2013). Employee voice and engagement: connections and consequences. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2780-2798, doi: 10.1080/09585192.2013.763843
- Salgado, J. F. (1997). The Five Factor Model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30-43. doi: 10.1037/0021-9010.82.1.30
- Schein, E.H. (1992). How can organizations learn faster?: The problem of entering the green room. *Sloan School of Management No WP 3409-92.*, Working papers from Massachusetts Institute of Technology (MIT).
- Senge, K. (2013). The 'new institutionalism' in organization theory: Bringing society and culture back in. *The American Sociologist*, 44(1), 76-95. doi: 10.1007/s12108-012-9170-5
- Shahid, S., & Din, M. (2021). Fostering Psychological Safety in Teachers: The Role of School Leadership, Team Effectiveness & Organizational Culture. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 9(2), 122-149. doi: 10.17583/ijelm.2021.6317
- Sjöblom, K., Juutinen, S., & Mäkikangas, A. (2022). The importance of self-leadership strategies and psychological safety for well-being in the context of enforced remote work. *Challenges*, 13(1), 14. doi: 10.3390/challe13010014
- Somer, O., & Goldberg, L. R. (1999). The structure of Turkish trait-descriptive adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 431- 450. doi: 10.1037/0022-3514.76.3.431
- 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. doi: 10.5465/amj.2008.35732719
- Tatar, A. (2017). Büyük Beş-50 Kişilik Testinin Türkçeye çevirisi ve Beş Faktör Kişilik Envanteri Kısa Formu ile karşılaştırılması. *Anatolian Journal of Psychiatry/Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(1), 51-61. doi: 10.5455/apd.220580
- Tedone, A. M., & Bruk-Lee, V. (2022). Speaking up at work: Personality's influence on employee voice behavior. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 289-304. doi: 10.1108/IJOA-09-2020-2417
- Tsai, H. Y. (2021). Role of psychological ownership in job crafting, work engagement, and counterproductive behavior. *Journal of Theoretical Social Psychology*, 5(4), 366-376. doi: 10.1002/jts5.104
- Tynan, R. (2005). The effects of threat sensitivity and face giving on dyadic psychological safety and upward communication 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(2), 223-247. doi: 10.1111/j.1559-1816.2005.tb02119.x
- Uçar, A. C., Alpkan, L., & Elçi, M. (2021). The effects of person-organization fit and turnover intention on employees' creative behavior: The mediating role of psychological ownership. *SAGE Open*, 11(4), 21582440211066924. doi: 10.1177/21582440211066924
- Üçok, D. T., & Torun, A. A. (2016). The relationship of group cohesiveness, psychological safety, control over work, and competitive work environment with organizational silence: The mediating role of motives of silence. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, 4, 62-80.
- Vakola, M., & Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organisational silence: An empirical investigation. *Employee Relations*, 27(5), 441-458. doi: 10.1108/01425450510611997
- 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. doi: 10.5465/256902
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(4), 439-459. doi: 10.1002/job.249
- 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. doi: 10.1111/1467-6486.00384

- Walumbwa, F. O., & Schaubroeck, J. (2009). Leader personality traits and employee voice behavior: mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety. *Journal of Applied Psychology, 94*(5), 1275-1286. doi: 10.1037/a0015848
- Wang, D., Gan, C., & Wu, C. (2016). LMX and employee voice: A moderated mediation model of psychological empowerment and role clarity. *Personnel Review, 45*(3), 605-615. doi: 10.1108/PR-11-2014-0255
- Xiong, L., So, K. K. F., Wu, L., & King, C. (2019). Speaking up because it's my brand: Examining employee brand psychological ownership and voice behavior in hospitality organizations. *International Journal of Hospitality Management, 83*, 274-282. doi: 10.1016/j.ijhm.2018.11.006
- Xu, G., Zeng, J., Wang, H., Qian, C., & Gu, X. (2022). How transformational leadership motivates employee involvement: The roles of psychological safety and traditionality. *Sage Open, 12*(1), 21582440211069967. doi: 10.1177/21582440211069967
- Yavuz, A., & Akgemci, T. (2021). Birey-örgüt uyumu, psikolojik sahiplenme, işgören sesliliği ve motivasyon araçları ilişkisi üzerine ampirik bir çalışma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (34)*, 99-114. doi: 10.20875/makusobed.979467
- Yener, S. (2015). *Psikolojik Rahatlık Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması*. ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 5(13), 280- 305.
- Yi, M., Wang, S., De Pater, I. E., & Luo, J. (2022). Who speaks up? Motivational configurations of personality traits to voice behavior. *Journal of Personnel Psychology, 21*(2), 66-75. doi: 10.1027/1866-5888/a000289
- Zaidi, N. R., Wajid, R. A., Zaidi, F. B., Zaidi, G. B., & Zaidi, M. T. (2013). The big five personality traits and their relationship with work engagement among public sector university teachers of Lahore. *African Journal of Business Management, 7*(15), 1344-1353. doi: 10.5897/AJBM12.290
- Zare, M., & Flinchbaugh, C. (2019). Voice, creativity, and big five personality traits: A meta-analysis. *Human Performance, 32*(1), 30-51. doi: 10.1080/08959285.2018.1550782
- Zhang, Y., Liu, G., Zhang, L., Xu, S., & Cheung, M. W. L. (2021). Psychological ownership: A meta-analysis and comparison of multiple forms of attachment in the workplace. *Journal of Management, 47*(3), 745-770. doi: 10.1177/0149206320917195
- Zhao, B., & Olivera, F. (2006). Error reporting in organizations. *Academy of Management Review, 31*(4), 1012-1030. doi: 10.5465/amr.2006.22528167
- Zhou, H., & Long, L. R. (2012). The influence of transformational leadership on voice behavior: Mediating effect of psychological ownership for the organization and moderating effect of traditionality. *Acta Psychologica Sinica, 44*(3), 388-399.
- Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A meta-analytic path model. *Personnel Psychology, 61*(2), 309-348. doi: 10.1111/j.1744-6570.2008.00115.x