

Siyasi Partilerde Değerler, Örgütsel Özdeşleşme ve Ses Davranışı Arasındaki İlişki

Serol KARALAR* Sedef ZEYREKLİ YAŞ** İşıl USTA KARA***

ÖZ

Çalışmada siyasi parti üyelerinin değerleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve örgüt içindeki ses davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda Edirne ilinde siyasi parti ilçe örgütlerinde elektronik olarak anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında toplanan 214 ankettan elde edilen veriler SPSS ve AMOS programları kullanılarak analiz edilmiştir. Değerler ile örgütsel özdeşleşme ve ses davranışı arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) yapılmıştır. Analizler sonucunda değerlerin, örgütsel özdeşleşme ve ses davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Siyasi partilerde örgütsel özdeşleşme ile ses davranışı arasında ise anlamlı bir ilişki vardır. Siyasi parti örgütlerinde özdeşleşme düzeyi arttıkça kişiler daha fazla ses davranışı sergilemektedir. Ayrıca ses davranışının da örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Değerler, Örgütsel Özdeşleşme, Ses Davranışı.
JEL Sınıflandırması: M19

The Relationship Between Values, Organizational Identification and Voice Behavior in Political Parties

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between the values of the members of political parties and their organisational identification levels, and their voice behaviours in the organization. In line with the aim of the study, an electronic survey was conducted in the political parties in Edirne. The data gathered from 214 questionnaires in the scope of the research were analysed by using SPSS and AMOS programmes. Structural Equation Model (SEM) was employed to determine the relationship between the values and organisational identification, and voice behaviour. As a result of the analyses, it was determined that the values did not significantly affect organisational identification and voice behaviour. However, there is a significant relationship between organisational identification and voice behaviour in political parties. The more the level of identification in political party organisations increases, the more the people exhibit vocal behaviour. In addition, it was ascertained that voice behaviour has a positive effect on organisational identification.

Key Words: Values, Organizational Identification, Voice Behavior.
JEL Classification: M19

* Dr. Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, serolkaralar@trakya.edu.tr, ORCID Bilgisi: 0000-0003-3460-207X

** Dr. Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi, Havsa MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, sedefyas@trakya.edu.tr, ORCID Bilgisi: 0000-0002-7165-5712

*** Dr. Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, isilusta@trakya.edu.tr, ORCID Bilgisi: 0000-0003-2527-2961

(Makale Gönderim Tarihi: 11.02.2021 / Yayına Kabul Tarihi: 12.01.2022)

Doi Number: 10.18657/yonveek.878744

Makale Türü: Araştırma Makalesi

GİRİŞ

Örgüt, iki ya da daha fazla kişinin çeşitli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmelerinden oluşan sosyal birimler olarak tanımlanabilmektedir. Belirli amaçların ancak birden fazla kişinin bir grup olarak birlikte çalışması ile gerçekleştirilebilir olması nedeniyle örgütlere ihtiyaç duyulmaktadır (Koçel, 2015: 95). İnsanların ihtiyaçları çok çeşitlidir ve bu ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla örgütlere üye olmayı tercih edebilirler. Örgütlenmenin sağladığı avantajlar, birçok işin görülmesinde örgütsel yapıları zorunlu hale getirmiş ve örgütlerin, insan yaşamının her alanını kapsayacak bir yaygınlığa sahip olmalarına sebep olmuştur (Aytaç, 2004: 190-191). Örgüt üyeliği, kişilerin ihtiyaçlarını karşılamakla kalmaz aynı zamanda düşünce, davranış, tutum ve algılarını da etkileyebilmektedir. Örgüt üyelerinin arasında paylaşılan ortak değer, tutum ve davranışlar bulunmakla birlikte üyeler sürekli birbirleri ile etkileşim içerisindeyler.

Siyasi partiler, adayların iktidar mevkilerine seçilmelerini sağlamak için çaba göstermek amacıyla kurulan kuruluşlardır. Siyasi partiler ikincil sosyal grup özelliği göstermekte olup milletin ve devletin problemleri ile ilgili belirli bir siyaseti benimsemiş ve bu görüşü devlet yönetiminde gerçekleştirmek amacıyla insanların oluşturdukları resmi kuruluşlardır (Güney, 2018: 93). Bu kapsamda halkın desteğini sağlayarak devlet yönetimini ele geçirmeye ve sürdürmeye çalışan, sürekli ve istikrarlı bir örgüte sahip siyasi topluluklar olarak tanımlanabilen siyasi partiler (Gökçe, 2013: 68) ülke düzeyinde geniş bir örgütlenme yapısına sahip olup birçok üyeyi bünyesinde bulundurmaktadırlar.

Siyasi partiler kamu sektöründe ya da özel sektörde yer alan örgütlerden farklılık göstermektedir. Siyasi parti üyelerinin kendilerini parti ile özdeşleştirme düzeylerinin diğer örgütlerden daha yüksek olacağı düşünülmektedir. Aynı ideolojiye sahip bireylerden oluşan siyasi parti örgütlerinde üyelerin benzer değerleri benimsedikleri belirtilebilir. Diğer taraftan kendilerini üyesi buldukları siyasi parti ile özdeş hisseden bireylerin seslerini yükseltme eğiliminde olacakları söylenebilir. Birey ile örgütün psikolojik birleşmesi, kişilerin kendilerini örgütteki arkadaşlarına benzer hissetmelerine ve bu doğrultuda örgüte fayda sağlamak için düşüncelerini yüksek sesle dile getirmelerine yardımcı olmaktadır (Liu, Zhu ve Yang, 2010: 193). Sesin örgütsel başarıyı destekleme görevinin olması nedeniyle, yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip kişiler daha çok ses davranışı sergilemektedirler (Zhu, He, Trevino, Chao ve Wang, 2015: 704). Bu kapsamda çalışmada ülke çapında örgütlenmek suretiyle faaliyetlerini sürdüren ve amaçlarına ulaşmaya çalışan siyasi parti örgütlerinde değerler, örgütsel özdeşleşme ve ses davranışı arasındaki ilişki incelenmektedir.

Çalışmanın amacı siyasi parti üyelerinin değerleri, örgütsel özdeşleşme düzeyi ve ses davranışı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Çalışmanın soruları “Parti üyelerinin sahip olduğu değerler ile özdeşleşmeleri arasında nasıl bir ilişki vardır?”, “Siyasi parti üyelerinin özdeşleşme düzeyleri ile ses davranışı arasında bir ilişki var mıdır?” ve “Üyelerin değerleri ile ses davranışı arasında nasıl bir ilişki vardır?” şeklindedir. Çalışma planı ise şu şekilde tasarlanmıştır: İlk olarak

kavramsal çerçeve kapsamında örgütsel özdeşleşme, Schwartz'ın değerler kuramı ve ses davranışı açıklanmıştır. Ardından siyasi partilerde değerler, örgütsel özdeşleşme ve ses davranışı ile ilgili yapılan çalışmalardan kısaca bahsedilmiştir. Araştırma değişkenlerinin siyasi partilerle ilişkisinin incelendiği bir çalışma bulunamamıştır. Çalışmanın son bölümünde araştırma yöntemi ilgili bilgiler verilerek, değişkenler arası ilişkilerin analizi için model oluşturulmuş, anketlerden elde edilen veriler SPSS ve AMOS programları ile analize tabi tutulmuştur. Analizler sonucunda elde edilen bulgular sunulmuş ve yorumlanmıştır.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel özdeşleşme kavramı tanımlanmış, Schwartz'ın değerler kuramı üzerinde durulmuş ve örgütlerde ses davranışı irdelenmiştir. Son olarak ise siyasi partilerde değerler, örgütsel özdeşleşme ve ses davranışına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

A. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Özdeşleşme, kimliği meydana getiren ve aynı zamanda kimliğin oluşturduğu bir davranış türü olarak ifade edilmektedir (Scott, Corman ve Cheeney, 1998: 304). Lasswell (1935), özdeşleşme kavramını, kişiler ve nesne arasındaki duygusal ilişki ile doğrudan bağlantılı benzerlik algısı olarak tanımlamaktadır. Örgüt üyeliği, kişilerin ben kimim sorusuna cevap verebilmesini sağlamasından dolayı örgütsel özdeşleşme belirli bir sosyal kimlik biçimi olarak belirtilmektedir (Ashfortyh ve Mael, 1989: 22). Bu kapsamda sosyal kimlik kuramına dayanan ve bir gruba ait olma algısını ifade eden sosyal özdeşleşmenin örgütlerde ele alınmasıyla ortaya çıkan bir kavram olan örgütsel özdeşleşme, bir örgütle birlikte olma veya bir örgüte ait olma algısı olarak tanımlanabilmektedir (Karacabey ve İşcan, 2007: 232). Sosyal kimlik teorisine göre, insanlar kendini geliştirme ve belirsizliğin azaltılması olmak üzere iki temel ihtiyacı karşılamak için örgütle özdeşleşmektedir. Kendini geliştirme güdüsünde bireyler, değerli olduğunu düşündükleri bir örgüte bağlanarak yani kendilerini bir kazanan ile özdeşleştirerek veya kendini kazanan yaparak değerli kişiler oldukları algısını tatmin etmektedirler (Peng, Lee ve Lu, 2020: 3).

Örgütsel özdeşleşme kavramı, aitlik algısı ve benlik kavramı ile algılanan örgütsel kimlik arasındaki bilişsel bağlantı ve örgütün, bireyin kimliğinin bir parçası haline gelmesi olarak belirtilmektedir (Çınar ve Basım, 2019: 188). Örgütsel özdeşleşme, örgütün başarı ve başarısızlıkları da dahil olmak üzere, söz konusu örgüt ile bir olma algısı olarak ifade edilmektedir (Mael ve Ashforth, 1992: 103). Örgütsel özdeşleşme birlik ve aidiyet algısı olarak tanımlanmakta ve çalışanları örgütleri ile güçlü bir şekilde özdeşleştiklerinde şefkat, aidiyet ve yakın ilişki kurma ihtiyaçları karşılanmaktadır (Tufan ve Wendt, 2020: 180).

Örgütsel özdeşleşme kişilerin psikolojik olarak kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmeleri, örgütün bir parçası olma algısı ve örgütün amaçlarıyla bireyin gayelerinin giderek daha fazla bütünleşmesi ve uyumlaşması sürecidir (Turunç ve Çelik, 2010: 187). Bireyler örgütü diğer örgütlerle karşılaştırdığında daha farklı algılıyorlarsa; örgüt kimliğinin çekiciliği ve örgütün prestiji yüksekse özdeşleşme düzeyi artmaktadır (Kalemci Tüzün ve Çağlar, 2008: 1014). Örgütsel

özdeşleşme düzeyi arttıkça örgüt üyeliğinin bireyin benliğindeki merkezi yeri de artmaktadır. Kişiler örgütle güçlü düzeyde özdeşleştiğinde örgütün yararına olan davranışların aynı zamanda kendi yararlarına da olacağını düşünmekte ve örgüt için daha çok çaba sarf etmektedirler (Karacabey ve İşcan, 2007: 232-233). Özellikle iktidar ve ana muhalefet parti örgütlerinde üyelerin örgütün konumu ve itibarından dolayı daha fazla özdeşleşme davranışı göstereceği söylenebilir. Çünkü kişiler, siyasi örgütün yaptığı başarılı ve iyi işleri kendilerine de mal ederek kendi ihtiyaçlarını tatmin edebileceklerdir. Ayrıca sosyal kimliklerini geliştirerek kendilerini gerçekleştirme yolunda ilerleyebileceklerdir. Üyesi olduğu siyasi parti ile özdeşleşen kişiler aidiyet duygusu hissederek siyasi partinin her türlü faaliyetinde kendisinin de katkısı olduğunu düşünerek daha fazla çaba sarfedebilecektir. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme gerçekleştiğinde hem kişilerin hem de siyasi partilerin bundan fayda sağlayabileceği düşünülebilir. Bu nedenle özdeşleşme bir siyasi partinin başarısı açısından önemli bir unsur olarak belirtilebilir.

Kişi kendi kimliğini örgütün kimliğinden ayrı tutamayacak zihinsel oluşuma sahip olduğunda örgütsel özdeşleşmenin varlığından söz edilebilmektedir. Kişi alternatif kimliklerden daha belirgin bir şekilde kendini örgütün üyesi olarak tanımlıyorsa, kişinin benlik kavramı bir sosyal grup olarak örgütün bir çok özelliklerine sahipse, o zaman güçlü bir şekilde örgütle özdeşleştiği söylenebilmektedir. Ayrıca kişiler arasındaki bireycilik-toplulukçuluk eğilimlerinin farklılığı özdeşleşme düzeyleri üzerinde doğrudan bir etki yaratmaktadır. Toplulukçu yapıya sahip sistemlerde ve gruplarda örgütsel özdeşleşme düzeyi artmaktadır (Kırkbeşoğlu ve Kalemci Tüzün, 2009: 2-4; Özgözcü, 2016: 582). Bu kapsamda bireycilikten ziyade toplulukçuluk özelliği daha ağır basan siyasi partilerde de örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olması beklenebilir.

Özdeşleşme, örgüt için istenilen bir durumdur ancak aşırı özdeşleşmenin de zararlı olabileceği belirtilmektedir. Özellikle büyük dönüşümler sonucunda örgüt üyeleri örgüt içindeki pozisyon ve gücünün azaldığını hissedebilmektedir. *“Limon gibi sıkıldık bir kenara bırakıldık”* şikayetleri ile baş gösteren bu durum aşırı özdeşleşmenin olumsuz bir sonucu olarak yansımaktadır (Koçel, 2015: 534). Siyasi partilerde de benzer durumlar söz konusu olmakta olup kişilerin pozisyon ve güç kaynaklarında değişiklikler olabilir. Parti olağanüstü kongrelerinde mevki değişikliklerinin olması, hatta parti başkanının değişmesi gibi dönüşümler beraberinde değişimi getirmekte ve mevcut konumunu kaybedenler için hüsrana dönüşebilmektedir. Dolayısıyla özdeşleşmenin ne az ne çok, kararlı bir düzeyde tutulması hususunda örgüt yöneticilerine önemli görevler düşmekte olup sürecin iyi bir şekilde yönetilmesi gerekliliğinin ortaya çıktığı söylenebilir.

Kişinin örgüte olan psikolojik bağlılığı olan örgütsel özdeşleşme farklı yollarla kurumsallaştırılmakta olup bunlardan en önemlisi ve yaygını örgütün hedeflerinin ve değerlerinin paylaşılmasıdır. Bu özdeşleşme türü kişisel değerler ve hedefler ile örgütün değer ve hedeflerinin birbiri ile uyumuna dayanmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010: 187). Özdeşleşme süreci insanların kendilerini, belirgin

değer odaklı kimlik ile bağlamaları sonucu oluşmaktadır (Kalemci Tüzün ve Çağlar, 2008: 1015). Örgüt kültürünün en önemli unsuru olan değerler bireylere tercihleri konusunda yol gösteren kavram ve inançlardır (Korkmaz vd., 2017: 63).

B. Schwartz'ın Değer Kuramı

Bir toplumun üyeleri arasında güçlü duygusal bağlılıklar ile oluşmuş soyut ve genelleştirilmiş davranış biçimleri olarak tanımlanabilen (Köse, 2016: 613) değerlerle ilgili olarak birçok farklı kuram geliştirilmiştir. Bu kuramlardan Schwartz'ın değer kuramı başarı, uyarılım, evrensellik, güç, öz yönelim, geleneksellik, hazcılık, uyma, iyilikseverlik ve güvenlik olmak üzere on değer boyutunu içermektedir. Schwartz'ın değer kuramında yer alan güç, insanlar ve kaynaklar üzerinde hakimiyet kurmayı ve sosyal statüyü ifade etmektedir. Başarı, toplumsal standartlara göre kişisel başarı yönelimi iken, hazcılık zevk veya duygusal tatmin olarak belirtilmektedir. Heyecan ve yenilik arayışı uyarılım değerini, bağımsız düşünme ve davranma ise öz yönelim değerini tanımlamaktadır. Schwartz tüm insanların refahı ve doğa için anlayış, hoşgörü ve korumayı evrensellik değeri olarak tanımlamıştır. Yakın olduğu kişilerin refahını koruma ve arttırma iyilikseverlik, kültürel veya dinsel geleneklere ve düşüncelere saygı ve bağlılık ise geleneksellik değerini ifade etmektedir. Uyma değeri başkalarına zarar verebilecek ve toplumun beklentilerine aykırı olabilecek dürtülerin ve hareketlerin kısıtlanması olarak ifade edilmektedir. Son olarak güvenlik ise toplumun, ilişkilerin ve kişinin kendisinin güvenliği ve istikrarı olarak tanımlanmaktadır (Smith ve Schwartz, 1997: 86).

Schwartz'ın kuramında yer alan bu on değer arasında dinamik bir ilişki olduğu kabul edilmekte ve değerlerin birbiriyle uyum ya da çelişki içinde olabilecek nitelikte olduğu belirtilmektedir (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000: 62). Schwartz değer sistemi on değer, dört boyut ve iki eksenden oluşmaktadır. Eksenlerden ilki “yeniliğe açıklık-tutucu yaklaşım”, ikincisi ise “kendini aşma-kendini yüceltme”dir. Yeniliğe açıklık, kişiyi entelektüel ve duygusal ilgilerini takip etmesi yönünde motive etmekte ve öz yönelim ile uyarılım değerlerini kapsamaktadır. Tutucu yaklaşım kişileri yakın oldukları kişilerle, kurumlarla ya da geleneklerle sürekli ve belirli bir ilişki kurma yönünde motive etmektedir. Tutucu yaklaşımda “geleneksellik”, “güvenlik” ve “uyma” değer boyutları yer almaktadır. Diğer ekseninde yer alan “kendini yüceltme” boyutu, kişiyi başka insanların zararına olsa bile kişisel istek ve çıkarlarına göre davranması yönünde güdülerken; “kendini aşma”, bireylerin sadece kendini düşünen amaçlarını aşmaya, diğer insanların ve tabiatın refahının gelişmesini sağlayacak şekilde davranmasına neden olan değer boyutlarından oluşmaktadır. “Evrensellik” ve “iyilikseverlik” kendini aşmada; “başarı”, “güç” ve “hazcılık” değerleri ise kendini yüceltme boyutunda yer almaktadır. Hazcılık kendini yüceltme ile yeniliğe açıklık arasında yer almakta olup iki boyuta da dahil edilebilmektedir (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000: 63; Korkmaz Devrani, 2010: 55; Özgür, 2013: 47). Bu sınıflandırma ayrıca değerler arasındaki ilişkiyi de göstermektedir. Bu kapsamda birbirleriyle ters yönde olan boyutların zıt ilişki içinde bulunması örneğin, kişinin hazcılık değeri yüksek ise, geleneksellik değerinin düşük olması beklenmektedir. Birbirine yakın olan

boyutlar arasında ise yüksek ilişki olacağı düşünülmektedir (Özgür, 2013: 47). Ayrıca değerler arasında var olduğu düşünülen uyumluluklar ve çelişkiler birbirine yakın değerlerin herhangi bir dış değişkenle olan ilişkilerinin de benzer olacağını göstermektedir. Örneğin, muhafazakarlık bir dış değişken olarak ele alındığında, öz yönelim, uyarılım ve hazcılık değerleriyle düşük; güvenlik, gelenek ve uyma değerleriyle ise yüksek korelasyonlar sergileyebilmektedir (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000: 62).

C. Örgütlerde Ses Davranışı

Yönetim yazınında ele alınan ve çalışanlar, yöneticiler ile örgütler açısından önem taşıyan kavramlardan bir diğeri ses davranışıdır. Dinamik iş dünyası koşullarında yöneticiler, kararlarının doğruluğunu arttırabilmek için özellikle kendi dikkatlerinden kaçacak konularda astlarından bilgi beklemektedirler. Ses davranışı uzun yıllardan beri yüksek kaliteli kararların ve örgütsel etkinliğin temel etkenlerinden biri olarak kabul edilmektedir (Qi ve Ming-Xia, 2014: 231). Ses davranışı örgütlere esneklik, yenilik ve sürekli gelişim kazandırılmasında rol oynamaktadır (LePine ve Van Dyne, 1998: 853). Sahip olduğu bu öneme rağmen ilgili yazın incelendiğinde mevcut çalışmaların genellikle “örgütsel sessizlik” üzerine odaklandığı, “örgütsel ses” konusunda bir boşluğun bulunduğu görülmektedir (Özdemir ve Sarıoğlu Uğur, 2013: 259). Dolayısı ile örgütlerde ses davranışının, üzerinde durulması gereken bir kavram olduğu düşünülmektedir.

İleri sürmüş olduğu sav ile çalışan sesi veya genel olarak örgütlerde ses davranışını ortaya koyan Hirschman’a göre; işyerinde kötü şartlarla karşılaşan çalışanlar örgütten ayrılmakta ya da kalıp seslerini yükseltmektedirler. En genel tanımı ile ses davranışı; operasyonel ve yönetimsel etkinliği arttırmak amacıyla fikir, tavsiye, endişe ve görüşlerin sözlü ve gönüllü olarak ifade edilmesidir. Ses davranışına örnek olarak; bir yöneticinin ilgisinin potansiyel sorunlara çekilmesi ve yöneticilere maliyet azaltıcı önerilerde bulunulması verilebilir (Erkutlu ve Chafra, 2015: 77). Ses davranışı, örgütsel öğrenme için derin etkileri olan ve gönüllü olarak yapıcı fikir, yorum, öneri ve sorularını belirten bireylere atıfta bulunmaktadır (Zhu vd., 2015: 703). Diğer bir tanım ile ses davranışı, değişim için yenilikçi önerilerde bulunulması ve diğer bireyler hemfikir olmasalar bile standart iş prosedürlerinde dönüşümün tavsiye edilmesidir (Arain, Bukhari, Hameed, Lacaze ve Bukhari, 2018: 1035).

Sadece eleştirmiş olmak yerine iyileştirmek niyetiyle yapılan yapıcı itiraza vurguda bulunan ve gerekli olmayan davranış biçiminde tanımlanan ses, diğer ilgili davranışlardan ayrılmaktadır. Örneğin; örgütsel muhalefet, ses kavramının içerisine girmemektedir. Çünkü örgütsel muhalefet, işleri daha etkili bir şekilde yapmanın yollarını önermekten çok vicdani ve ahlaki ilkeler üzerine odaklanmaktadır. Diğer taraftan ses davranışı, şikayet konusundan da farklı görülmektedir. Şikayetler memnuniyetsizliğin ifadesidir ve genellikle değişim için gerekli önerileri içermemektedir. Ayrıca danışmanlar ve değişim ajanları tarafından yapılan öneriler de ses davranışı kapsamında değildir. Çünkü bu öneriler

söz konusu kişilerin iş gerekleri veya tanımları arasında yer almaktadır (LePine ve Van Dyne, 1998: 853).

Ses davranışının temel özellikleri şu şekildedir (Liu vd., 2010: 191): (1) Ses davranışı isteğe bağlıdır, örgütler ile yönetim tarafından gereksinim duyulmamaktadır veya çalışanların iş tanımlarında belirtilmemektedir. Ancak yöneticilerin, örgütün yararına olacak ses davranışını astlarından bekledikleri bilinmektedir (2) Ses davranışı, mevcut durumu değiştirme ve yapıcı değişiklikler yapma amaçlı itiraz odaklıdır. (3) Ses davranışı potansiyel risk taşımaktadır. Taşdığı riskten dolayı çalışanlar, düşüncelerini belirtme konusunda sessiz kalabilmektedirler. Bu nedenle örgüt üyeleri örgütsel sorunlarla ilgili düşüncelerini açıklayacakları zaman onların tam olarak özgür ve dürüst bir şekilde konuşup konuşmayacaklarına karar vermek gerekmektedir (Özdemir ve Sarıoğlu Uğur, 2013: 263).

İlgili yazında ses davranışı birçok kavram ile ilişkilendirilmektedir. Kişilik özellikleri, dönüştürücü liderlik ve etik liderlik gibi kavramlar ses davranışının önemli öncülleri arasında yer almaktadır (Araın vd., 2018: 1134). Diğer taraftan çalışanları örgüt ile ilgili konularda duygu ve düşüncelerini özgür bir biçimde belirtmeleri için cesaretlendiren unsurlardan memnuniyet, öz-yeterlik gibi bireysel faktörler ve takımın psikolojik güvenliği gibi durumsal faktörler ile ses davranışı arasında pozitif yönlü ilişki kurulmaktadır (Liu vd., 2010: 190). Bireyin duygu ve düşüncelerini açıklayabilmesinin getirdiği yararlarından dolayı ses davranışı, pozitif tutumların oluşmasına neden olmaktadır. Sergilenen ses davranışı sonucunda çalışanların kontrol duyguları gelişmekte, memnuniyet ve motivasyon düzeyleri yükselip stres düzeyleri azalmakta ve karar kalitesi ile takım performansı gelişmektedir (Qi ve Ming-Xia, 2014: 231; Tian, Hu ve Cheng, 2018: 126).

Ses davranışı örgütün sosyal iyi oluş düzeyini de yükseltmektedir. Çünkü ses davranışı, örgüt içerisindeki rol yapılarını uyumlu hale getirmektedir. Ses davranışı örgütte işbirliği ve uyumu artırarak örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirmektedir (Erkutlu ve Chafra, 2015: 78). Diğer taraftan işlerinden memnun olan ve kendilerini duygusal olarak örgütlerine bağlı ve özdeş hisseden çalışanlar yapıcı ve değişim odaklı önerilerde bulunmaya daha çok isteklidirler (Qi ve Ming-Xia, 2014: 233). Nitekim ilgili yazında örgütsel özdeşleşme, ses davranışının önde gelen öncüllerinden biri olarak görülmektedir (Shahjehan, Shah ve Afsar, 2020: 1). Buradan hareketle, ses davranışı ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının birbirlerini karşılıklı olarak etkiledikleri belirtilebilir.

D. Siyasi Partilerde Değerler, Özdeşleşme ve Ses Davranışı

Siyasi Partiler Kanununun (1983) üçüncü maddesinde siyasi partiler, “*Anayasa ve kanunlara uygun olarak; Cumhurbaşkanı, milletvekili ve mahalli idareler seçimleri yoluyla, tüzük ve programlarında belirlenen görüşleri doğrultusunda çalışmaları ve açık propagandaları ile milli iradenin oluşmasını sağlayarak demokratik bir Devlet ve toplum düzeni içinde ülkenin çağdaş medeniyet seviyesine ulaşması amacını güden ve ülke çapında faaliyet göstermek üzere teşkilatlanan tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar*” olarak tanımlanmaktadır. Adı geçen kanunun altıncı maddesinde ise her Türk vatandaşının kanunda ve parti

tüzüğünde belirtilen şartları taşıması durumunda istediği siyasi partiye üye olabileceği ve dilediği anda üyelikten çıkabileceği belirtilmektedir. Bu kapsamda kişiler kendi değer ve düşüncelerine yakın olan siyasi örgütlere katılabilmektedir. Dolayısıyla siyasi partilerin benimsedikleri değerler ile kişinin sahip olduğu değerler arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Kişiler kendi değerlerine yakın partilerin içinde yer alabilirken, kişisel değerleriyle uyuşmayan partileri desteklememektedir. Sonuç olarak kişisel değerler ile siyasi partiler arasında bir ilişki bulunmaktadır.

Değerleri ölçmede birçok farklı ölçek kullanılmakla birlikte çalışmada Schwartz değerler ölçeği Türkiye’de sınanmış olması ve güvenilirliği sebebiyle tercih edilmiştir. Schwartz değerler ölçeği kullanılarak değerler ile siyasi partiler arasındaki ilişki birçok çalışmada incelenmiştir. Bu kapsamda özellikle Türkiye’de yapılan çalışmalar dikkate alındığında ilk olarak, Ergün Özgür (2013: 64) değerlerin yaş, siyasi kuşak aidiyeti, cinsiyet, birden fazla dil bilme ve eğitim nedeniyle farklılaşp farklılaşmadığını incelemiştir. Aynur Köse (2016: 632, 633) ise 2007 genel seçimlerinde siyasal aktörlerin söylemlerini Schwartz değerler ölçeğini kullanarak analiz etmiş ve partilere ilişkin değer haritaları çıkarmaya çalışmıştır. Yine Aynur Köse ve Mustafa Yılmaz (2019: 284) 1950 seçimi öncesinde siyasetçilerin gazetelerde yer alan seçim konuşmalarını Schwartz’ın belirlediği temel değerler açısından incelemişlerdir. Aynur Köse (2019: 319) bir başka çalışmasında 2002, 2007 ve 2011 seçim dönemlerinde siyasal aktörlerin değer önceliklerinden yola çıkarak Türk siyasetinin hiyerarşik değer sistemini belirlemeye çalışmış ve makalesinde Schwartz tarafından geliştirilen değerlerin analiz kategorilerini kullanmıştır. Mustafa Yılmaz ve Onur Karakaş (2019: 35) ise 23 Haziran 2019 İstanbul Büyükşehir Belediyesi seçiminde büyük çoğunluğu elde eden Binali Yıldırım ve Ekrem İmamoğlu’nun resmi sosyal medya hesaplarından yaptıkları paylaşımları Schwartz değerler kuramı kapsamında analiz etmişlerdir. Sonuç olarak Schwartz tarafından geliştirilen değerler kuramı ile siyasi partiler arasındaki ilişki değişik açılardan farklı analiz yöntemleri ile incelenmiştir.

Siyasi partilerde örgütsel özdeşleşme ile ilgili Türkiye örneğinde yapılan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu konuda yurtdışında gerçekleştirilen çalışmaların ise çok olduğu tespit edilmiştir (Achen, 2002; Goren, 2005; Greene, 1999; Johnston, 2006; McMenamin, 2020). Bu kapsamda, Amerika Birleşik Devletlerinde oy verme davranışına ilişkin ilk deneysel çalışmalarda keşfedilen ve kişinin tercih ettiği siyasi partiyle uzun vadeli psikolojik ve duygusal bağlılığı olarak ifade edilen siyasi partiyle özdeşleşme sosyal sınıf, dini mezhep ve diğer sosyal gruplarla özdeşleşmeye benzemektedir (Dalton, 2016). Siyasi partiyle özdeşleşme kişinin kendi seçtiği siyasi partiye karşı hissettiği kişisel bağlılık duygusu olarak tanımlanabilmektedir. Burada ifade edilen psikolojik özdeşleşme olup, dini bağlılık gibi genellikle aile içinde yaşanan sosyalleşme sürecinde kazanılmaktadır (Thomassen ve Rosema, 2006: 3-4). Özdeşleşme ile ilgili yapılan tanımlardan hareketle de kişilerin siyasi partinin değer ve amaçlarını kendisine aitmiş gibi kabul etmesi ve böylece kendisini duygusal olarak o partiye adanmış olması; psikolojik olarak siyasi partiyi kendinin bir parçası olarak hissetmesi; siyasi

partiyle bir olma hali ve örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendisine aitmiş gibi algılaması siyasi parti ile özdeşleşme olarak kabul edilebilmektedir. W. Phillips Shively (1979: 1040, 1041) kişinin partiyle özdeşleşme derecesini etkileyen beş değişken bulunduğunu belirtmektedir. Bunlardan ilki siyasete katılma konusunda sahip olunan güçlü his, ikincisi oylama seçeneği ile ilgili bilgi maliyeti, üçüncüsü bu maliyetin karşılanabilmesi için gereken kaynaklar, dördüncüsü kararların kalitesiyle ilgili endişe ve son olarak daha verimli, karar verici kısa yolların kullanılabilirliğidir. Alain van Hiel ve Ivan Mervielde (2002: 206) ise yapmış oldukları araştırma sonucunda azınlıkta yer alan siyasi partilerin üye ve seçmenlerinin çoğunluk partisi üye ve seçmenlerine göre siyasi partiyle daha fazla özdeşleştiklerini tespit etmişlerdir.

Siyasi parti örgütlerinde ses davranışı üzerine yazında bir çalışma bulunamamış olup ulaşılan araştırmalar dolaylı olarak konuyla ilgilidir. Bu kapsamda Caroline Close 15 Avrupa demokrasisindeki meclislerde parti muhalefetini açıklamak amacıyla 2009-2011 yılları arasında topladığı verileri analiz ederek kaleme aldığı çalışmasında parti üyelerinin hoşnutsuzluklarını yüksek sesle dile getirip iyileştirme talep edebileceklerini belirtmiştir. Sadakat kavramının, ses davranışının üyelerin bağlılığı, sosyalleşmesi veya örgütleriyle özdeşleşmesiyle bağlantılı bir değişkenden etkilenebileceğini anlamaya yardımcı olacağını altını çizmiştir. Siyasi partilerde anlaşmazlıklar ifade edildiğinde ses, bireysel muhalefet davranışı ya da protesto gibi farklı biçimler alabilmektedir. Parti içinde çeşitli düzeylerde bireysel ve kolektif ses biçimlerinin ortaya çıkabileceğini belirten Close, parti üyelerinin liderleri eleştirmek veya kararlarını desteklemek amacıyla seslerini çıkarabileceklerini söylemiştir (Close, 2013: 6,7). Yong-Sin Sun (2018: 37, 38) ise Tayvan'daki siyasi partilerde çalışan sessizliği ile ilgili çalışmasında genç nesillerin, özellikle Y kuşağının fikirlerini dile getirmekten ve meydan okumaktan hoşlandığını bu yüzden siyasi partilerin farklı görüş ve düşüncelerin dile getirilmesini olumlu olarak değerlendirmesi gerektiğini belirtmiştir.

Sonuç olarak mevcut yazında siyasi partilerde değerler, örgütsel özdeşleme ve ses davranışı arasındaki ilişkiyi çok yönlü olarak inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda çalışmanın yazına mütevazı bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

II. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Siyasi parti ilçe örgütlerine üye olan kişilerin sahip oldukları değerler ile örgütleriyle özdeşleşmeleri ve örgüt içindeki ses davranışları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasını amaçlanan bu çalışmada nicel araştırma yöntemi tercih edilmiş olup veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket çalışmasının yapılabilmesi için Trakya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan 20.03.2019 tarihli ve 03/16 karar no'lu izin alınmıştır.

Uygulamanın gerçekleştirilmesi amacıyla Edirne ili Merkez ilçesinde faaliyet gösteren siyasi parti örgütlerinden randevu talebinde bulunularak parti başkanları ile görüşülmüştür. Çalışma kapsamında hazırlanan anket Edirne'de son genel seçimlerde en çok oyu alan altı siyasi parti örgütü üyelerine 2019 yılı

Temmuz ile Ekim ayları arasında uygulanmıştır. Anketler ilçe örgütlerinin kurumsal mail adresleri ve sosyal platformları (Facebook, Whatsapp vb.) vasıtasıyla üyelere iletilmiştir. Araştırma kapsamında 237 adet anket geri dönüşü olmuştur. Ancak Schwartz (2008) Değerler Ölçeğinin (SVS) kullanımı konusunda, bir katılımcının 57 değerini 35 ya da daha fazlasını aynı seçenek işaretlediğinde (örneğin 35 ya da daha fazla soruda “3” işaretlendiyse) o anketin analize dahil edilmemesi gerektiğini belirtmektedir. Bu doğrultuda yapılan temizleme işlemi sonrasında araştırmancının örneklemini 214 katılımcıdan oluşturmuştur.

A. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma kapsamında kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde demografik özellikleri belirlemeye yönelik 6 adet soru bulunmaktadır. Anketin diğer bölümlerinde sırası ile 6 ifadeli örgütsel özdeşleşme ölçeği, 6 ifadeli örgütsel ses ölçeği ve 57 ifadeli değerler ölçeği yer almaktadır. Örgütsel özdeşleşme ile ses davranışı ölçekleri 7’li Likert’tir. Değerler ölçeğinde yer alan ifadeler ise önemlilik derecesine göre -1 ile 7 arasında değerlendirilmektedir. Ankete katılanlardan her bir ifadeyi “-1 ilkelere ters düşer” ile “7 en üst düzeyde önemli” arasında puanlamaları istenmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeği: Örgütsel özdeşleşme ölçeği Mael ve Asforth (1992) tarafından oluşturulan 6 ifadeli ve tek boyutlu bir ölçektir. Ölçeğin Cronbach’s Alfa katsayısı 0.87 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Tak ve Aydemir (2004) tarafından yapılmış olup Alfa değeri 0,94 olarak tespit edilmiştir (Polat ve Meydan, 2010). Ölçek birçok çalışmada kullanılmıştır. Turunç (2011) ölçeğin Cronbach’s Alfa katsayısını 0.76, Kerse ve Karabey (2017) 0.91 olarak belirlemişlerdir.

Örgütsel ses ölçeği: Van Dyne ve LePine (1998) tarafından oluşturulmuş olan bu ölçek ses davranışını temsil eden 6 ifadeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach’s Alfa katsayısı 0.95’tir. Ölçek, çalışmanın yazarları tarafından siyasi partilere uygun olarak Türkçe’ye çevrilmiştir. Başka çalışmalarda ölçeğin güvenilirliği sınanmış olup Demir ve Albayrak (2019) çalışmalarında ölçeğin Cronbach’s Alfa katsayısını 0.87 olarak tespit etmişlerdir.

Değerler ölçeği: Anketin son bölümünde Schwartz (2008) tarafından geliştirilmiş olan 57 ifade ve 10 boyuttan oluşan “Schwartz Değerler Ölçeği (SVS)” yer almaktadır. İlgili yazında kabul görmüş olması, çok sayıda akademik çalışmada kullanılması, ölçeğin geliştirilme aşamasında uygulandığı ülkeler arasında Türkiye’nin de bulunması (Karalar ve Kiracı, 2010: 82) çalışmada bu ölçeğin tercih edilme nedenleri arasındadır. Schwartz (2008), ölçeğin boyutlarının Cronbach’s Alfa değerlerini 0.75-0.81 arasında olduğunu belirtmiştir. Morsümbül (2014), çalışmasında ilgili boyutların Cronbach’s Alfa değerlerinin 0.56-0.77 arasında değiştiğini tespit etmiştir.

B. Araştırmanın Sınırlılıkları

Her bilimsel çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da sınırlılıkları bulunmaktadır. Çalışmanın en önemli kısıtlarından biri araştırmanın evrenini Edirne ili merkez ilçede faaliyette bulunan siyasi partilerin oluşturmasıdır. Diğer bir kısıt ise insanların ankete katılım konusundaki isteksizlikleridir. Örneklemin

arttırılarak yeni çalışmalar yapılması elde edilen sonuçların geçerliliğini de yükseltebilecektir. Araştırmanın bir diğer önemli kısıtı da bulguların katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda elde edilmiş olmasıdır. Bu noktada araştırma sonuçlarının genelleştirilmesi hususunda da sınırlılıklar doğmuştur.

III. VERİLERİN ÇÖZÜMÜ VE YORUMLANMASI

Araştırma kapsamında anketlerden elde edilen veriler kodlanmış ve verilerin analizinde SPSS ve AMOS paket programları kullanılmıştır. İlk olarak katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik analizler gerçekleştirilmiştir. Daha sonra ölçeklerin boyutlarını doğrulayabilmek için doğrulayıcı faktör analizleri yapılarak faktör doğrulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi çerçevesinde iki model oluşturulmuş ve test edilmiştir.

Araştırmaya katılanlarının demografik özellikleri incelendiğinde yaklaşık yüzde 40'ının kadın yüzde 60'ının ise erkek olduğu söylenebilir. Katılımcılar doğum yıllarına göre kuşaklara ayrıldığında yüzde 26,2'sinin bebek patlaması (1946-1964), yüzde 34,1'inin X (1965-1980), yüzde 35'inin Y (1981-1999) ve yüzde 4,7'sinin Z (2000-2010) kuşağında yer aldığı tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde yüzde 38,8'inin lisans, yüzde 24,3'ünün lise, yüzde 16,4'ünün ön lisans, yüzde 14'ünün ilköğretim ve yüzde 6,5'inin lisans üstü mezunu olduğu görülmüştür. Ankete katılanların yüzde 46,3 gibi büyük bir kısmı çalışmadığını belirtmiştir. Çalışmayanlar dışında meslek grupları oranı en yüksektekiler sırasıyla işçiler (yüzde 24,3), serbest meslek (yüzde 16,8), esnaf ve sanatkar (yüzde 10,7), çiftçi (yüzde 1,4) ve tacir (yüzde 0,5) olarak sıralanabilmektedir. Katılımcıların hangi partiye üye oldukları değerlendirildiğinde yüzde 16,4'ünün Adalet ve Kalkınma Partisi, yüzde 49,5'inin Cumhuriyet Halk Partisi, yüzde 7,9'unun Milliyetçi Hareket Partisi, yüzde 7,5'inin İyi Parti, yüzde 3,3'ünün Saadet Partisi ve yüzde 15,4'ünün Halkların Demokratik Partisi üyesi olduğu görülmektedir. Katılımcıların parti ile bağı büyük ölçüde üyelik (yüzde 65) iken üyeleri sırasıyla il veya ilçe yönetiminde yer alanlar (yüzde 24,3), gençlik kolları (yüzde 7,9) ve kadın kolları (yüzde 2,8) takip etmektedir.

Çalışma kapsamında verilerin güvenilirliğini test etmek amacıyla ölçeklerin Cronbach Alpha değerlerine bakılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0.792, ses davranışının 0.946 ve değerler ölçeğinin ise 0.938 olarak belirlenmiştir. Ölçeklerin güvenilirliklerinin iyi düzeyde olduğu belirtilebilir (Lorcu, 2020: 201).

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. Değerler ölçeğine birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi, örgütsel özdeşleşme ve ses davranışı ölçeklerinin yapı geçerliliği için tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde uyum değerleri, standardize regresyon katsayıları (estimate) ile p değerleri incelenmiş ve modifikasyon indeksleri kullanılmıştır. Ayrıca uyum iyiliği indekslerinin uygunluğu değerlendirilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 6 ifade ve tek boyut olarak doğrulanmıştır. Ölçeğe ait ifadelerin standart regresyon katsayıları

(Estimate) incelendiğinde faktör yüklerinin 0.403 ile 0.755 arasında değiştiği görülmektedir. Doğrulamalı faktör analizi sonucu modelin uyum iyiliği indekslerinin Tablo 1’de yer alan uyum değerlerine göre iyi uyum gösterdiği söylenebilir.

Ses davranışı ölçeği tek boyut ve 6 ifadeli olarak doğrulanmıştır. Ölçeğe ait ifadelerin standart regresyon katsayılarına göre (Estimate) ifadelerin faktör yükleri 0.786 ile 0.968 arasında değişmektedir. Ses davranışı ölçeğinin Tablo 1’de yer alan uyum değerlerine göre model iyi uyum içerisindedir.

Değerler ölçeğini oluşturan Schwartz çalışmalarında bu ölçeğe açıklayıcı faktör analizi yapılmaması gerektiğini belirtmiştir (Schwartz, 2008). Buradan yola çıkarak çalışmanın örnekleme açısından değerler ölçeğine doğrulamalı faktör analizi uygulanmıştır. Orijinal ölçekte yer alan 10 değerden (uyma, geleneksellik, iyilikseverlik, evrensellik, özyönelim, uyarılım, hazcılık, başarı, güç, güvenlik) uyma, hazcılık, güvenlik ve evrensellik değer boyutları $p < 0,05$ olmaması nedeniyle istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülerek modelden çıkarılmıştır. Geriye kalan boyutlara ait ifadelerin standart regresyon katsayıları incelenmiş ve faktör yükleri 0.40’ın altında kalan ifadeler analiz dışı tutulmuştur. Güç, özyönelim ve geleneksellik boyutlarından birer adet ifade faktör yükleri düşük olması nedeniyle çıkarılmıştır. Böylece değerler ölçeği 23 ifadeli ve 6 boyutlu olarak doğrulanmış olup faktör yükleri 0.444 ile 0.774 arasında değişmektedir. Değerler ölçeğinin doğrulamalı faktör analizi sonucuna göre uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir olduğu görülmüştür.

Tablo 1. Ölçeklerin Uyum İyiliği İndeksleri

Uyum değerleri	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum	Örgütsel özdeşleşme	Ses davranışı	Değerler
χ^2 (CMIN)	$0 < \chi^2 < 2df$	$2df < \chi^2 < 3df$	16.726	11.038	478,913
χ^2/df (CMIN/df)	≤ 3	$\leq 4-5$	2.091	2.20	2.31
GFI	≥ 0.90	$0.85 \leq GFI \leq 0.89$	0.975	0.983	0.850
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	0.01	0.01	0.07
CFI	≥ 0.90	$0.80 \leq CFI \leq 0.90$	0.976	0.995	0.851
NFI	≥ 0.90	≥ 0.80	0.956	0.991	0.768
RMSEA	$\leq 0,05$	0.06-0.08	0.07	0.07	0.07

Kaynak: Dehon vd., 2005; Hooper vd., 2008; Hu ve Bentler, 1999; Meydan ve Şeşen, 2011; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003.

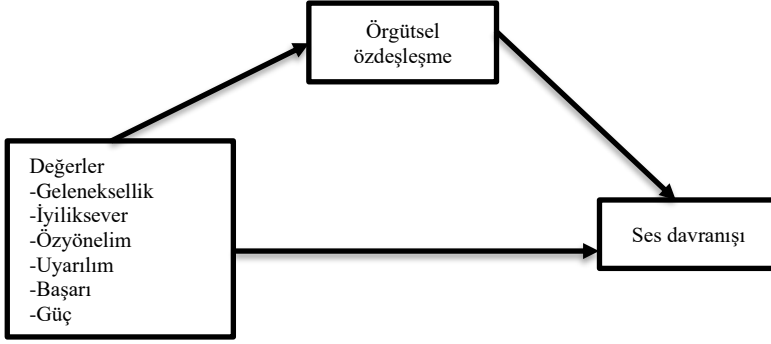
Tablo 2. Ölçeklerin Cronbach Alpha Katsayıları

Faktör	Cronbach Alpha	
Örgütsel özdeşleşme	0.792	
Ses davranışı	0.946	
Değerler	Gelenekselcilik	0.672
	İyilikseverlik	0.764
	Öz-yönelim	0.650
	Uyarılım	0.700
	Başarı	0.754
	Güç	0.752

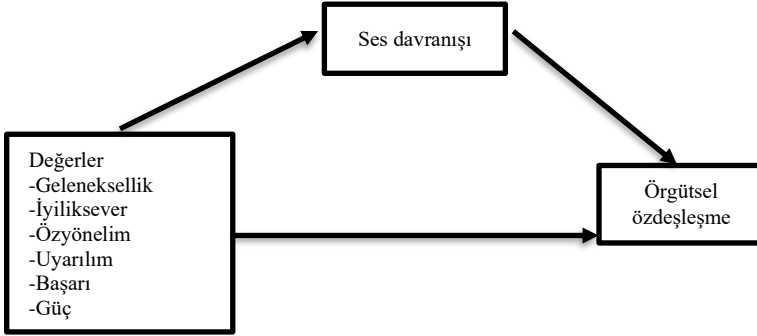
Tablo 2’de doğrulamalı faktör analizi sonrası ölçeklere ve boyutlara ait Cronbach Alpha katsayıları yer almaktadır. Ses davranışının güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu, örgütsel özdeşleşme ve değerler ölçeklerinin güvenilirliklerinin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir (Lorcu, 2020: 201).

Çalışmada değerler, örgütsel özdeşleşme ve ses davranışı arasındaki ilişkiyi belirleyebilmeye yönelik oluşturulan kavramsal modeller Şekil 1 ve Şekil 2’de yer almaktadır.

Şekil 1. Kavramsal Model-I



Şekil 2. Kavramsal Model-II



Kavramsal modeller çerçevesinde oluşturulan alternatif hipotezler Tablo 3’te yer almaktadır. Oluşturulan modellerin uygunluğunu test etmek ve değişkenler arası ilişkiyi belirleyebilmek amacı ile yapısal eşitlik modelleri kurulmuştur.

Tablo 3. Araştırma hipotezleri

H ₁ : Geleneksellik değerinin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₂ : İyilikseverlik değerinin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₃ : Öz-yönelim değerinin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₄ : Uyarılım değerinin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₅ : Başarı değerinin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₆ : Güç değerinin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₇ : Geleneksellik değerinin ses davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₈ : İyilikseverlik değerinin ses davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₉ : Öz-yönelim değerinin ses davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₁₀ : Uyarılım değerinin ses davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₁₁ : Başarı değerinin ses davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₁₂ : Güç değerinin ses davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₁₃ : Örgütsel özdeşleşmenin ses davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₁₄ : Ses davranışının örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H ₁₅ : Gelenekselcilik değerinin örgütsel özdeşleşme aracılığıyla ses davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₁₆ : İyilikseverlik değerinin örgütsel özdeşleşme aracılığıyla ses davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₁₇ : Öz-yönelim değerinin örgütsel özdeşleşme aracılığıyla ses davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₁₈ : Uyarılım değerinin örgütsel özdeşleşme aracılığıyla ses davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₁₉ : Başarı değerinin örgütsel özdeşleşme aracılığıyla ses davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₂₀ : Güç değerinin örgütsel özdeşleşme aracılığıyla ses davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₂₁ : Gelenekselcilik değerinin ses davranışı aracılığıyla örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₂₂ : İyilikseverlik değerinin ses davranışı aracılığıyla örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₂₃ : Öz-yönelim değerinin ses davranışı aracılığıyla örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₂₄ : Uyarılım değerinin ses davranışı aracılığıyla örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₂₅ : Başarı değerinin ses davranışı aracılığıyla örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H ₂₆ : Güç değerinin ses davranışı aracılığıyla örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

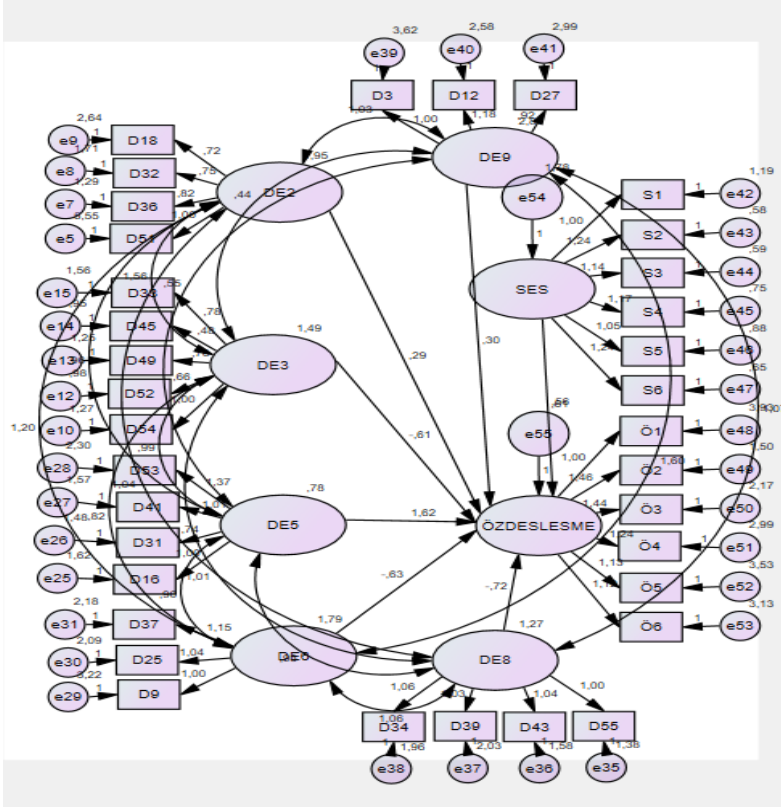
Araştırmanın kavramsal modelleri doğrultusunda model geliştirilerek değişkenler arasındaki ilişkiler açıklanmaya çalışılmıştır. Yapısal eşitlikte model geliştirme stratejisi değişkenler arasındaki ilişkileri en iyi açıkladığı varsayılan modelin test edilmesi ve analiz sonuçlarına göre geliştirilmesini sağlamaktadır.

Modelleri test etmeden önce yapısal eşitlik modellemesinin (YEM) temel varsayımlarının sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiştir. Öncelikle YEM’de örneklem hacminin önemli olduğu söylenebilir. Örneklem hacmi ile ilgili çeşitli görüşler ilgili yazında yer almaktadır. Basit modelleri için küçük örneklem hacimleri (100’den az), çok karmaşık olmayan modeller için orta büyüklükte örneklem hacimleri (100-200) ve karmaşık modeller için büyük hacimli örneklemeler (200’den fazla) kullanılabilir (Bayram, 2010: 51). Bu doğrultuda örneklem hacminin yeterli olduğu söylenebilir.

Veri setinin tek değişkenli ve çok değişkenli normalliği değerlendirilmiş olup tek değişkenli normalliği sağladığı, Mardia katsayısına bakılarak ise çok değişkenli normallik varsayımını sağlamadığı görülmektedir. Çok değişkenli normal dağılım sağlanmadığında Bootstrap yöntemi kullanılmaktadır (Bayram, 2010: 106). Bu doğrultuda çalışmada Bootstrap yöntemi kullanılmıştır. Veri setinde aykırı değerlere rastlanmamış ve çoklu doğrusal bağlantı varsayımı bulunmamaktadır.

Araştırma modelinde yer alan değerler değişkeni DE, değerler değişkeninin alt boyutları uyma DE1, geleneksellik DE2, iyilikseverlik DE3, evrensellik DE4, özyönelim DE5, uyarılım DE6, hazcılık DE7, başarı DE8, güç DE9 ve güvenlik DE10 olarak kodlanmıştır.

Şekil 3. Yapısal Eşitlik Modeli I

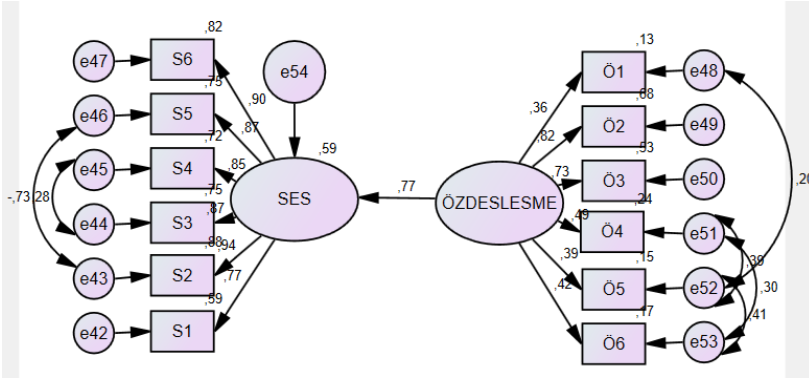


Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla oluşturulan yapısal eşitlik modeli Şekil 3'te yer almaktadır. Yapısal eşitlik modellemesinde oluşturulan modellerin istatistiksel olarak anlamlılığını değerlendirmede t ve p değerleri ile standardize değerler modelin doğru ve kabul edilebilir olması için gerekli olmaktadır. Ayrıca modelin kabul edilebilir olup olmadığını belirlemek için uyum iyiliği indekslerinin de yeterli düzeyde olması gerekmektedir. Modellerin değerlendirilmesi bu bilgiler ışığında gerçekleştirilmiştir.

Araştırma modelindeki yolların regresyon ağırlıkları (estimate) ve anlamlılık değerleri (p) incelenmiştir. Geleneksellik, iyilikseverlik, özyönelim, uyarılım, başarı ve güç değerlerinden örgütsel özdeşleşme değişkenine çizilen yolların $p > 0.05$ olması nedeniyle anlamsız olduğu ve çıkarılması gerektiği belirlenmiştir. Bu doğrultuda değişkenler arası istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Modelin uyum indekslerinin de yetersiz olduğu görülmüştür. Bu kapsamda H_1 , H_2 , H_3 , H_4 , H_5 ve H_6 hipotezleri doğrulanmamıştır.

Değerler alt boyutları modelden çıkarıldıktan sonra yeni model oluşturularak örgütsel özdeşleşmenin ses davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Anlamsız yollar çıkarıldıktan sonra kalan model Şekil 4'te yer almaktadır.

Şekil 4. Yapısal Eşitlik Modeli I (Düzeltilmiş)



Son model analiz sonuçlarına göre; regresyon ağırlıkları ve anlamlılık değerleri incelendiğinde örgütsel özdeşleşme değişkeninden ses davranışına çizilen yol $p < 0.05$ bulunduğundan anlamlı olduğu görülmüştür. Modele ait uyum iyiliği indeksleri; $\chi^2 = 136.035$ $\chi^2/df = 2.894$, GFI=0.907 CFI=0.950, SRMR=0.05, NFI=0.926, RMSEA= 0.08 olarak belirlenmiştir. Modelin iyi bir uyum gösterdiği söylenebilir (Dehon vd., 2005; Hooper vd., 2008; Hu ve Bentler, 1999; Meydan ve Şeşen, 2011; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003).

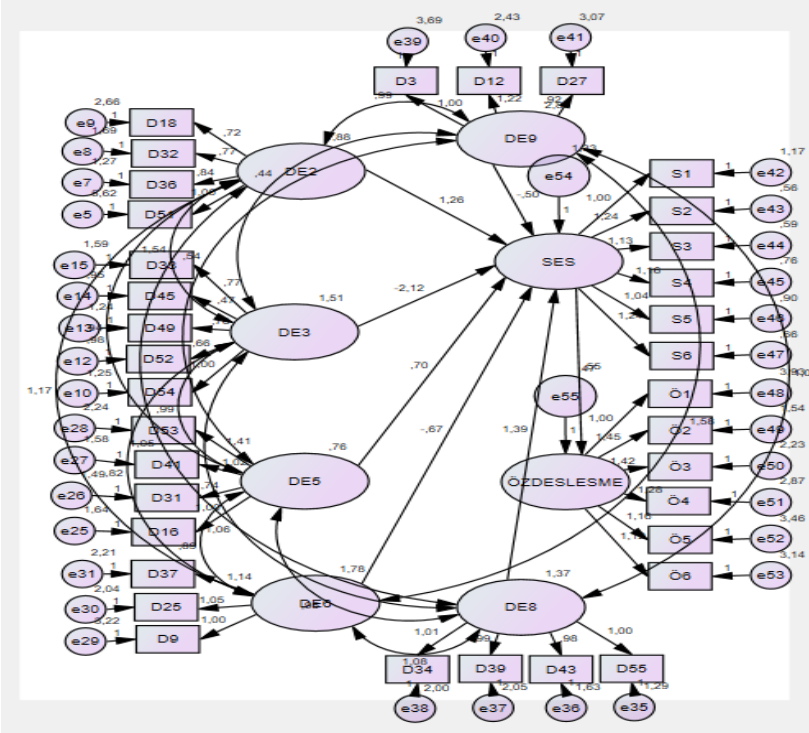
Oluşturulan modele göre değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p ve R^2 değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Yapısal Eşitlik Modeli I(düzeltilmiş) katsayıları

Değişkenler	Standardize β	t (C.R.)	Standart hata	p	R^2
H ₁₃ : Örgütsel özdeşleşme-ses davranışı	0.768	4.620	0.279	***	0.590

Tablo 4'e göre; örgütsel özdeşleşmenin ses davranışına etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve ses davranışını pozitif yönde ($\beta = 0.768$; $p < 0.05$) etkilediği belirlenmiştir. Modele ait R^2 değeri incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin %59'nun ses davranışı değişkeniyle açıklandığı görülmektedir. H₁₃ hipotezi kabul edilmiştir.

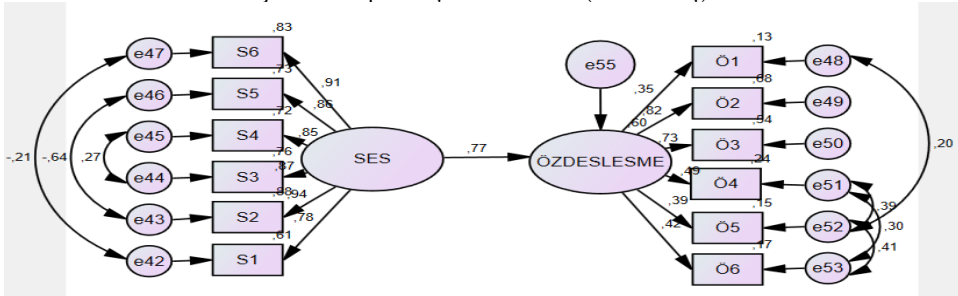
Şekil 5. Yapısal Eşitlik Modeli II



Şekil 5'te yer alan araştırma modelinde değişkenlere ait t ve p değerleri ile standardize değerler incelenmiştir. Geleneksellik, iyilikseverlik, özyönelim, uyarılım, başarı ve güç değerlerinden ses davranışına çizilen yolların anlamsız olduğu ($p > 0.05$) görülmüştür. Anlamsız yollar tek tek çıkarılarak modele ait uyum iyiliği istatistikleri kontrol edilmiş ve modifikasyon indeksleri uygulanarak analiz yapılmış, modele son hali verilmiştir. Değerler alt boyutlarından ses davranışına çizilen yolların anlamsız olması nedeniyle bu boyutlar ile ses davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. H_7 , H_8 , H_9 , H_{10} ve H_{11} , H_{12} hipotezleri doğrulanmamıştır.

Değerler alt boyutları çıkarıldıktan sonra kalan model Şekil 6'da yer almaktadır.

Şekil 6. Yapısal Eşitlik Modeli II (düzeltilmiş)



Modelin uyum iyiliği indeksleri şu şekildedir: $\chi^2=129.478$ $\chi^2/df=2.815$, GFI=0.913 CFI=0.953 SRMR=0.05, NFI=0.929, RMSEA= 0.08. Modelin uyum iyiliği değerlerinin iyi düzeyde olduğu söylenebilir (Dehon vd., 2005; Hooper vd., 2008; Hu ve Bentler, 1999; Meydan ve Şeşen, 2011; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003).

Tablo 5. Yapısal Eşitlik Modeli II(düzeltilmiş) katsayıları

Değişkenler	Standardize β	t (C.R.)	Standart hata	p	R ²
H ₁₄ : Ses davranışı- Örgütsel özdeşleşme	0.773	4.637	0.098	***	0.598

Değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p ve R² değerlerinin yer aldığı Tablo 5 incelendiğinde; ses davranışının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve pozitif yönde ($\beta=0.773$; $p<0.05$) etkilediği belirlenmiştir. Modele ait R² değeri incelendiğinde ses davranışının yaklaşık %60'ının özdeşleşme değişkeniyle açıklandığı görülmektedir. H₁₄ hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırma kapsamında belirlenen H₁₅ ile H₂₆ arasındaki hipotezler değişkenler arası aracılık etkisini test etmeye yöneliktir. Değişkenler arası aracılık etkisinin test edilmesi için Baron ve Kenny (1986) üç aşamalı bir yöntem önermiştir. Aracılık etkisinden söz edebilmek için bu üç aşamanın da gerçekleşmesi gerekmektedir. İlk aşamada bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni etkilemesi, ikinci aşamada ise bağımsız değişkenin aracı değişkeni etkilemesi gerekmektedir. Aracı değişkenin bağımlı değişkeni etkilemesi ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini azaltması son koşul olarak yer almaktadır. Bu çalışmada her iki modelde de bağımsız değişkenin bağımlı ve aracı değişkenler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla üç koşulun ilk iki koşulu sağlanmamaktadır. Bu nedenle de bir aracılık etkisinden söz edilememektedir. Dolayısıyla 15 ile 26 arasında yer alan hipotezler doğrulanmamıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Siyasi parti üyelerinin değerleri, örgütsel özdeşleşme düzeyi ve ses davranışı arasındaki ilişkinin Edirne merkez ilçe örneğinde incelendiği çalışmada, ele alınan kavramlar arasındaki ilişki, oluşturulan 26 hipotez ile test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda değerlerin (geleneksellik, iyilikseverlik, özyönelim, uyarılım, başarı ve güç) örgütsel özdeşleşme ve ses davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgulanmış ve çalışmanın H₁, H₂, H₃, H₄, H₅, H₆, H₇, H₈, H₉, H₁₀, H₁₁ ve H₁₂ hipotezleri doğrulanmamıştır. Her ne kadar kişiler değerlerine yakın partilere üye olsalar ve bu partileri destekleseler de kişilerin sahip oldukları geleneksellik, iyilikseverlik, özyönelim, uyarılım, başarı ve güç değerlerinin, üye oldukları siyasi partiyle özdeşleşmelerinde ve parti içi ses davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Çalışmada incelenen değerlerin örgütsel özdeşleşme aracılığıyla ses davranışı üzerinde de anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Keza geleneksellik, iyilikseverlik, özyönelim, uyarılım, başarı ve güç değerlerinin ses davranışı

aracılığıyla örgütsel özdeşleme üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiş ve aracılık etkisini ölçmeye yönelik geliştirilen H₁₅, H₁₆, H₁₇, H₁₈, H₁₉, H₂₀, H₂₁, H₂₂, H₂₃, H₂₄, H₂₅ ve H₂₆ hipotezleri doğrulanmamıştır. Dolayısıyla çalışma örnekleminde yer alan kişilerin siyasi partiyle özdeşleşmelerinde ve ses davranışlarında sahip oldukları geleneksellik, iyilikseverlik, özyönelim, uyarılım, başarı ve güç değerlerinin etkisinin olmadığı belirtilebilir.

Çalışma kapsamında “H₁₃: Örgütsel özdeşleşmenin ses davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” ve “H₁₄: Ses davranışının örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezleri ise doğrulanmıştır. Yapılan YEM analizlerinde örgütsel özdeşleşme ile ses davranışı arasında aynı yönlü ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. H₁₃ kapsamında siyasi parti örgütlerinde özdeşleşme düzeyi arttıkça kişilerin daha fazla ses davranışı sergiledikleri söylenebilir. Kendilerini, üyesi oldukları siyasi parti ile tek vücut hisseden, bu örgütün sorunlarını kendi sorunları gibi gören bireylerin örgüte daha fazla katkıda bulunmak için görüşlerini bildirmeleri ve seslerini yükseltmeleri beklenen bir sonuçtur. Bu tespitle uyumlu bir şekilde ses davranışının da örgütsel özdeşleşme üzerinde (H₁₄) pozitif yönde bir etkisi olduğu bulgulanmıştır. Kişilerin üyesi oldukları siyasi parti örgütlerinde sergiledikleri ses davranışındaki değişimin yüzde 60 oranında örgütsel özdeşleşme ile açıklanması iki değişken arasındaki ilişkiyi göstermektedir.

Sonuç olarak üyesi olduğu siyasi partiyle özdeşleşen kişiler, partilerinin geleceği ve iyiliği için daha fazla söz almakta, diğer üyeleri gerekli gördükleri konularda bilgilendirmekte ve etkilemeye çalışmaktadırlar. Benzer şekilde parti içinde düşüncelerini dile getirmekten çekinmeyen kişilerin partiyle daha fazla özdeşleşmiş oldukları söylenebilir. Kişinin sahip olduğu geleneksellik, iyilikseverlik, özyönelim, uyarılım, başarı ve güç değerlerinin ise partiyle özdeşleşmesinde ve ses davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Gelecekte yapılacak araştırmalarda bu konuda çalışmak isteyen araştırmacılara ilgili değişkenler arasındaki ilişkiyi farklı örneklemelerde sınamaları, değişkenleri etkileyebilecek farklı değişkenler ile çalışmalarını tavsiye edilebilir. Özellikle büyükşehirlerdeki parti örgütlerinde daha geniş örneklemeler ile gerçekleştirilecek araştırmaların sonuçlarının farklılık gösterebileceği düşünülmektedir. Siyasi partilerde bu üç kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamış olmasından dolayı yapılacak analizlerin yazına katkı sağlayacağı belirtilebilir.

TARTIŞMA

İlgili yazın incelendiğinde; değerler, örgütsel ses ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Söz konusu yazında siyaset alanında değerler ile örgütsel özdeşleşmeyi ilişkilendiren bazı çalışmalar bulunmaktadır. Goren (2005) tarafından ABD’de 1992, 1994 ve 1996 ulusal seçimleri örneğinde gerçekleştirilen araştırmada, parti özdeşleşmesinin fırsat eşitliğini, meşruti hükümeti ve ahlaki toleransı sınırlandırdığı ancak bu siyasi değerlerin parti özdeşleşmesini kısıtlamadığı belirlenmiştir. Rosca (2019) tarafından ABD’deki parlamento seçimlerinde Moldovalı göçmenlerin oy tercihlerine ilişkin gerçekleştirilen araştırmada, Moldovalı göçmenlerin yaşadıkları

ülkenin değerlerine uyum sağladıkları ve bunun da sol ve sağ partilere verdikleri oyu etkilediği görülmüştür. Bu araştırmaların dışında farklı sektörlerde iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmaların olduğu görülmektedir. Sökmen ve Bıyık (2016)'ın bir bakanlığın merkez teşkilatı birimlerinde görev yapan bilişim uzmanları üzerinde yapmış olduğu anket çalışması sonucunda, bireyler ile örgütün değerleri örtüştüğü zaman oluşan kişi-örgüt uyumu ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. Özcan (2012) tarafından farklı sektörlerde görev yapan çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen araştırmada da birey-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşmeyi etkilediği belirlenmiştir. Söz konusu araştırmaların sonuçları ile değerler ile örgütsel özdeşleşmenin arasında bir ilişkinin olmadığını ortaya koyan bu çalışmanın sonuçları örtüşmemektedir.

İlgili yazında değerler ile örgütsel ses değişkenleri arasındaki ilişkiyi siyaset alanı veya başka sektörler açısından ele alan araştırmalara rastlanmaması dikkat çekicidir. Ancak Sakal ve AYTEKİN (2016)'ın çağrı merkezinde çalışan müşteri temsilcilerine yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada bireysel temel değerlerin, örgütsel sessizlik tutumunu açıklayan önemli bir değişken olduğu tespit edilmiştir. Buradan yola çıkılarak gelecekte değerler ile örgütsel ses arasındaki ilişkiyi konu alan araştırmaların yapılmasının önem taşıdığı düşünülmektedir.

Yazında örgütsel ses ile örgütsel özdeşleşme değişkenlerini ilişkilendiren araştırmalar bulunmaktadır. Sloam (2014)'un ABD, Britanya ve Almanya'daki gençler ile gerçekleştirdiği araştırmaya göre; üç ülkede de parti özdeşleşmesi azalmasına rağmen Almanya'daki seçimlerde alternatif görüşler ve protesto oyları artmıştır. Buradan hareketle, Almanya'da parti özdeşleşmesi ile genç seçmenlerin ses davranışları arasında ters yönlü bir ilişki bulunduğu belirtilebilir. Dolayısı ile örgütsel ses ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koyan bu çalışma ile Sloam'un araştırma sonuçları örtüşmemektedir. Ayrıca iki değişken arasındaki ilişkiyi konu alan ve farklı sektörlerde gerçekleştirilmiş çalışmalara da rastlanmıştır. Kesen ve Öselmiş (2019) tarafından imalat işletmesi çalışanları ile gerçekleştirilen araştırmada çalışan sesliliğinin örgütsel özdeşleşmeyi istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir. Güzel Özbek ve Şengül (2020) tarafından stajyer avukatlar üzerinde uygulanan anket çalışmasının sonuçlarına göre; bir ses davranışı olarak da kabul edilen whistleblowing ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Buradan yola çıkılarak, bu çalışmanın sonuçları ile Kesen ve Öselmiş'in araştırma sonuçları örtüşmekteyken Güzel Özbek ve Şengül'ün araştırma sonuçları ile benzerlik göstermemektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Makalenin tüm süreçlerinde Yönetim ve Ekonomi Dergisi'nin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır

Çıkar Beyanı

Yazarların herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Achen, C. H. (2002). Parental Socialization and Rational Party Identification. *Political Behavior*, 24(2), 151-170. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1021278208671>.
- Arain, A. G., Bukhari, S., Hameed, I., Lacaze, M. D. and Bukhari, Z. (2018). Am I Treated Better Than My Co-Worker? A Moderated Mediation Analysis of Psychological Contract Fulfillment, Organizational Identification, and Voice. *Personnel Review*, 47(5), 1133-1151. DOI: 10.1108/PR-04-2016-0090
- Ashforth, E. B. and F. Mael (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. DOI: 10.5465/amr.1989.4278999
- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: Sosyolojik Bir Perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 14(1), 189-217. <http://web.firat.edu.tr/sosyalbil/dergi/arsiv/cilt14/sayi1/189-217.pdf>
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). The Moderator – Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Bıyık, Y. ve Sökmen, A. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9 (2), 221-227. <http://dergipark.org.tr/tr/pub/gazibtd/issue/26690/280777>.
- Close, C. (2013). Explaining Parliamentary Party Dissent: A Comparative Analysis. *Comparative and Canadian Politics Research Workshop* (s. 1-29). Vancouver: Department of Political Science, University of British Columbia. https://www.researchgate.net/publication/303667019_Explaining_parliamentary_party_dissent_a_comparative_analysis.
- Çımar, E. ve Basım, H. N. (2019). Örgütsel İtibarın Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Benlik Saygısı ve Sosyal Rol Kimliğinin Düzenleyici Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 187-201. DOI: 10.20409/berj.2019.162
- Dalton, R.J. (2016). Party Identification and Its Implications. Online Publication. 9 24, 2020 tarihinde <https://oxfordre.com/politics/view/10.1093/acrefore/9780190228637.001.0001/acrefore-9780190228637-e-72> adresinden alındı.
- Dehon, C., Weems, C. F., Stickle, T. R., Costa, N. M. and Berman, S. L. (2005). Across-Sectional Evaluation of the Factorial Invariance of Anxiety Sensitivity in Adolescents and Young Adults. *Behaviour Research and Therapy*, 43, 799-810. DOI: 10.1016/j.brat.2004.06.008
- Demir, G. ve Albayrak, A. S. (2019). Yardımsever Liderlik ve Çalışan Ses Verme Davranışı Arasındaki İlişkide Kişi Yönelimli Güç Mesafesinin Düzenleyici Rolü. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 5 (1), 67-89. DOI: 10.20979/ueyd.484218
- Erkutlu, H. and 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
- Goren, P. (2005). Party identification and core political values. *American Journal of Political Science*, 49(4), 881-896. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1540-5907.2005.00161.x>.
- Greene, S. (1999). Understanding party identification: A social identity approach. *Political psychology*, 20(2), 393-403. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/0162-895X.00150>.
- Gökçe, A. F. (2013). Siyasi Partilerde Parti İçi Demokrasi ve Disiplin Algısı: Türkiye. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 5(9), 65-79. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/180488>
- Güney, S. (2018). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim ve Danışmanlık.
- Güzel Özbek, A. ve Şengül, C. (2020). Örgütlerde Mobbing, Whistleblowing ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma: Stajyer Avukatlar Örneği. *International Journal of Social, Political and Economic Research*. 7(10), 556-574. <https://doi.org/10.46291/IJOSPERvol7iss3pp556-574>.

- Hiel, A. and Mervielde, I. (2002). Social Identification Among Political Party Voters and Members: An Empirical Test of Optimal Distinctiveness Theory. *The Journal of Social Psychology*, 142 (2), 202-209. DOI: 10.1080/00224540209603895
- Hooper, D., Coughlan, J. and Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modeling: Guidelines for Determining Model Fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hu, Li-Tze and Bentler, P. M. (1999). Cut off Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modelling*, 6(1), 1-55.
- Johnston, R. (2006). Party identification: Unmoved mover or sum of preferences?. *Annu. Rev. Polit. Sci.*, 9, 329-351. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.polisci.9.062404.170523>.
- Kalemcı Tüzün, İ. ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Journal of Yaşar University*, 3(9): 1011-1027. https://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2012/05/no9_vol3_03_tuzun_caglar.pdf
- Karacabey, C. N. ve İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241. <https://dergipark.org.tr/en/pub/atauniibd/issue/2692/35428>
- Karalar, R. ve Kiracı, H. (2010). Bireysel Değerlerin Sürdürülebilir Tüketim Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 79-106. <https://isarder.com/tr/2010cilt2no2/e55.pdf>
- Kerse, G. ve Karabey, C. N. (2017). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgütsel Sınızmanın Aracı Rolü, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.
- Kesen, M. ve Öselmiş, M. (2019). Çalışan Sessizliğinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşe Gömülmüslük Üzerindeki Etkisi. *IV-International Congress on Multidisciplinary Studies*. https://www.researchgate.net/publication/335911152_CALISAN_SESLILIGININ_ORG_UTSEL_OZDESLESME_VE_ISE_GOMULMUSLUK_UZERINDEKI_ETKISI.
- Kırkbeşoğlu, E. ve Kalemcı Tüzün, İ. (2009). Bireycilik-Toplulukçuluk İkileminde Mesleki Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Ayrımı. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-8. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/150918>
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Korkmaz, O., Aydemir, S. ve Uysal, H. T. (2017). Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Örgüte Hakim Kurum Kültürünün Etkisi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 62-80. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bsbd/issue/30965/311766>
- Korkmaz Devrani, T. (2010). Kişisel Değerlerin Kurumsal Yapısı ve Pazarlamadaki Uygulamalar. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 5(1), 49-70. <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423880328.pdf>
- Köse, A. (2016). 2007 Seçiminin Siyasal Değer Haritası: Siyasetçilerin Söylemleri Üzerine Bir Değer Analizi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 611-636. DOI: 10.17218/hititsosbil.280807
- Köse, A. (2019). Türkiye'de Siyasal Söylemin Değişen ve Değişmeyen Değer Öncelikleri: 2002, 2007 ve 2011 Seçim Söylemleri Üzerine Bir Değer Analizi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 74(2), 319-355. DOI: 10.33630/ausbf.536782
- Köse, A. ve Yılmaz, M. (2019). Türkiye Siyasetini Değerler Üzerinden Okumak: 14 Mayıs 1950 Seçimi. *İnsan ve İnsan Dergisi*, 6(20), 263-288. DOI: 10.29224/insanveinsan.499145
- Kuşdil, M.E. ve Kağıtçıbaşı Ç. (2000). Türk Öğretmenlerin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı. *Türk Psikolojisi Dergisi*, 15(45), 59-76. <https://psycnet.apa.org/record/2001-17473-004>
- Lasswell, D. H. (1935), *World Politics and Personal Insecurity*. New York: McGraw-Hill Book Company. DOI: 10.1177/000271623518100124
- LePine, A. J. and 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

- Liu, W., Zhu, R. and Yang, Y. (2010). I Warn You Because I Like You: Voice Behavior, Employee Identifications, and Transformational Leadership. *The Leadership Quarterly*, 21, 189-202. DOI: 10.1016/j.leaqua.2009.10.014
- Lorcu, F. (2020). *Örneklerle veri analizi SPSS uygulamalı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mael, F. and B. E. Ashforth (1992), Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103- 123. DOI: 10.1002/job.4030130202
- McMenamin, I. (2020). Party identification, the policy space and business donations to political parties. *Political Studies*, 68(2), 293-310. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0032321719841243>.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi: AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay yayıncılık.
- Morsümbül, Ş. (2014). *Değerlerin Kuşaklar Arası Değişimi: Ankara Örneği*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Basılmamış Doktora Tezi. Ankara. <http://www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11655/1365/135f4436-ec9d-4d53-a465-9fb1d96b70d7.pdf?sequence=1>
- Özcan, H. U. (2012). Birey-Örgüt Değerleri Arasındaki Uyumun Örgütle Özdeşleşme ile İlişkisi. *Türk Psikoloji Yazıları: Turkish Psychological Articles*; Ankara, 15(29), 25-42. <https://www.psikolog.org.tr/tr/yayinlar/dergiler/1031828/tpy1301996120120000m000105.pdf>
- Özdemir, L. ve Sarioğlu Uğur, S. (2013). Çalışanların “Örgütsel Ses ve Sessizlik” Algılamalarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi: Kamu ve Özel Sektörde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 257-281. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/30470>
- Özgül, S. (2016). Kurumsal İmaj, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(2), 581-596. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/303707>
- Özgür, E. (2013). Yaşa Göre Değer Farklılıkları ve Siyasi Kuşak Aidiyeti. *Sosyoloji Dergisi*, 1(26), 45-76. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/4337>
- Qi, Y. and Ming-Xia, L. (2014) Ethical Leadership, Organizational Identification and Employee Voice: Examining Moderated Mediation Process in the Chinese Insurance Industry. *Asia Pacific Business Review*, 20(2), 231-248. DOI: 10.1080/13602381.2013.823712
- Peng, X., Lee, S. and Lu, Z. (2020). Employees' Perceived Job Performance, Organizational Identification, And Pro-Environmental Behaviors in The Hotel Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 1-10. DOI: 10.1016/j.ijhm.2020.102632
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/khosbd/issue/19228/204329>.
- Rosca, A. (2019). The Political Voice of Diaspora: An analysis of external voting of Moldovan migrants. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 6(1), 161-178. <https://ieeca.org/journal/index.php/JEECAR/article/view/247>.
- Sakal, Ö. ve Aytekin, İ. (2016). Bireysel Temel Değerler Örgütlerde Sessizlik Tutumunu Açıklar mı?, *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, 1(3), 76-88. <https://doi.org/10.15549/jeeccar.v6i1.247>.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. and Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schwartz, S. H. (2008, 08 12). *Draft Users Manual*. 03 14, 2019 tarihinde Cross Cultural Centre: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:1BKhYkA4kMMJ:crossculturalccentre.homestead.com/DraftManual_SVS_14Feb2009.doc+&cd=8&hl=tr&ct=clnk&gl=tr](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:1BKhYkA4kMMJ:crossculturalcentre.homestead.com/DraftManual_SVS_14Feb2009.doc+&cd=8&hl=tr&ct=clnk&gl=tr) adresinden alındı
- Scott, R. C., S. R. Corman and G. Cheeny (1998). Development of a Structural Model of Identification in the Organization. *International Communication Association*, 298-336. DOI: 10.1111/j.1468-2885.1998.tb00223.x

- Shahjehan, A., Shah, I. S. and Afsar, B. (2020). The Moderating Effect of Defensive Voice Belief on the Curvilinear Relationship Between Organizational Identification and Voice Behavior in the Hospitality Industry. *Current Psychology*, 1-13. DOI: 10.1007/s12144-020-00768-3
- Shively, W. P. (1979). The Development of Party Identification Among Adults: Exploration of a Functional Model. *The American Political Science Review*, 73(4), 1039-1054. DOI: 10.2307/1953988
- Sloam, J. (2014). New Voice, Less Equal: The Civic and Political Engagement of Young People in the United States and Europe. *Comparative Political Studies*. 47(5), 663-688. <https://doi.org/10.1177%2F0010414012453441>
- Siyasi Partiler Kanunu, 24.04.1983, Resmi Gazete Sayı: 18027. Tertip: 5, Cilt: 22, Sayfa: 290. 12 04, 2020 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2820.pdf> adresinden alındı.
- Smith, P. B., and Schwartz, S. H. (1997). Values. J. W. Berry, M. H. Segall, & Ç. Kağıtçıbaşı içinde, *Handbook of Cross-Cultural Psychology, Volume 3 Social Behavior and Applications* (s. 77-118). Boston: Allyn&Bacon. 06 15, 2019 tarihinde https://books.google.com.tr/books?id=ZOL7dwJKel8C&printsec=frontcover&hl=tr&source=gsbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false adresinden alındı.
- Sun, Y.S. (2018). *The Effect of Locus of Control on Employee Silence in Political Parties in Taiwan*. National Taiwan Normal University. Degree of Master of Business Administration. ProQuest Dissertations Publishing. <http://rportal.lib.ntnu.edu.tw/bitstream/20.500.12235/84858/1/060586009i01.pdf>
- Tian, Q., Hu, Y. and Cheng, K. (2018). Servant Leadership and Voice Behavior: Organizational Identification as a Mediator. *Advances in Intelligent Systems Research*, 148, 126-128. DOI: 10.2991/icitme-18.2018.25
- Thomassen, J. and Rosema, M. (2006). Party Identification Revisited. *ECPR Joint Sessions of Workshops*. 25-30 April, Workshop 22, Cyprus, 1-34. <https://research.utwente.nl/en/publications/party-identification-revisited-2>
- Tufan, P and Wendt H. (2020). Organizational Identification as A Mediator for the Effects of Psychological Contract Breaches on Organizational Citizenship Behavior: Insights From the perspective of Ethnic Minority Employees. *European Management Journal*, 38, 179-190. DOI: 10.1016/j.emj.2019.07.001
- Turuñç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206. http://yonetimekonomi.cbu.edu.tr/dergi/pdf/C17S22010/183_206.pdf
- Turuñç, Ö. (2011). Örgütsel Adaletin Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1), 145-168. DOI: 10.4026/1303-2860.2010.169.x
- Van Dyne, L. and LePine, J. A. (1998). Helping and Voice Extrarole Behavior: Evidence of Construct and Predictive Validity. *Academy of Management Journal*, 41, 108-119. DOI: 10.2307/256902
- Yılmaz, M. ve Karakaş, O. (2019). Siyasal Değerler Açısından 23 Haziran 2019 İstanbul Büyükşehir Belediyesi Seçiminin Analizi. *AJIT-e: Bilişim Teknolojileri Online Dergisi*, 10(38), 35-52. DOI: 10.5824/1309-1581.2019.3.002.x
- Zhu, W., He, H., Trevino, K. L., Chao, M. M. and Wang, W. (2015). Ethical Leadership and Follower Voice and Performance: The Role of Follower Identifications and Entity Morality Beliefs. *The Leadership Quarterly*, 26, 702-718. DOI: 10.1016/j.leaqua.2015.01.004

SUMMARY

Political parties, which can be defined as political communities that try to seize and maintain the state government by providing the support of the people and possess a continuous and stable organization (Gökçe, 2013: 68), have a comprehensive organizational structure at the country level and have many members. They have a comprehensive organizational structure across the country

and include many members. Even though the political parties differ from the public sector or private sector organizations in many aspects, it is thought that the political party members' level of identification with the party will be higher than other organizations. It can be stated that members adopt similar values in political party organizations consisting of individuals with the same ideology. On the other hand, it can be mentioned that individuals who feel identical to the political party of which they are members will tend to raise their voices. In this context, the purpose of this study is to reveal the relationship between values, level of organizational identification and voice behavior in political parties. The questions of the study are "What is the relationship between members' values and level of identification?", "Is there a relationship between the political party members' level of identification and their voice behavior?" and "What is the relationship between members' values and voice behavior?".

The survey method, which is one of the quantitative research methods, was preferred in the study. In order to implement the survey, appointments were requested from the political party organizations operating in Edirne city center, and party leaders of the city were interviewed. The survey prepared within the scope of the study was conducted between July and October 2019 on the members of the six political party organizations that received the most votes in the last general elections in Edirne city center. The surveys were delivered to the members via their corporate e-mail addresses and the social media accounts of the political party organizations, such as Facebook and WhatsApp. 237 participants responded to the survey in the research. However, after the cleaning process suggested by Schwartz, 214 questionnaires were analyzed in the study.

The questionnaire used within the scope of the research consists of four parts. In the first part, there are six questions to determine the demographic characteristics of the participants. In the second part of the questionnaire, there is a one-dimensional scale with six items developed by Mael and Ashforth (1992), which was used to measure the level of organizational identification, and in the third part, there is a six-item scale that represents voice behavior developed by Van Dyne and LePine (1998). The last part of the questionnaire includes the "Schwartz Values Scale (SVS)", which consists of 57 items and ten dimensions.

The data gathered from the questionnaires were coded, and SPSS and AMOS package programs were used in data analysis. Firstly, analyzes were carried out to determine the socio-demographic characteristics of the participants. Then, confirmatory factor analyzes were performed in order to verify the dimensions of the scales, and the factors were verified. In order to determine the relationship between variables, two models were formed and tested within the framework of structural equation modelling.

Two model suggestions were made in the study to determine the relationships between the variables. In the light of conceptual model I, path analysis was employed to determine the effect of values on organizational identification and identification on voice behavior. According to conceptual model II, a path analysis

was employed regarding the effect of values on voice behavior and voice behavior on organizational identification.

As a result of the analysis, it was found that values (tradition, benevolence, self-direction, stimulation, achievement, and power) do not have a significant effect on organizational identification and voice behavior. The values examined in the study also do not have a significant effect on voice behavior through organizational identification. Likewise, traditionalism, benevolence, self-direction, stimulation, success, and power values were not found to have a significant effect on organizational identification through voice behavior. In the SEM analysis, it was revealed that there is a positive relationship between organizational identification and voice behavior. In this context, it can be said that the more the level of identification of members in political party organizations increases, the more the people exhibit vocal behavior. Consistent with this finding, it was ascertained that voice behavior has a positive effect on organizational identification.