


Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi/
Journal of Travel and Hospitality Business
Cilt/Vol:21(2),Yıl/ Year:.,2024 ss/pp,422-446
Gönderim Tarihi/ Received: 23.10.2023
Kabul Tarihi /Accepted: 03.07.2024
DOI: 10.24010/soid.1379842

Araştırma Makalesi/ Research Article

Örgütsel Adaletin Yapıcı Ses Çıkarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Özyeterliliğin Aracılık Rolü: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama

The Mediation Role of Self-Efficacy in The Effect of Organizational Justice on Constructive Voice Behavior: An Application on Hotel Employees

Dr. Öğr. Üyesi MERAL ÜZÜLMEZ 
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
Kadirli Uygulamalı Bilimler Fakültesi,
Osmaniye,Türkiye
E-posta: meraluzulmez@osmaniye.edu.tr

Öz

Bir örgütte, çalışanın yapıcı yönde ses çıkartması örgütsel adaletin varlığına ve öz yeterliğinin yüksekliğine atıfta bulunmaktadır. Buradan hareketle, bu çalışmada örgütsel adaletin yapıcı ses çıkarma davranışı üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin aracılık rolünü tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modeli şeklinde tasarlanmıştır. Araştırmada veriler, literatüre dayalı oluşturulan bir anket ile Adana ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerindeki çalışanlardan elde edilmiştir. Anket, 15 Eylül-30 Eylül 2023 tarihinde kolayda örnekleme tekniği ile otel çalışanlarından topla-bırak temas tekniği ve çevrimiçi anket vasıtasıyla toplanmıştır. Geçerli 302 anket elde edilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiklere ek olarak faktör, korelasyon ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır. Çalışma sonucunda, örgütsel adaletin yapıcı ses çıkarma üzerindeki etkisinde özyeterliliğin tam aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda teorik ve uygulayıcılara yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Yapıcı Ses Çıkarma, Özyeterlilik, Otel Çalışanları.

Abstract

In an organization, an employee's constructive voice refers to the existence of organizational justice and high self-efficacy. Based on this, this study aimed to determine the mediating role of self-efficacy in the effect of organizational justice on constructive voice behavior. The research was designed as a relational screening model. The data in the research were obtained from employees of five star hotel businesses operating in Adana, with a survey developed based on the literature. The survey was collected from hotel employees via convenience sampling technique, pick-and-drop contact technique and online survey between 15 September and 30 September 2023. 302 valid surveys were obtained. In addition to descriptive statistics, factor, correlation and regression analyzes were used to analyze the data. As a result of the study, it was determined that self efficacy had a full mediating role in the effect of organizational justice on constructive voice. In line with these results, some suggestions for theory and practitioners have been presented.

Key Words: Organizational Justice, Constructive Voice, Self-Efficacy, Hotel Employees.

Extended Summary

Purpose

The research was conducted to determine the effect of hotel employees' organizational justice perceptions on constructive voice behavior. Additionally, it was aimed to test the mediating role of self-efficacy in this effect.

Conceptual framework

When employees perceive that the practices in the organization are fair and honest, they take on more roles that are beneficial to the development of the organization (Demirkiran et al., 2016). In this context, positive voice behavior is one of the roles of employees. The employee's constructive voice behavior includes expressions that make constructive contributions to the process of presenting the work better (Erdoğan Aracı, 2019: 18). In this context, individuals' perceptions that they are treated fairly lead to constructive voice behavior in the organization by directing them to prosocial behaviors such as voicing problems in their organizations, warning employees who make mistakes, and taking on difficult tasks. Detert and Burris (2007) state that constructive voice behavior, which occurs more in fair organizational environments, is also related to employee characteristics such as self-efficacy. In this context, relevant studies in the literature support that self-efficacy has an effect regarding employees' display of constructive voice behavior along with their perception of organizational justice. Schepman and Zarate (2008) emphasize that the perception of organizational justice causes employees' attitudes and behaviors to increase their sense of self-efficacy and affects their voice behavior. In this context, the employee's constructive voice refers to the existence of organizational justice and high self-efficacy.

Especially in labor-intensive sectors such as tourism, where human relations that require the opinions of employees are intense, the constructive voice behavior of employees with high self-efficacy becomes a very important behavior (Nikolaou et al., 2008: 667). Because employees have the potential to seriously detect business problems and offer valuable improvement suggestions (Lau & Liden, 2008). As a matter of fact, it is known that tourism businesses can gain competitive advantage thanks to the ideas and opinions that employees present to the senior management to improve the organization's processes, products and services (Botero and Van Dyne, 2009: 84). Based on this, the aim of the study is to try to determine the effect of organizational justice on employees' positive voice behavior and the mediating role of self-efficacy in this effect.

Method

The research was designed in the relational screening model. The population of the research consists of five-star hotel establishments operating in Adana. According to the information obtained from the website of Adana Provincial Directorate of Culture and Tourism, there are a total of 1273 rooms in 7 with five star hotels in Adana. Since 0.80 personnel are employed per room in today's Turkey conditions (Çakıcı and Yılmaz, 2012: 9), the population size was estimated as 1018 people. The sample size was calculated as 279 people, taking into account a 5% margin of error within 95% reliability limits from the population (Sekaran, 2000: 295). The data of the research was collected between 15 September and 30 September 2023. Data were collected using the drop-and-collect contact technique and online survey. In order to include all employees in the five-star hotel business, convenience sampling technique, one of the

non-probability sampling methods, was used. At the end of the survey application period, 302 valid data were obtained.

Results

As a result of the analysis conducted within the scope of the research, it was determined that organizational justice as an independent variable affected the mediator variable self-efficacy ($F:115.965$; $p<0.001$). As a result of testing the effect of organizational justice on constructive voice, it was revealed that the model was significant and predictions could be made using the model ($F:380.043$; $p<0.001$). Participants' views on organizational justice explain 55.7% of constructive voice behavior. The analyzes reveal that the independent variable (organizational justice) as well as the mediating variable (self-efficacy) significantly affect the dependent variable (constructive voice). Thus, the first two conditions have been provided. In order for mediation to occur, the independent and mediator variables must be included in the model at the same time. In the analysis, with the introduction of self-efficacy into the model, the standardized β coefficient of organizational justice, which is the independent variable that positively affects constructive voice behavior, decreases from .528 to .063 and becomes insignificant ($p: 0.551$). Thus, it turns out that self-efficacy is the full mediator of the effect of organizational justice on constructive voice.

Conclusions

As a result of the study, it was revealed that self-efficacy has a full mediating role in the effect of organizational justice on constructive voice. The fact that constructive voice is associated with a higher perception of organizational justice is due to hotel employees feeling safe in a fair environment. As a result of their studies, Özçınar et al., (2015) found that organizational justice has an effect on employees' voice behavior. The finding that Sayers et al. (2011) found in their study that a high-justice working environment strengthens the relationship between employees' positive emotions and positive behaviors is parallel to the results of this study. These results emphasize the importance of organizations creating a fair environment and show that managers should promote justice.

1. Giriş

İnsanların buldukları her ortamda ve toplumda adalet arayışında olmaları, adalet olgusunu örgütsel bakımdan da incelemeye değer kılan bir unsurdur (Bies ve diğ. 2001: 98). Örgütlerin amacı, işleyişi ve elde ettikleri kazanç ile çalışanların bu kazançtan aldığı payı dengelemeye yönelik çabaları toplumsal alandaki adalet teorilerinin örgütsel alana uyarlanması hızlandırmıştır (Greenberg, 1990). Nitekim örgütsel adalet, "sosyal adalet" kavramının örgüt içerisine uyarlanmasıyla beraber gelişim göstermiştir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010). Buna göre; geçmişte işe alma testlerinin adil kullanımı, işe ve performansa göre ödemeler, şikâyetlerin anında çözümü ve işyerinde kararlara katılım gibi adaleti yansıtan uygulamalar sosyal kurumların erdemi olarak değerlendirilmiştir (Greenberg, 1990: 399).

Adalet kavramı, algısal bir durumu vurgulamaktadır. Örgütlerde çalışanların adalet ile ilgili algıları çeşitli koşullarda farklılık gösterebildiği gibi; bu durum çalışanların tutum ve davranışlarının belirlenmesinde de önemli bir rol üstlenmektedir (Beugre ve Baron, 2001: 324). Örgütsel adaletle yönelik çalışmaların temeli, Adams'ın Eşitlik Teorisi'ne dayanmaktadır. Söz konusu teoriye göre, çalışanlar elde ettiklerini gerek çalışma arkadaşlarının elde ettikleri ile gerekse de diğer örgütlerdeki benzer koşullarda

çalışanların elde ettikleriyle karşılaştırmaktadırlar (Robbins ve Judge, 2011). Çalışanlar bu karşılaştırmayı yaparken, gerek kendilerinin gerekse de çalışma arkadaşlarının örgüte sağladıkları faydaları da sürekli olarak dikkate almakta (Judge ve Colquitt, 2004) ve böylece örgütsel adaleti kendi açısından yorumlayarak örgüte yönelik bir tutum geliştirmektedirler (Greenberg, 1990). Dolayısıyla örgütsel adalete yönelik yapılmış olan araştırmalar (Murphy vd., 2003; Oğuzhan ve Doğan, 2022) örgütsel adalete ilişkin olumlu bir algıya sahip olan çalışanların örgütüne, yöneticilerine ve işine karşı olumlu bir tutum sergileyecekleri öngörüsüne dayanmaktadır (Moorman, 1991). Bu bakımdan değerlendirildiğinde, örgütsel adalet ile ilgili çalışmaların yapılma sebebi; sosyal bir olgu olan adalet kavramına dair algılamaların çalışanların tutum ve davranışlarını şekillendirmedeki etkisinden kaynaklanmaktadır (Lambert, 2003: 155). Beugre (1998) örgütteki adil uygulamaların çalışanların performans artışına katkı sağlaması ve örgütte birlik duygusunu güçlendirmesi nedeniyle; Şahin ve Kavas (2016) ise örgütlerin yönetim süreçlerinde adalet algısının belirleyici bir faktör olması nedeni ile örgütsel adaletin günümüzde hala önemli bir konu olduğunu ileri sürmektedir. Bu kapsamda, yapılan araştırmalar da adalet algısının çalışanları olumlu tutum ve davranışlara yönlendirdiğini desteklemektedir. Örgütsel adaletin çalışanların iş performansı ve verimliliği (Aryee vd., 2002; Wang vd., 2010; Campbell vd., 2013; Singh ve Singh, 2019), örgüte bağlılık (Ambrose vd., 2007; Minibas Poussard vd., 2017), örgütsel güven (DeConnick, 2010), iş tatmini (Qureshi vd., 2016; Devika ve Reddy, 2019) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Masterson vd., 2000; Aggarwal vd., 2018) gibi çeşitli duyuşsal ve tutumsal davranışları etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla söz konusu çalışmalarda örgütsel adalet, çalışanlara yönelik adil tutum ve davranışların işle alakalı diğer değişkenler ile etkileşimini ortaya çıkarmaktadır.

Çalışanlar örgütteki uygulamaların adil ve dürüst olduğunu algıladıkları zaman kurumun gelişimine yararlı olan daha fazla rol üstlenmektedirler (Demirkiran vd., 2016). Bu bağlamda, yapıcı ses çıkarma davranışı da çalışanların bu rollerinden birisidir. Çalışanın yapıcı ses çıkarma davranışı, işlerin daha iyi bir şekilde gerçekleştirilmesi sürecine yapıcı katkılar sunan ifadeleri kapsamaktadır (Erdoğan Aracı, 2019: 18). Bu kapsamda, bireylerin kendilerine adil davranıldığına yönelik algıları onların yanlış yapan çalışanları uyarması, örgütlerindeki sorunları dile getirmesi ve zorlu görevleri üstlenmesi gibi prososyal davranışlara yönlendirerek örgütte yapıcı ses çıkarma davranışına neden olmaktadır (Köksal, Mert ve Gürsoy, 2022: 33). Koerner (2014) örgütte tesis edilen adalet algısı sayesinde çalışanların yeni öneriler getirmek, olumlu tepki vermek gibi yapıcı ses çıkarma davranışı sergileyeceğini ifade etmektedir. Pinder ve Harlos (2001), örgütsel adaletin çalışanların örgütsel durumlara yönelik konularda davranışsal, duygusal ve bilişsel değerlendirmelerini ifade etmekten kaçınmadıklarını vurgulamaktadır. Bowen ve Blackmon (2003) çalışanların ses çıkarma davranışının örgütsel adalete ilişkin algıları tarafından önemli derecede etkilendiğini belirtmektedir.

Detert and Burris (2007), adil örgütsel ortamlarda daha fazla ortaya çıkan yapıcı ses çıkartma davranışının öz yeterlik gibi çalışanın özellikleri ile de bağlantılı olduğunu belirtmektedir. Bu kapsamda, alanyazındaki ilgili çalışmalar çalışanların örgütsel adalet algısıyla beraber yapıcı ses çıkarma davranışı sergilemelerinde öz yeterliklerinin etkisi olduğunu desteklemektedir. Öz yeterlik, bireyin belirli bir performansı başarılı olarak gerçekleştirmesi için kendine olan inancı olarak tanımlanmakta ve kişilerin eyleme geçmelerini ve sorunlarla mücadele azimlerini etkilemektedir (Arseven, 2016: 63). McBain (2007) algılanan adaletin, üyelerin bir kurum içinde kendilerini değerli hissetmelerine izin verdiğini, özsaygılarını arttırdığını ve bunun sonucunda yapıcı ses çıkarma davranışıyla birlikte örgütsel hedef başarısını desteklediğini belirtmektedir. Nam (2018) bir örgütte adalet uygulamalarının doğru şekilde işletilmesinin, özyeterlilik davranışının belirleyicisi olma yönünde önem arz ettiğini ileri sürmektedir. Schepman

ve Zarate (2008) örgütsel adalet algısının çalışanların tutum ve davranışlarının özyeterlilik duygularının artmasına neden olduğunu ve ses çıkarma davranışına etki ettiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda çalışanın yapıcı yönde ses çıkartması örgütsel adaletin varlığına ve öz yeterliliğinin yükseklğine atıfta bulunmaktadır.

Özellikle çalışanlarının fikirlerine ihtiyaç duyan insan ilişkilerinin yoğun olduğu turizm gibi emek yoğun sektörlerde öz yeterliği yüksek çalışanların yapıcı yönde ses çıkarması önemli bir davranıştır (Nikolaou vd., 2008: 667). Çünkü otel çalışanları, işletmeye yönelik sorunları ciddi anlamda belirleyebilme ve değerli iyileştirme önerileri sunabilme potansiyeline sahiptir (Lau ve Liden, 2008). Nitekim turizm işletmelerinin çalışanların örgütün ürün, hizmet ve süreçlerini iyileştirmek amacıyla sundukları fikirleri sayesinde rekabetçi üstünlük elde edebilecekleri bilinmektedir (Botero ve Van Dyne, 2009: 84). Dolayısıyla, pozitif yönelimli insan kaynağı turizm işletmelerinde önem arz etmekte (Luthans, 2002: 698) ve yapıcı ses çıkartma davranışını destekleyen faktörleri ele almak, örgütlerde bu konuda farkındalık yaratmak önemli hale gelmektedir (Liang vd., 2012: 71). Buradan hareketle, çalışmanın amacı, örgütsel adaletin çalışanların yapıcı ses çıkarma davranışına etkisini ve bu etkide öz yeterliliğin aracılık etkisini Adana'da faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmelerindeki çalışanlar üzerinde ortaya çıkarmaktır. Bu bağlamda, öncelikle ilk bölümde örgütsel adalet, yapıcı ses çıkarma ve öz yeterlik kavramları ele alınmıştır. Akabinde, araştırma modeline dayalı olarak test edilmek üzere oluşturulan hipotezler verilmiştir. Araştırmanın yöntem bölümünde ise araştırmaya ilişkin yöntem, verilerin analizi ve bulgular sunulmuştur. Son olarak araştırmaya yönelik sonuçlara ve önerilere değinilerek çalışma sonlandırılmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, Adams tarafından ortaya atılan Eşitlik Teorisi (1963) ve Homans'ın (1961) Dağıtım Adaleti kuramına dayanmaktadır. Kavram, ilk olarak Greenberg (1987) tarafından kullanılmış ve üzerinde birçok tanımlama yapılmaya çalışılmıştır (Robbins ve Judge, 2011: 255). Greenberg (1990) bu kavramı, örgüt üyelerinin örgütteki adalete dair algısı ve bu duruma gösterdikleri tepki olarak tanımlamıştır. Benzer şekilde, Colquitt ve Zipay (2015) örgütsel adaleti, örgüt içindeki olayların, eylemlerin veya alınan kararların kişide oluşturduğu adalet algısı olarak belirtmiştir. İçerli (2010) ise örgütsel adaleti, örgütte ücretlerin, terfilerin, ödüllerin ve cezaların kimlere nasıl dağıtılacağı; bu kararların ne şekilde alındığı veya alınan bu kararların nasıl aktarıldığının çalışanlar tarafından algılanma biçimi olarak tanımlamaktadır.

Koys ve DeCotiis (1991) örgütsel adaleti daha çok eşitlik kavramıyla özdeşleştirmektedir. Buna göre; örgütsel adaletin eşitlik temeline göre işletilmesi ve yöneticilerin isteklerine göre yürütülmemesi gereken bir kavram olduğu ileri sürülmektedir. Örgütsel adalet, çalışanların arkadaşlarıyla, üstleriyle ve toplumsal bir bütün olarak örgüte yönelik bağlarını açıklayan bir kavram olarak vurgulanmaktadır (Çetinkaya ve Çimenci, 2014: 242). Benzer şekilde, Beugre ve Baron (2001) örgütsel adaleti; bireyin üstleri, çalışma arkadaşları ve kurum ile olan ilişkileri açısından algılamalarını içeren bir sosyal sistem olarak açıklamaktadır. Örgütsel adalet kavramı, örgütün bütün bölümlerinde çalışanlara karşı eşit bir yaklaşımı gerekli kılmaktadır. Eşit yaklaşım ise çalışanların örgüt yaşamındaki tutum ve davranışlarına göre tarafsız bir şekilde değerlendirilmelerini temel almaktadır (Lee, 2007: 9). Bir örgütte örgütsel adaletin az ya da yetersiz olması durumunda genel olarak bireyin sahip olduğu değerler ile örgütsel değerler arasında bir çatışmanın yaşanması ve bunun sonucunda örgütten ayrılma eğiliminin artması beklenebilir (İşler ve Avcı, 2023: 38).

Örgütsel adalet için genel olarak; dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet olarak üç boyutlu bir sınıflandırma olduğu görülmektedir (Wang, Liao, Xia ve Chang, 2010; Kim ve Jeong, 2021). Bu kapsamda, dağıtımsal adalet, çalışanların görevler, cezalar/ödülleri, roller, terfiler ve ücretler gibi karşılaşılan durumların adaletli biçimde dağıtılmasına yönelik inançlarını içermektedir (Colquitt, 2001). İşlemsel adalet, karar verme sürecinde kullanılan süreç ve politikaların hakkaniyetine yönelik bir kavramdır (Colquitt ve Rodell, 2011). Etkileşimsel adalet ise örgütsel düzeydeki uygulamaların bireylerarası kısmına odaklı, iletişim aşamasında nezaket ve dürüstlük gibi yönleri temel alan bir adalet çeşididir (Rupp ve Cropanzano, 2002; Roch ve Shanock, 2006).

2.2. Yapıcı Ses Çıkarma Davranışı

Yapıcı ses çıkartma davranışının temeli, Hirschman'ın (1970) çıkış-ses-sadakat modeline dayanmaktadır (Gleeson, 2016: 4). Söz konusu modele göre, *çıkış*; örgütte rahatsız olunan durumların düzeltilmesine gayret göstermeden örgütten ayrılmayı ya da örgütü terk etmeyi; *ses*, iletişim kurarak problemlerin ortadan kaldırılmasını, *sadakat* ise çalışanların konuştuklarını faaliyete geçirmesini ifade etmektedir (Hirschman, 1980: 440). Yapıcı ses çıkartma davranışı, çalışanların olumlu düşünce, öneri ve görüşlerini çekinmeden paylaşması olarak tanımlanmaktadır (Tokmak, 2019: 589). Morrison (2011) örgütsel iyileştirme amacıyla çalışanların fikirlerini isteğe bağlı olarak aktarması şeklinde tanımlamaktadır. Premeaux ve Bedian (2003) yapıcı ses çıkarma davranışını, işle ilgili teklif sunulan ya da değişimi arzu edilen konularda, farklı düşüncelerin ya da alternatif yaklaşımların diğer çalışanların düşünce ve önerilerini içerecek şekilde açıkça ifade edilmesi olarak belirtmektedir.

Van Dyne ve LePine (1998) yapıcı ses çıkartma davranışını, eleştirmenin ötesinde iyileştirmeyi amaç edinen yapıcı bir meydan okuma olarak açıklamaktadır. Yapıcı yönde ses çıkaran çalışanlar, yenilikçi önerilerde bulunduğu gibi diğer çalışanlar aynı fikirde olmasa dahi standart prosedürlerde değişiklik yapılmasına yönelik fikirlerini açıklamaktadır. Yapıcı ses çıkarma davranışı, nezaket ve dostluğu esas almaktadır. Çalışanlar, fikirlerinin ifade edilmesinin örgüt ve diğer çalışanlar için yararlı olabileceği varsayımıyla hareket etmektedir (Sadeghian vd., 2018: 193). Bu kapsamda, çalışanların sesliliğinde temel amacın çalışanların görüşlerini ifade etmeleri amacıyla bir fırsat yaratmak, çalışanların iş birliği içinde hareket etmesini sağlamak, işgücünü etkileyen konularda yönetimin kararlarını etkilemek ve çalışanların bilgi, öneri, fikir ve deneyiminden yararlanmak olduğu görülmektedir (Armstrong ve Taylor, 2014: 432). Yapıcı ses çıkarma davranışını genişleten bir diğer çalışma ise Maynes ve Podsakoff (2014) tarafından gerçekleştirilmiş olup; söz konusu bu çalışmada, ses çıkartma davranışının destekleyici, yapıcı, korumacı ve yıkıcı ses çıkarma davranışı olmak üzere dört farklı boyutu olduğu belirtilmiştir. Bu boyutlardan özellikle destekleyici ve yapıcı ses çıkartma davranışları örgütsel düzeyde daha fazla ele alınarak inceleme konusu yapılmıştır.

2.3. Özyeterlilik Kavramı

Özyeterlilik, Bandura'nın (1986) davranışlar üzerinde etkili olduğunu varsaydığı sosyal bilişsel kuramın temel kavramlarından birisini oluşturmakta ve bireyin belirli bir görevi başarı ile yapabilmek için kendi yeteneklerine olan inancı biçiminde ifade edilmektedir (Bandura, 2006: 307). Scholz ve Schwarzer (2005) öz yeterliliği, bir bireyin stresli durumlara mücadele etmedeki yeterlilik inancı olarak belirtmektedir. Chaudhary vd. (2013) ise öz yeterliliği işle ilgili olumlu çıktıların üretilmesine en önemli katkıyı sağlayan psikolojik mekanizma olarak açıklamaktadır. Bu kapsamda, özyeterlilik bakımından kişinin sahip olduğu beceri ve yetenekleri ile neler yapabileceğine ilişkin

inanç düzeyleri onların eyleme geçmelerini ve mücadele azimlerini etkileyebilen en önemli unsurdur (Basım vd., 2008: 122).

Özyeterlilik düzeyi ortama, koşullara, görevin çeşidi ve zorluk derecesine ve bireyin konuya hâkim olma düzeyine göre farklılaşabilmektedir (Zimmerman, 2000: 84). Bu kapsamda, bir bireyin özyeterlilik inancı; kişilerin kendi kişisel deneyimlerinden, başkalarının deneyimlerinden, diğer kişilerin sözel olarak ikna etmelerinden ve kendi fiziksel ve duygusal durumları olmak üzere dört temel kaynaktan etkilenebilmektedir (Bandura, 1997: 79). Kişilerin yeterlilik inançları, söz konusu bu kaynakların sadece birinden oluşabileceği gibi birden fazla kaynağın birleşiminden de meydana gelebilmektedir. Özyeterlilik kavramının, bu kaynaklar arasından daha çok çeşitli psikolojik durumlarla ele alınarak incelendiği görülmektedir (Tong ve Shanggui, 2004). Örneğin, Luszczynska vd. (2005) öz yeterliliği eksik olan bireylerin stres, endişe ve depresyon gibi negatif duygular yaşarken; yüksek öz yeterliliğe sahip bireylerin ise daha cesur davranışlarda bulduklarını belirtmiştir. Schwarzer ve Hallum (2008) düşük öz yeterliliğe sahip kişilerin başarıları ve kişisel gelişimleri hakkında daha karamsar düşüncülerini ileri sürmektedir. Buna karşın Hannah vd. (2008) ise özyeterlilik düzeyi yüksek olan kişilerin zorluklarla mücadele etmede daha cesaretli olduklarını vurgulamaktadır. Çetin ve Basım (2010) öz yeterliliği yüksek bireylerin belirli bir amaca ulaşmada daha fazla azimli davranışlar sergilediklerini belirtmektedir. Bu kapsamda, öz yeterliliğin kişilerin yaşamlarını etkileyerek onların motivasyonuna, performansını gerçekleştirmesine dair inancına ve duygusal iyi oluş haline yansıdığı ifade edilebilir (Bandura, 2002). Bu çalışmada öz yeterliliğin daha çok kişisel özellik gibi değerlendirilen genel özyeterlilik bağlamı ele alınarak incelenmiştir. Bunun temel nedeni, çalışanların iş ortamlarında karşılaşılabilecekleri sorunlarla mücadele edebileceklerine olan inançlarının yapıcı ses çıkarma davranışına da olumlu şekilde yansıtacağı düşüncesidir.

3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Otel işletmesinde gerçekleştirilen hizmetin misafiri tatmin edebilmesi çalışanlar arasında iyi bir koordinasyon gerekmektedir. Söz konusu işletmeler için çalışanların örgütsel adalet algılarının yüksek olması örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde son derece önemlidir. Aynı zamanda, çalıştığı bir işletmede örgütsel düzeyde adaletin olmadığını hisseden herhangi bir çalışanın iş tatmininin düşük olduğu dikkate alındığında, kendisi tatmin olamamış bir çalışanın misafiri tatmin edebilmesi de oldukça zor olabilmektedir. Nitekim örgütsel adalet üzerine gerçekleştirilen araştırmalar, çalışanların adalet konusundaki algılarının tutum ve davranışlarını etkileyebileceğini göstermektedir (Judge ve Colquitt, 2004: 395). Bu kapsamda, örgütsel adalet algısının çalışanlar odağındaki çıktılarından birisi de yapıcı ses çıkarma davranışı üzerine olan etkisidir. Örgütsel adalet çalışanlar üzerinde pozitif bir algının oluşmasına katkıda bulunmakta ve örgütsel adalet algısı olumlu olan çalışanların yapıcı ses çıkarma davranışının arttığı belirtilmektedir (Bies, 2001). Özçınar vd. (2015), çalışanların örgütsel adalet algısının yüksekliği ile ses çıkarma davranışının bağlantılı bir şekilde artmasının çalışanların adaletli bir ortamda kendilerini güvende hissetmeleri ve kendilerini baskı altında hissetmeden rahatça fikirlerini söylemeleri ile ilişkilendirmektedir. Nitekim Farrell ve Rusbult (1992), ses çıkarma davranışının örgüt ikliminden etkilendiğini belirtmekte ve işlerinden memnun olan çalışanların konuşma davranışı göstererek yapıcı yönde tepki vereceğini vurgulamaktadır. Oğuzhan ve Doğan (2022) örgütsel adaletin sağlanmasının, çalışanların daha tatmin olmuş bir şekilde çalışmalarını sağlayabileceğinden bağlılık hissini artıracaklarını ve bununla beraber yapıcı ses çıkarma davranışını etkileyeceğini ifade etmektedir. Benzer şekilde, Murphy vd. (2003) de çalışanların yönetim tarafından alınan kararların adil olduğunu

algıladıkları zaman bu olumlu durumun çalışanların işletmeye bağlılıklarını artırmaya ve örgütte yapıcı ses çıkarmaya katkı sağladığını vurgulamaktadır. Barçın (2012), örgütsel süreçlerde çalışanlara adaletli davranılmasının onları işletmede daha fazla sorumluluk almaya yönelterek yapıcı ses çıkarma davranışı sergilemelerine katkı sağladığını belirtmektedir. Edezero (2022), çalışanların örgütsel adaletle yönelik algılarının yaratıcı fikirlerin ortaya çıkarılmasında etkili olduğunu ve çalışanların ses çıkarma davranışı artırdığını saptamıştır. Kim ve Kiura (2020) da çalışmasında örgütsel adaletin sağlanarak statü eşitsizliklerinin giderilmesinin çalışanın yapıcı ses çıkarma davranışını etkilediğini bulgulamışlardır. Wei, Hisrich ve Peng (2020), yapmış oldukları çalışmada, örgütsel adalet ile çalışanın ses çıkarma davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamıştır. Dolayısıyla, bir örgütte yönetimin adil bir sistem yaratması halinde çalışanların bu sistemi korumak ve geliştirmek için önerilerini seslendirmeye istekli olacağı belirtilebilir. Buradan hareketle, örgütsel adaletin yapıcı ses çıkarma davranışını etkilemesi muhtemeldir. Söz konusu etkiyi test etmek için H₁ hipotezi oluşturulmuştur.

"H₁: Algılanan Örgütsel Adalet (ÖAD) Yapıcı Ses Çıkarmayı (YSC) pozitif ve anlamlı olarak etkiler".

Bir örgütte adaletin sağlanması çalışanların örgüte olan birçok davranış ve tutumunu geliştirdiği gibi çalışanların öz yeterliliğini artırmakta, bireye gelişmiş bir benlik imajı da sağlamaktadır (Tziner vd., 2011: 69). Hannah vd. (2008) öz yeterliliğin, bireyin kişisel değerleri, bireysel özellikleri, inançları, sosyal kimlik ve uyum gibi değerlerden etkilendiğini belirtmekte ve bu açıdan değerlendirildiğinde örgütte adalet gibi temel bir değer çalışanın öz yeterliliği üzerinde etkili olduğunu ileri sürmektedir. Koerner (2014), örgütte kendisine adil davranıldığını algılayan bir çalışanın, bireysel özellikleri ve değerlerine yönelik geliştirici bir ortamı algılaması nedeniyle öz yeterliklerinin artacağını vurgulamaktadır. Abuelhassan ve ALGaasim (2022) konaklama işletmesinde yaptığı çalışmalarında, örgütsel adalet boyutlarından olan dağıtım ve prosedürel adaletin çalışanın öz yeterliliği üzerinde etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Oren vd. (2013) gerçekleştirdikleri çalışma neticesinde, örgütsel adalet ile öz yeterlik arasında pozitif yönde ilişki saptamıştır. Chegini vd. (2019), hemşireler örneğinde yaptığı çalışma sonucunda, örgütsel adaletin çalışanların özyeterlilik düzeyini artırdığını saptamışlardır. Efe (2018) örgütsel adaletin üç boyutu ile çalışanların ses çıkarma davranışı arasında anlamlı bir etki tespit etmiştir. Dolayısıyla, adaletin örgüt içinde tesis edilmesi durumunda çalışanların öz yeterliklerinin artması olasıdır. Söz konusu bu etkiyi otel çalışanları örneğinde test etmek için aşağıda yer alan hipotez geliştirilmiştir.

"H₂: Algılanan Örgütsel Adalet (ÖAD) Özyeterliliği (ÖYT) pozitif ve anlamlı olarak etkiler".

Bir örgütte öz yeterliği yüksek çalışanların varlığı, yönetici kararlarında yönlendirici bir erdem olarak ortaya çıkmakta ve öz yeterliği yüksek çalışanların örgütteki adaletsiz durumlarda bunu gerçekleştiren kişiye ses çıkarmak, adaletsizliğin karşısında durmak gibi davranışlarda bulunduğu görülmektedir (Detert ve Bruno, 2017). Sekerka ve Bagozzi (2007) özyeterlilik gibi bireysel faktörlerin grup normları ve sosyal kimliğe yönelik algıları etkileyerek ses çıkarma davranışlarını artıracaklarını ileri sürmektedir. Bandura (2002), kurumsal öz yeterliği yüksek bireylerin hem motivasyon seviyeleri itibarıyla hem de problem çözme yeterlilikleri bakımından yapıcı ses çıkarma davranışı sergilediklerini vurgulamaktadır. Tian ve Huang (2013), çalışanların öz yeterliliğinin ses çıkarma davranışının dışsal motivasyonu olduğunu öne sürmektedir. Girgin ve Başar (2019), akademisyenler örneğinde yaptıkları çalışma sonucunda,

öz yeterliliğin yapıcı ses çıkarma davranışını etkilediğini tespit etmişlerdir. Akademisyenlerin öz yeterlik düzeyi arttıkça ses çıkarma davranışının da arttığını saptamışlardır. Sari (2019) gerçekleştirmiş olduğu çalışma sonucunda, çalışanların öz yeterliği ile ses çıkarma davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Dolayısıyla öz yeterliği yüksek bir çalışanın ses çıkarma davranışı sergilemesi muhtemeldir. Söz konusu bu etkiyi test edebilmek için aşağıda yer alan hipotez kurulmuştur.

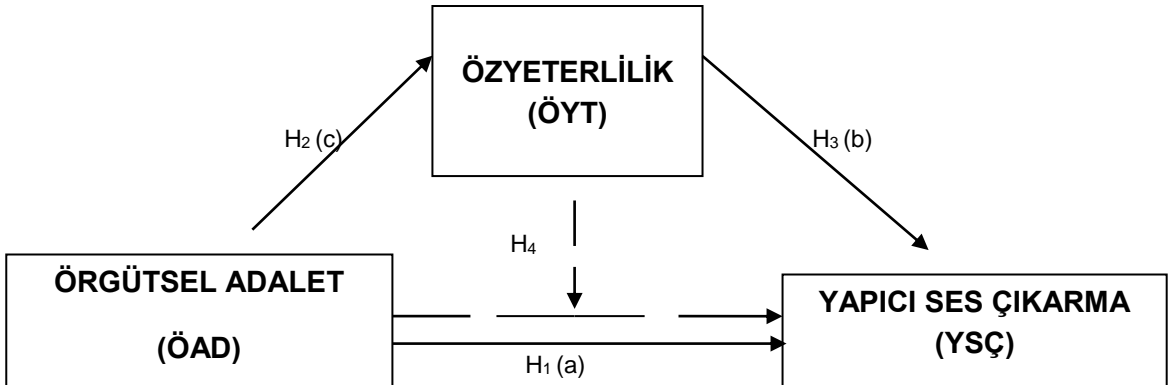
"H₃: Özyeterlilik (ÖYT) Yapıcı Ses Çıkarmayı (YSÇ) pozitif ve anlamlı olarak etkiler".

Kuramsal açıklamalar ve amprik araştırma sonuçlarına göre örgütsel adalet; yapıcı ses çıkarma ve öz yeterlik ile ilişki içerisindedir. Ayrıca öz yeterliliğin hem örgütsel adalet hem de yapıcı ses çıkarma davranışları ile ilişki içinde olması, örgütsel adaletin yapıcı ses çıkarma davranışları üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin aracılık rolünün olabileceğini düşündürmektedir. Liu vd. (2021) çalışanların yapıcı ses çıkarma davranışında öz yeterliliğin kısmen aracılık etkisi gösterdiğini tespit etmişlerdir. Qian vd. (2019) öz yeterliliğin, ses çıkarma davranışlarında aracı bir etkiye sahip olduğunu bulgulamışlardır. Benzer şekilde Abuelhassan and AlGaasim (2022), Du and Bao (2023) ve Liu, Liu and Ding'in (2023) çalışma sonuçları da çalışanların sesli davranışlarında özyeterlilik değişkeninin aracılık görevi üstlendiğini göstermektedir. Söz konusu bu aracılık etkisini test etmek için aşağıda yer alan hipotez oluşturulmuştur.

"H₄: Algılanan Örgütsel Adaletin (ÖAD) Yapıcı Ses Çıkarma (YSÇ) üzerindeki etkisinde çalışanın Öz Yeterliliğinin (ÖYT) aracılık etkisi vardır."

Çalışmada test edilmek amacıyla oluşturulan hipotezlere ilişkin simgesel model Şekil 1'de gösterilmektedir. Simgesel modeli değerlendirmek gerekirse; örgütsel adalet, yapıcı ses çıkarma davranışını ve öz yeterliği doğrudan etkilemekte, öz yeterlik ise aynı zamanda çalışanın yapıcı ses çıkarma davranışını hem doğrudan hem de bir aracı değişken olarak etkilemektedir.

Şekil 1: Araştırmanın Simgesel Modeli



4. Yöntem

4.1. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket formundan faydalanılmıştır. Söz konusu anket formunda, otel çalışanlarının algıladıkları örgütsel adaleti ölçmek üzere Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiş olan ve Colquitt (2001) tarafından uyarlanılarak kullanılan 14 maddeli ölçek kullanılmıştır. Katılımcıların ses çıkarma davranışını ölçmek amacıyla anket formunda kullanılan ölçek Maynes ve Podsakoff (2014) tarafından geliştirilen ve Erdoğan Aracı (2019) çalışmasında yer alan 5 maddeli yapıcı ses çıkarma davranışı ölçeğidir. Özyeterlilik değişkeni için ise Jerusalem ve Schwarzer (1979) tarafından geliştirilmiş ve Kendir ve Özkoç (2018) tarafından kullanılmış olan 10 maddeli ölçekten yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan üç ölçekte 5'li Likert biçiminde oluşturulmuş olup ölçekteki ifadeler; 1=Hiç Katılmıyorum; 5=Tamamen Katılıyorum biçiminde derecelendirilmiştir. Ankette ayrıca, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek üzere yöneltilen 5 kategorik soru bulunmaktadır.

4.2. Evren ve Örneklem

İlişkisel tarama modelinde tasarlanmış olan araştırmanın evreni, Adana'da bulunan 5 yıldızlı otel işletmeleri şeklinde belirlenmiştir. Adana İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü'nün internet sitesinden 2024 yılında edinilen bilgilere göre, Adana'da 7 adet 5 yıldızlı otel işletmelerinde toplam 1273 oda bulunmaktadır. Türkiye koşulları düşünüldüğünde odabaşına 0,80 personel istihdam edildiği (Çakıcı ve Yılmaz, 2012: 9) göz önüne alınarak evren büyüklüğü 1018 çalışan olarak tahmin edilmiştir. Ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı göz önünde bulundurularak örneklem büyüklüğü 279 çalışan olarak belirlenmiştir (Sekaran, 2000: 295). Çalışma için gerekli olan izin, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 13.09.2023 tarih ve 2023/9/18 sayılı kararı ile alınmıştır. Araştırmaya yönelik veriler, 15 Eylül-30 Eylül 2023 döneminde toplanmıştır. Veriler bırak-topla temas tekniğiyle ve çevrimiçi anket ile gerçekleştirilmiştir. 5 yıldızlı otel işletmelerindeki bütün çalışanların örneklemde yer alabilmesi amacıyla kolayda örnekleme tekniğinden faydalanılmıştır. Geçerli 302 veri toplanmış olup; elde edilen veriler SPSS paket programa aktarılmıştır.

4.3. Veri Analiz Yöntemleri

Analizlerde; tanımlayıcı istatistikler, faktör, korelasyon, regresyon analizi ve sobel testinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda, faktör, korelasyon ve regresyon analizleri için SPSS paket program kullanılmış olup; aracılık etkisini tespit etmek amacıyla ise sobel testi kullanılmıştır.

5. Bulgular

5.1. Demografik Değişkenlere Yönelik Bulgular

Araştırmaya 302 otel çalışanı dahil edilmiştir. Otel çalışanlarının demografik bilgileri Tablo 1'de sunulmaktadır. Bu tabloya göre; araştırmaya katılanların %47,7'si (144 kişi) kadın, %52,3'i (158 kişi) erkektir. %54,6'sı (165kişi) evli, %45,4'ü (137 kişi) bekadır. %6,6'sı (20 kişi) ilköğretim mezunuyken; %47'si (142 kişi) lisans mezunudur. %21,2'si (64 kişi) 42 yaş ve üzeri, %28,8'i ise 34-41 yaş arasındadır. Araştırmaya katılanların %34,1'i (103 kişi) 6-10 yıl arasında iş tecrübesine, %13,9'u ise (42 kişi) 1 yıldan daha az bir iş tecrübesine sahiptir.

Tablo 1: Otel Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Kategori	Frekans	%	Kategori	Frekans	%
Cinsiyet			Eğitim Durumu		
Kadın	144	47,7	İlköğretim	20	6,6
Erkek	158	52,3	Lise	25	8,3
Toplam	302	100,0	Önlisans	72	23,8
Medeni Durum			Lisans	142	47,0
Evli	165	54,6	Lisansüstü	43	14,2
Bekar	137	45,4	Toplam	302	100,0
Toplam	302	100,0	İşletmede Çalışma Süresi		
Yaş			1 yıldan az	42	13,9
18-25 yaş arası	66	21,9	1-5 yıl	99	32,8
26-33 yaş arası	85	28,1	6-10 yıl	103	34,1
34-41 yaş arası	87	28,8	11-15 yıl	46	15,2
42 yaş ve üzeri	64	21,2	16 yıl ve üzeri	12	4,0
Toplam	302	100,0	Toplam	302	100,0

5.2. Güvenirlilik ve Geçerlik Analizine İlişkin Bulgular

Çalışmada 14 maddelik örgütsel adalet ölçeğine uygulanan güvenilirlik analizinde alfa değeri 0,966 olarak tespit edilmiştir. 5 maddeli yapıcı ses çıkarma ölçeği için alfa katsayısı 0,968 olarak belirlenmiştir. Otel çalışanlarının öz yeterliklerini tespit etmek amacıyla kullanılan 10 maddeli ölçeğe uygulanan güvenilirlik analizinde alfa değeri 0,971 olarak bulunmuştur. Kalaycı (2009), alfa katsayılarının 0,60-0,80 arasında olması durumunda ölçeğin oldukça güvenilir; 0,80-1,00 aralığında olması halinde ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu belirtmektedir (Kalaycı, 2009: 405). Bu bağlamda, çalışmada yararlanılan her bir ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir. Ayrıca, çalışmada her bir ölçme modelinin bileşik güvenilirlik (Composite Reliability-CR) ve yakınsak geçerliği için AVE (Average Variance Extracted) değerlerine de bakılmıştır. Bu kapsamda, bir ölçme modelinde bileşik güvenilirlik değerlerinin 0,70'in üzerinde olması gerektiği belirtilmektedir (Wong, 2013). AVE değerlerinin ise 0,50'den büyük olması halinde yakınsak geçerliliğin sağlanmış olduğu kabul edilmektedir (Bagozzi ve Yi, 1988). Bu kapsamda, çalışmada kullanılan örgütsel adalet, yapıcı ses çıkarma ve özyeterlilik ölçeklerinde bileşik güvenilirlik değerlerinin 0,70'den; AVE değerlerinin ise 0,50'den yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ölçeklerin yapı geçerliliğini sağlamak amacıyla kullanılan bir diğer analiz ise açıklayıcı faktör analizidir. Öncelikle, 14 maddeden oluşan örgütsel adalet ölçeğine uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda, bir maddenin eşkökenliği ,500 altında kalması nedeniyle 1 madde (11. madde-,348), binişiklik nedeniyle ise 2 madde (5. ve 12. maddeler) ölçekten çıkarılmıştır. 11 maddelik ölçek iki boyutlu bir yapı ortaya koymuştur (KMO: %85,4; Bartlett χ^2 : 4985,648; s.d.: 55; $p < 0,0001$). Elde edilen boyutlar; etkileşimsel ve dağıtımsal adalet olarak isimlendirilmiş olup; toplam varyansın %84,4'ünü açıklamaktadır. İlgili sonuçlar Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2: Örgütsel Adalet Ölçeğine Uygulanan Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel Adalet Boyutları	Eş kökenlilik	Faktör yükü	Öz değeri	Açıklanan varyans	AVE	CR
1. FAKTÖR: Etkileşimsel Adalet (7 Madde)			8,135	73,956	0,62	0,91
8. İşimle ilgili herhangi bir karar alındığı esnada amirim bana açık sözlü şekilde davranır	,924	,913				
14. Amirim, işimle ilgili herhangi bir karar alındığı esnada bana makul ve mantıklı olan açıklamalar yapar	,888	,804				
6. İşimle ilgili herhangi bir karar alınırken amirim bana saygı ve itibar gösterir	,623	,783				
13. Amirim, işimle alakalı olarak alınan kararlara yönelik haklı/mantıklı gerekçeler sunar	,758	,779				
10. İşimle ilgili herhangi bir karar alınırken amirim, bu durumun sonuçları veya etkilerine yönelik benimle fikir alışverişinde bulunur	,727	,743				
7. İşimle ilgili herhangi bir karar alınırken amirim benim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlı davranır	,917	,741				
9. İşimle ilgili herhangi bir karar alınırken amirim, çalışan olmamdan kaynaklanan haklarıma saygı gösterir	,851	,737				
2. FAKTÖR: Dağıtimsal Adalet (4 Madde)			1,156	10,511	0,74	0,91
1. Ücret düzeyimin adil olduğunu düşünüyorum	,908	,917				
2. Görevimle alakalı görev ve sorumluluklarımın adil olduğu kanaatindeyim	,892	,902				
3. İş yükümün adil olduğu kanısındayım	,879	,869				
4. Çalışma saatlerimle ilgili düzenlemenin adil olduğu kanaatindeyim	,923	,748				
Döndürme metodu: Varimax; KMO Örneklem Yeterliliği: % 85,4; Bartlett's Testi için Ki-Kare: 4985,648; s.d.: 55; p<0,0001; Genel ortalama:3,8033; Std. sapma: 0,9278; n: 302						

5 maddeli yapıcı ses çıkartma ölçeğine uygulanmış olan faktör analizi tek boyutlu bir yapı göstererek (KMO: %86,0; Bartlett χ^2 : 2411,813; s.d.: 10; p<0,0001'dir) toplam varyansın %89,2'sini açıklamıştır. Tablo 3 elde edilen sonuçları göstermektedir.

Tablo 3: Yapıcı Ses Çıkarma Ölçeğine Uygulanan Faktör Analizi Sonuçları

Yapıcı Ses Çıkarma Davranışı Boyutları	Eş kökenlilik	Faktör yükü	Öz değeri	Açıklanan varyans	AVE	CR
1. FAKTÖR: Yapıcı Ses Çıkarma (5 Madde)			4,460	89,201	0,89	0,97
3. İşle alakalı sorunların nasıl giderileceğine yönelik önerileri çoğu kez ifade ederim	,962	,981				
1. İşyerinde işlerin yeni veya daha etkili hangi yollarla yapılacağı ile ilgili sıklıkla öneriler sunarım	,945	,972				
4. Çalışma yöntem ve tekniklerinin/uygulamalarının nasıl geliştirileceği ile alakalı sıklıkla öneriler sunarım	,935	,967				
2. İş projelerini daha iyi hale getirmek için çoğu kez öneriler sunarım	,828	,910				
5. Düzenli olarak yeni veya etkili çalışma yöntemleri tasarlarım	,790	,889				
Döndürme metodu: Varimax; KMO Örneklem Yeterliliği: % 86,0; Bartlett's Testi için Ki-Kare: 2411,813; s.d.: 19; p<0,0001; Genel ortalama:4,0861; Std. sapma: 0,90928; n: 302						

10 maddeli öz yeterlik ölçeğine uygulanan faktör analizi de tek boyutlu bir yapı ortaya çıkarmıştır (KMO: %87,5; Bartlett χ^2 : 4813,693; s.d.: 45 $p < 0,0001$). Tek boyutlu yapı, toplam varyansın %80,8'ini açıklamaktadır. Tablo 4'te analiz sonuçları özetlenmiştir.

Tablo 4: Özyeterlilik Ölçeğine Uygulanan Faktör Analizi Sonuçları

Özyeterlilik Boyutları	Eş kökenlilik	Faktör yükü	Öz değeri	Açıklanan varyans	AVE	CR
1. FAKTÖR: Özyeterlilik (10 Madde)			8,087	80,873	0,80	0,97
9. Birden ortaya çıkan sorun ve sıkıntıların üstesinden gelebilirim	,926	,962				
1. Yeni bir durumla karşılaştığım zaman ne yapmam gerektiğini bilirim	,884	,940				
3. Her durum ve koşulda kendimi kabul ettirecek yolları bulurum	,863	,929				
7. Bir sorun/sıkıntı ile karşılaştığımda onu çözebilmeye yönelik birçok görüşüm/fikrim vardır	,849	,922				
8. Zorlukları soğukkanlı bir şekilde karşılarım, çünkü yeteneklerime her daim güvenirim	,830	,911				
5. Zor sorunların çözümünü eğer gayret edersem her zaman başarırım	,823	,907				
2. Beklenmedik durumlar karşısında nasıl davranmam gerektiğini her daim bilirim	,790	,889				
6. Projelerimi gerçekleştirebilmek ve amaç/hedeflerime ulaşmak bana zor gelmez	,780	,883				
10. Her sorun/sıkıntı için bir çözüm yolum vardır		,830				
4. Ne olursa olsun herşeyin üstesinden gelebilirim	,653	,808				
Döndürme metodu: Varimax; KMO Örneklem Yeterliliği: % 87,5; Bartlett's Testi için Ki-Kare: 4813,693; s.d.: 45; $p < 0,0001$; Genel ortalama:4,2185; Std. sapma: 0,87375; n: 302						

Tüm ölçelerde elde edilen yapı geçerliliği alanyazındaki çalışmalarla paralellik göstermektedir Fakat son yıllarda yapılan çalışmalar (Alkan ve Giritlioğlu, 2022; Ayar, 2022) incelendiğinde, çalışanların örgütlerine ilişkin genel bir adalet algısı olduğu görülmekte ve çalışanlar bazı tutum ve davranışlarını bu algı sonucunda şekillendirmektedir. Bu çalışmada da çalışanların genel adalet algıları temel alınarak oluşturulan hipotezler test edilmiştir.

Çalışma kapsamında ölçme modelinin ayrımsallık geçerliliği de test edilmiş olup; elde edilen sonuçlar Tablo 5'de özetlenmiştir. Ayrımsallık geçerliliğinden bahsetmek için korelasyon değerlerinin karesinin AVE değerinden büyük olmaması gerekmektedir (Hair ve diğ., 2014: 619). Buradan hareketle, çalışmada kullanılan her bir ölçme modelinin ayrımsallık geçerliliğinin olduğu söylenebilir.

Tablo 5: Ayrımsallık Geçerliliği

	Örgütsel Adalet	Yapıcı Ses Çıkarma	Özyeterlilik
Örgütsel Adalet	0,66		
Yapıcı Ses Çıkarma	0,54	0,89	
Özyeterlilik	0,27	0,46	0,80

Not: Korelasyonlar arasındaki köşegen elemanlar AVE'nin kareköküdür.

5.3. Değişkenler Arasındaki Korelasyona Yönelik Bulgular

Çalışma kapsamında algılanan örgütsel adalet, yapıcı ses çıkarma davranışı ve özyeterlilik değişkenleri arasında ilişkinin ne yönde olduğunu ortaya çıkarmak amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6: Değişkenlere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

		Ortalama	Std. Sapma	Örgütsel Adalet	Yapıcı Ses Çıkarma	Özyeterlilik
Örgütsel Adalet	Pearson K.	3,7998	,87550	1	,748**	,528**
	P (çift yönlü)				,000	,000
Yapıcı Ses Çıkarma	Pearson K.	4,1695	,93702	,748**	1	,684**
	P (çift yönlü)			,000		,000
Özyeterlilik	Pearson K.	4,2185	,87375	,528**	,684**	1
	P (çift yönlü)			,000	,000	

**Korelasyon $\alpha:0,01$ (çift yönlü) düzeyinde anlamlıdır

Tablo 6 incelendiğinde, otel çalışanları tarafından algılanan örgütsel adalet ile yapıcı ses çıkarma davranışları ve özyeterlilikleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, örgütteki adalet sağlandıkça çalışanların yapıcı yönde ses çıkarma davranışının arttığı ve özyeterliliklerinin de bu durumdan olumlu yönde etkilendiği belirtilebilir.

5.4. Hipotezlerin Testine İlişkin Bulgular

Araştırmada geliştirilen hipotezleri test etmek için basit ve doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Aracılık etkisine yönelik olarak oluşturulan hipotezi test etmek içinse Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı süreç izlenmiştir. Bu üç aşamalı yöntem göre; ilk olarak bağımsız değişkenin (örgütsel adalet), bağımlı değişken (yapıcı ses çıkarma) üzerinde; ikinci olarak ise bağımsız değişkenin (örgütsel adalet), aracı değişken (özyeterlilik) üzerinde etkisi olması gerekmektedir. Son aşamada ise aracı değişken, ikinci adımdaki regresyon analizine eklendiği zamanki durum incelenmelidir. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamsız ilişki olması halinde tam aracılık; bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide bir azalma ortaya çıktığı takdirde ise kısmi aracılık etkisinden bahsedilmektedir. Gerçekleştirilen analiz neticesinde bir yargıya ulaşabilmek için bu üç aşamada da anlamlı düzeyde bir etkinin ortaya çıkması beklenmektedir (Baron ve Kenny, 1986). Tablo 7'de söz konusu analiz sonuçları sunulmaktadır. Tablo 7 incelendiğinde, oluşturulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Araştırmanın birinci hipotezi örgütsel adaletin yapıcı ses çıkarma üzerinde anlamlı etkisi olduğu şeklinde kurulmuştur. Gerçekleştirilen analiz (Tablo 7), modelin anlamlılığını göstermekte olup; modelden yararlanılarak tahminlenme yapılabileceğini ortaya çıkarmaktadır ($F:_{380,043}$; 1,129; $p<0,001$). Katılımcıların örgütsel adaletle yönelik görüşleri, yapıcı ses çıkarma davranışının %55,7'sini açıklamaktadır. Dolayısıyla birinci araştırma hipotezi desteklenmiştir. Tablo 7 incelendiğinde, örgütsel adaletin bağımsız değişken olarak aracı değişken olan öz yeterliliği de etkilediği ($F:_{115,965}$; 2,216; $p<0,001$) saptanmış olup; araştırma kapsamında sunulan H₂ hipotezi de desteklenmiştir. Böylece ilk iki koşul yerine getirilmektedir.

Tablo 7: Hipotez Testi Sonuçları

Hipotez Modeller	Sabit Katsayılar	Standart olmayan katsayılar(*)	Standart Katsayılar	t-değeri	p-değeri	R ²
H ₁ ÖAD → YSÇ	1,129	,800 (,041)	,748	19,495	,000	,557
H ₂ ÖAD → ÖYT	2,216	,527 (,049)	,528	10,769	,000	,276
H ₃ ÖYT → YSÇ	1,075	,733 (,045)	,684	16,239	,000	,466
H ₄ ÖAD→ÖYT →YSÇ	1,526	,038 (0,73)	,063	,596	,551	,465

* Parantez içindeki değerler standart hata değerleridir. (ÖAD= Örgütsel Adalet; ÖYT=Özyeterlilik; YSÇ=Yapıcı Ses Çıkarma)

Aracılığın olabilmesi amacıyla, bağımsız ve aracı değişken modele aynı anda dahil edilmelidir. Gerçekleştirilen analizde (Tablo 7), modele özyeterliliğin girmesi ile yapıcı ses çıkarma davranışını olumlu düzeyde etkileyen örgütsel adaletin (bağımsız değişken) standardize edilmiş β katsayısı ,528'den -,063'e düşmekte ve anlamsız hale ($p:0,551$) gelmektedir. Bu durum, örgütsel adaletin yapıcı ses çıkarma üzerindeki etkisinde özyeterliliğin tam aracı olduğunu ortaya çıkarmaktadır. İlgili sonuçlar araştırmanın üçüncü ve dördüncü hipotezinin de desteklendiğini göstermektedir.

Saptanan aracılık etkisinin anlamlılığı Sobel testi aracılığıyla da test edilmek istenmiştir. Sobel (1982)'in önerdiği bu işlemin sonucunda (MacKinnot, vd., 2002, s. 85), hesaplanan Z değerinin ($Z=8,974$) 1,96'dan ($p<0,05$) büyük olduğu ortaya çıkarılmıştır. Dolayısıyla, aracılık etkisinin $\alpha:0,05$ düzeyinde anlamlı olduğu ortaya çıkarılmıştır.

6. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Örgütsel adaletin yapıcı ses çıkarma üzerindeki etkisini belirleyebilmek amacıyla otel çalışanları üzerinde yapılan araştırmada önemli sonuçlar elde edilmiştir. Öncelikle yapılan analizlerde örgütsel adaletin yapıcı ses çıkarma davranışını olumlu yönde etkilediği saptanmıştır. Bu sonuç, örgütsel adalet algısı yüksek olan çalışanların, yapıcı yönde ses çıkarma davranışı sergilediğini göstermektedir. Ters olarak da, örgütsel adalet algısı düşük olan çalışanların yapıcı yönde ses çıkarma davranışlarından da uzak olabilecekleri belirtilebilir. Bu bulgular, Tangirala ve Ramanujam, 2008, Özçınar (2015), Shin vd. (2015), Kılıç ve Toker (2020) ile Köksal vd., (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışma bulguları ile birtakım benzerlikler taşımaktadır. Özçınar vd., (2015) imalat sanayisindeki çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel adaletin tüm boyutlarının çalışanların ses çıkarma davranışı üzerinde etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. İlgili çalışmada, çalışanların algıladıkları örgütsel adaletin; etkileşimsel, dağıtımsal ve prosedürel olmak üzere 3 boyut altında değerlendirilmesi söz konusu çalışmayı bu çalışmadan farklılaştırmaktadır. Kılıç ve Toker (2020), çalışanların örgüt içerisinde adaletsiz bir politika izlendiğine dair inançlarının ses çıkarma davranışlarını etkilediğini saptamışlardır. Dolayısıyla otel çalışanlarının adaletli bir ortamda kendilerini güvende hissetmeleri yapıcı yönde ses çıkarma eğilimlerini desteklemektedir. Bu çalışma bulguları ile çelişen çalışmalar da mevcuttur (Sayers vd., 2011; Mingzheng vd., 2014). Örneğin, Sayers vd. (2011) yapmış oldukları çalışma sonucunda, adaletli bir çalışma ortamının olumsuz davranışlar ile olumsuz duygular arasındaki ilişkiyi güçlendirdiğini tespit etmiştir. Efe (2018) çalışanların işsiz kalma korkusu, mevcut konumlarını kaybetme korkusu gibi sebeplerden dolayı örgütün mevcut düzeni ve

yöneticilerin uygulamalarını adaletli olarak algılayabileceklerini belirtmektedir. Söz konusu bu sonuçlar, örgütlerin adaletli bir ortam yaratmasının önemine dikkat çekmekte ve yöneticilerin adaleti teşvik etmeleri gerektiğini ortaya çıkarmaktadır. Yöneticiler, örgütsel adalet algısını artırmak için iletişime önem vermeli, eşitlik ilkesine bağlı kalarak bütün çalışanlara eşit davranmalı, çalışanların fikirlerini önemseyerek alınacak kararlara onları dâhil etmelidir. Aynı zamanda, insan kaynakları politikalarını adil bir şekilde uygulamalı, şikâyetleri ele almak ve sorunları çözmek için gayret göstermelidir. Böylelikle, örgütlerde daha üretken ve iş birlikçi bir örgüt kültürü oluşturularak çalışanların örgüt lehine ses çıkarmaları sağlanabilir.

Çalışmada elde edilen diğer bir sonuç, örgütsel adaletin çalışanların özyeterlilikleri üzerinde pozitif etkilerinin olduğudur. Bu etkiyle beraber, çalışanların örgüt ve yöneticilerinin adil olduklarını algıladıkça özyeterlilik düzeylerinin arttığını belirtmek olasıdır. Elde edilen bu bulgu; Moorman, 1991; Pierce ve Gardner (2004), Mert ve Şen (2019), Abuelhassan and AlGaasim (2022) ile Polat (2022) tarafından yapılan çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Pierce ve Gardner (2004), örgütsel adalet algısı ile örgütün önemli bir parçası olduklarını fark eden çalışanların özyeterlilik düzeylerinin arttığını belirtmektedir. Polat (2022) çalışanların örgütsel adalet algıları ve özyeterlilikleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir. Çakı ve Aslan (2022) tarafından yapılan çalışma sonucunda, örgütsel adaletin sadece etkileşimsel adalet boyutunun çalışanların özyeterlilikleri üzerinde pozitif etkisi olduğunu saptaması, bu çalışmada elde edilen genel adalet algısı bakımından farklılık göstermektedir. Mert ve Şen (2019) örgütsel adalet algısının çalışanın özyeterliliğini yordadığını tespit etmişlerdir. Bu durum, çalışanların kendi bilgi ve yeteneklerine olan inançların artmasına imkân tanırken, yönetici pozisyonundaki kişilerin çalışanlara sergiledikleri tutum ve davranışların da önemli olduğunu göstermektedir. Ayrıca, çalışanların performansının artması için sadece kendilerine güvenmelerinin yeterli olmayabileceği; bunun için yönetici pozisyonundaki kişilerin çalışanlara karşı her açıdan adil davranması gerektiği belirtilebilir. Hatta örgütlerin işe alımlarda çalışanların niteliklerine hassasiyet göstermesinin örgütsel politikalarla değer kazanacağı ve bu bakış açısıyla olumlu manada örgütsel sonuçları ortaya çıkarabileceği de unutulmamalıdır.

Çalışmada, ayrıca, özyeterliliğin yapıcı ses çıkarma davranışı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Örgütsel adalet algısı ne kadar yüksekse özyeterlilik düzeyine de olumlu yansıtacağı, çalışanın kurumundan aldığı adil davranışın karşılığını vermek, kuruma katkı sağlamak amacıyla daha fazla yapıcı düzeyde ses çıkarma davranışı göstereceği belirtilebilir. Bu sonuç; Luszczynska vd. (2005), Üngüren ve Ercan (2015), Wang (2010), Bakan vd. (2017), Yeşilkuş vd. (2021) ile Kanten vd. (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışma bulgularıyla benzerlik taşımaktadır. Bakan vd. (2017) mesleki özyeterliliğin çalışanların örgütteki uygulamalara, alınan kararlara ilişkin görüşlerini ve eleştirilerini üstlerine taşıyarak ses çıkarma davranışı sergilediklerini belirtmişlerdir. Üngüren ve Ercan (2015) özyeterliliği yüksek çalışanların kararlı, mücadeleci ve yeniliğe açık özelliklerinden dolayı örgütteki olaylar ve durumlar karşısında kendilerini rahat bir şekilde ifade edebildiklerini saptamışlardır. Yeşilkuş vd. (2021) özyeterlilik düzeyleri yüksek olan çalışanların işletmelerindeki politikaların olumlu yönde yenilenmesinde daha fazla gayret gösterdiklerini saptamışlardır. Ters bir bulgu olarak, Durmaz ve Ören (2017) özyeterlilik inancı yüksek olan çalışanların, yeterlilikleri konusundaki fazla güvenin yaptığı işte daha az özenli olmasına ve daha az zahmet göstermesine neden olabileceğini belirtmektedir. Gerek alanyazında gerekse de bu çalışmada ortaya çıkarılan bulgular, özyeterliliği yüksek olan çalışanların hedef belirleme ve bu hedeflere ulaşmada daha başarılı oldukları ve amaçlarına ulaşan çalışanların örgüte daha fazla katkı

sağlayabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, çalışanların özyeterlilik inançlarını arttırmak için örgütteki başarısının desteklenmesi ve teşvik edilmesi onların yapıcı düzeyde ses çıkarma davranışını da artıracaktır. Bu çerçevede işletmelerin, çalışanlarının daha fazla yapıcı ses çıkarmasını sağlamak için örgütün amaç ve politikalarına yönelik düzenli toplantılar yapması, bu toplantılarda ise birimlerin yoğun bir şekilde iletişim kurmasına fırsat tanınması ve her bir çalışanın fikrini belirtmesine destek olacak demokratik bir çalışma ortamı oluşturulması önerilmektedir. Bu sayede yapıcı ses çıkartma davranışı artarak örgüte önemli bir yükseliş ivmesi kazandıracaktır. Ayrıca bu çıktıların, insan kaynakları yönetiminde bilhassa personelin alımı, yerleştirilmesi ve kariyer planlaması gibi aşamalarda alınacak kararlara/uygulamalara yardımcı olabileceği ifade edilebilir. Bu bakımdan özyeterlilik algısı, kişilerin yapıcı düzeyde ses çıkarma davranışında etkisi olan önemli bir kişilik özelliği olarak değerlendirilebilir.

Çalışmada ortaya çıkarılan bir diğer önemli bulgu ise örgütsel adaletin yapıcı ses çıkarma üzerindeki etkisinde özyeterliliğin tam aracılık etkisine sahip olduğudur. Sonuç olarak, gerek gerçekleştirilen bu çalışmanın ortaya çıkardığı bulgular, gerekse de yapılan benzer araştırmalar, örgütsel adalet algısı yüksek olan çalışanların özyeterliliklerinin yükseleceği ve buna bağlı olarak da gönüllülük ve isteklilik esasına göre yapıcı ses çıkarma davranışları göstererek örgüte katkıda bulunacaklarını göstermektedir (Choi vd., 2015; Abuelhassan ve AlGaasim, 2022). Choi vd. (2015) çalışanların örgütsel adalet algılarının yapıcı ses çıkartma davranışına dönüşüp dönüşmeyeceğinin onun özyeterlilik inancına bağlı olduğunu belirtmesi, adaletin yapıcı ses çıkarma davranışı üzerinde özyeterliliklerinin aracı bir rol üstlenebileceğini göstermektedir. Bu çıktılara göre otel işletmelerinin performansı ve verimliliği arttırarak kaliteli bir şekilde hizmet sunabilmek ve özyeterlilikleri yüksek çalışanları örgütte tutabilmek için onlara kendilerini özgür bir biçimde ifade edebilecekleri adil bir örgütsel ortama zemin hazırlamalıdır. Yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişkilerin adalet prensipleri çerçevesinde gerçekleşmesi, örgütteki başarıyı da beraberinde getirmektedir. Örgütün çalışanlarını fikirlerini beyan etmesi için cesaretlendirmesi çalışanların özyeterliliklerini büyük ölçüde artırmaktadır. Özyeterliliği artan çalışan kurumun faydası için daha fazla çaba göstererek kariyerinde başarı elde edebilmektedir. Köse (2018) çalışanların adaletsizlik algısının çevre, örgüt veya bireysel kaynaklı faktörlerden etkilenebileceğini belirtmektedir. Bu kapsamda, çalışanların örgütte alınan kararlar, yapılan uygulamalar, işletilen süreçler dâhilinde örgütte adaleti hissettikleri zaman yapıcı yönde ses çıkarma davranışı sergileyeceklerdir. Bu durumda öz yeterliği yüksek çalışanların bu ilişkide aracı rol üstlendiği görülmektedir. Bireylerarası ilişkilerde davranışların çeşidi çalışanların adaletsizlik algısının temelini oluşturmaktadır. Gerçekleştirilen çalışma çıktıları, çalışanların karar alma aşamasında aktif bir şekilde rol almasına ve örgütsel uygulama ve kararlara katılım sağlamlarının önemine vurgu yapmaktadır. Bu nedenle, yöneticiler çalışanların karar alma sürecine katılımını teşvik etmelidir. Çalışanların karar alma aşamasına katılımı teşvik edildiğinde prosedürleri/uygulamaları daha adil olarak algılayabilmektedir. Dolayısıyla araştırma kapsamında sunulan dört hipotez de kabul edilmiştir.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, araştırma kapsamında elde edilen veriler Adana ilinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmelerinden toplanmıştır. Araştırma kapsamının genişletilmesi için il genelindeki diğer özellikteki otel işletmelerinden de veri alınabilir. Ayrıca, gerçekleştirilecek çalışmalarda bu konunun farklı sektörler veya bölgeler kapsamında araştırılması farklı sonuçlar ortaya çıkarabilir ve bu çalışma neticesinde elde edilmiş olan bulguların benzerlik veya farklılıkları çerçevesinde kıyaslama yapılabilir. Araştırmada, araştırma modeli ve

soruları doğrultusunda örgütsel adalet değişkeni alt boyutlarının diğer değişkenlerle olan ilişkisi dikkate alınmamıştır. Sonraki araştırmalarda alt boyutlar da detaylı olarak analiz edilebilir. Araştırmanın nicel yöntemlerden anket tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiş olması örnekleme ve genellenebilirlik açısından birtakım sınırlılıkları beraberinde getirmektedir. Araştırmada zaman ve maliyet gibi nedenlerle kolayda örnekleme yönteminin tercih edilmesi araştırma sonucu elde edilen bulguların evrene genellemesinde daha temkinli davranılmasını gerektirmektedir. Bu nedenle, farklı örnekleme yöntemlerinden de yararlanılabilir ve evreni yeterli düzeyde temsil edebilecek verilere ulaşılabilir.

7. Kaynaklar

- Abuelhassan, A. E. and AlGassim, A. (2022), "How Organizational Justice in the Hospitality Industry Influences Proactive Customer Service Performance Through General Self Efficacy", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(7), ss. 2579-2596.
- Aggarwal, A., Goyal, J. and Nobi, K. (2018), "Examining the Impact of Leader-Member Exchange on Perceptions of Organizational Justice: The Mediating Role of Perceptions of Organizational Politics", *Theoretical Economics Letters*, 8, ss. 2308-2329.
- Alkan, B. N. ve Giritlioğlu, İ. (2022), "Otel işletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Adalet ve Nepotizm Algılarının Yaşam Tatminine Etkisi", *Journal Of Tourism Research Institute*, 3(2), ss. 123-136.
- Ambrose, M., Hess, R. L., and Ganesan, S. (2007), "The Relationship Between Justice and Attitudes: An Examination of Justice Effects on Event and System-Related Attitudes", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), ss. 21-36.
- Armstrong, M. ve Taylor, S. (2014), *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, United Kingdom: Kogan Page Publishers.
- Arseven, A. (2016). Öz Yeterlilik: Bir Kavram Analizi. *Turkish Studies*, 11(19), 63-80.
- Ayar, M. (2022), "Etik Liderlik Davranışının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü", *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 3(1), ss. 1-22.
- Aryee, S., Budhwar, P. S. and Chen, Z. X. (2002), "Trust as a Mediator of the Relationship Between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model", *Journal of Organizational Behavior*, 23, ss. 267-285.
- Bagozzi R. ve Yi Y. (1988). "On the Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of Academy of Marketing Science*, 16(1), ss. 74-94.
- Bakan, İ., Doğan, İ. F. ve Yılmaz, Y. S. (2017), "Çalışanlarda Mesleki Öz Yeterlilik Algısı İle Örgütsel Muhalefet İlişkisi", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), ss. 54-70.
- Bandura, A. (1977), "Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change", *Psychological Review*, 84, ss. 191-215.
- Bandura, A. (2002), "Social Cognitive Theory in Cultural Context", *Applied Psychology: An International Review*, 51(2), ss. 269-290.
- Bandura, A. (2006). *Autobiography*. In *A History of Psychology in Autobiography*, 9th ed. (Eds. MG Lindzey, WM Runyan) Washington DC, American Psychological Association.
- Barçın, N.(2012), *İşletmelerde Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Baron, R. M. ve Kenney, D. A. (1986), "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical

- Considerations", *Journal of Personality & Social Psychology*, 51(6), ss. 1173-1182.
- Basım, N., Korkmazıyürek, H. ve Tokat, O. (2008), "Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, ss. 121-130.
- Beugre, C.D. 1998. Managing Fairness in Organization. Quorum: Westport, CT.
- Beugre, C. D. and Baron, R. A. (2001), "Perceptions of Systemic Justice: The Effects of Distributive, Procedural and Interactional Justice", *Journal of Applied Social Psychology*, 31(2), ss. 324-339.
- Bies, R. J. (2001). "Interactional (In) Justice: The Sacred and the Profane", In J. Greenberg, and R. Cropanzano (Eds.), *Advances in Organizational Justice*, ss. 89-118, California: Stanford University Press.
- Botero, I. C. and Van Dyne, L. (2009), "Employee Voice Behavior: Interactive Effects of LMX and Power Distance in the United States and Colombia", *Management Communication Quarterly*, 23(1), ss. 84-104.
- Bowen, F. and Blackmon K. (2003), "Spirals of Silence: The Dynamic Effects of Diversity on Organizational Voice", *Journal of Management Studies*, 40(6), ss. 1393-1417.
- Campbell, N. S., Perry, S. J., Jr Maertz, C. P., Allen, D. G. and Griffeth, R.W. (2013), "All You Need is Resources: The Effects of Justice and Support on Burnout and Turnover", *Human Relations*, 66(6), ss. 759-782.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S. ve Barua, M. K. (2013), "Engaged Versus Disengaged: The Role Of Occupational Self-Efficacy", *Asian Academy of Management Journal*, 18(1), ss. 91-108.
- Chegini, Z., Janati, A., Asghari-Jafarabadi, M. ve Khosravizadeh, O. (2019), "Organizational Commitment, Job Satisfaction, Organizational Justice and Selfefficacy among Nurses", *Nursing Practice Today*, 6(2), ss. 86-93.
- Choi, B. K., Moon, H. K. ve Chun, J. U. (2015), "Impression Management Motive and Voice: Moderating Effects of Self-Monitoring, Self-Efficacy, and Voice Instrumentality", *Asian Journal of Social Psychology*, 18(3), ss. 225-235.
- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A. (2010), "Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler için Önemi", *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), ss. 194-213.
- Colquitt, J. A. (2001), "On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of A Measure". *Journal of Applied Psychology*, 86, ss. 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J. Porter, C. O. L. H. and Ng, K. Y. (2001). Justice At The Millennium: A Meta-Analytic Review Of 25 Years Of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), ss. 425-445.
- Colquitt, J. A. ve Rodell, J. B. (2011), "Justice, Trust, and Trustworthiness: A Longitudinal Analysis Integrating Three Theoretical Perspectives", *Academy of Management Journal*, 54(6), ss. 1183-1206.
- Colquitt, J. A. ve Zipay, K. P. (2015), "Justice, Fairness, and Employee Reactions", *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, ss. 75-99.
- Çakı, N. ve Aslan, M. (2022), "Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Moderatör Rolü", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), ss. 2601-2613.
- Çakıcı, A. C. ve Yılmaz, B. E. (2012), "Mersin'deki Otel Çalışanlarının Nükleer Kaygıları, Çevresel Yaklaşım ve Çevreci Tüketim Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma", *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), ss. 1-22.

- Çetin, F. ve Basım, H. (2015), "İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Öz Yeterlilik Algısının Rolü", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35, ss. 255-269.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014), "Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), ss. 237-278.
- DeConinck, J. B. (2010), "The Effect of organizational Justice, Perceived Organizational Support, and Perceived Supervisor Support on Marketing Employees' Level of Trust", *Journal of Business Research*, 63(12), ss. 1349-1355.
- Demirkiran, M., Taskaya, S. ve Dinc, M. (2016), "A Study on the Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in Hospitals", *International Journal of Business Management and Economic Research*, 7(2), ss. 547-554.
- Detert, J. R. and Bruno, E. A. (2017), "Workplace Courage: Review, Synthesis, and Future Agenda for a Complex Construct", *The Academy of Management Annals*, 11(2), ss. 593-639.
- Detert, J. R. and Burris, E. R. (2007), "Leadership Behavior and Employee Voice: Is the Door Really Open?", *Academy of Management Journal*, 50(4), ss. 869-884.
- Devika, P. and Reddy, S. V. S. (2019), "Quality Of Work Life and Employee Engagement", *Parishodh Journal*, 8(2), ss. 10-20.
- Du, M. and Bao, Z. (2023), "Visionary Leadership and Employee Voice Behavior: Mediating Role of Self-Efficacy", *Social Behavior And Personality: An International Journal*, 51(3), ss. 68-74.
- Durmaz, Ş. ve Ören, K. (2017), "Öz Yeterlilik ve Özgüvenin İşgücü ve İstihdama Etkisine Bir Bakış", *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), ss. 109-120.
- Edezaró, P. O. (2022), "Relationship Between Organizational Justice, Job Satisfaction, Perceived Trust, Employee Voice, and Organisational Citizenship Behaviour", *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, 2(1), ss. 2770-2790.
- Efe, D. (2018). Algılanan Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sessizlik Ve Seslilik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Erdoğan Aracı, Ü. (2019), "Etik Liderlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Yapıcı Ses Çıkartma Davranışının Aracı Rolü", *Turizm Akademik Dergisi*, 6(1), ss. 17-30.
- Farrell, D. and Rusbult, C. E. (1992), "Exploring the Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Typology: The Influence of Job Satisfaction, Quality of Alternatives, and Investment Size", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3), ss. 201-218.
- Girgin, M. S. ve Başar, Ö. D. (2019), "The Effect of Academicians' Self-Efficacy Perception on Their Voice Behaviour", *Journal of Industrial Policy and Technology Management*, 2(2), ss. 77-88.
- Gleeson, E. (2016). Re-conceptualising Hirschman's exit, voice and loyalty model for contemporary organisational contexts, Master of Business Thesis, University of Notre Dame.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-438.
- Hannah, S. T., Avolio, B. J., Luthans, F. and Harms, P. D. (2008), "Leadership Efficacy: Review and Future Directions", *The Leadership Quarterly*, 19, ss. 669-692.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis, seventh edition*. USA: Pearson.
- Hirschman, A. O. (1980), "Exit, Voice, and Loyalty: Further Reflections and a Survey of Recent Contributions", *The Milbank Memorial Fund Quarterly: Health and Society*, 58(3), ss. 430-453.
- İçerli, L. (2010). "Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), ss. 67-92.
- İşler, M. ve Avcı, A. (2023), "Hizmetkâr Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü", *Toplum, Eğitim ve Kültür Araştırmaları Dergisi*, 2(1), ss. 34-48.
- Jerusalem, M. ve Schwarzer, R. (1979). The General Self-Efficacy Scale (GSE). <http://userpage.fuberlin.de/health/engscal.htm> (1 Ekim 2023).
- Judge, T. A. and Colquitt, J. A. (2004), "Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict", *Journal of Applied Psychology*, 89(3), ss. 395-404.
- Kalaycı, Ş. (2009). *Spss Uygulamaları Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayıncılık.
- Kanten, P., Pazarçık, Y., Durmaz, M. G. ve Arda, B. (2022), "İşyerinde Sosyal Cesaretin Prososyal Ses Çıkarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Proaktif Kişiliğin Aracılık Rolünün Belirlenmesi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(4), ss. 2867-2877.
- Kendir, H. ve Özkoç, A. G. (2018), "Otel İşletmelerinde Çalışanların Kariyer Tatmini ve Kariyer Bağlılığı İlişkisinde Öz Yeterliliğin Rolü", *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), ss. 78-112.
- Kılıç, S. ve Toker, K. (2020), "Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15(58), ss. 288-303.
- Kim, S. K. ve Jeong, Y. (2021), "Developing the Healthy and Competitive Organization in the Sports Environment: Focused on the Relationships Between Organizational Justice, Empowerment and Job Performance", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(17), ss. 1-15.
- Kim, H. and Kiura, M. (2023), "The Influences of Social Status and Organizational Justice on Employee Voice: A Case of Customer Care Workers", *International Journal of Business Communication*, 60(3), ss. 802-822.
- Koerner, M. M. (2014). Courage as Identity Work: Accounts of Workplace Courage. *Academy of Management Journal*, 57(1), 63-93.
- Koys D. J. ve Decottis T. A. (1991), "Inductive Measures of Psychological Climate", *Human Relations*, 44(3), ss. 265-285.
- Köksal, K., Mert, İ. S. ve Gürsoy, A. (2022), "İşyeri Sosyal Cesareti İle Örgütsel Adalet İlişkisi: Cinsiyete Göre Çoklu Grup Analizi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(39), ss. 29-41.
- Köse, S. (2018). Örgütsel Adalet ve Yönetici Desteği İle İhbarcılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Lambert, E. (2003), "Justice in Corrections: An Exploratory Study of the Impact of Organizational Justice on Correctional Staff", *Journal of Criminal Justice*, 31(2), ss. 155-168.
- Lau, D. C. and Liden, R. C. (2008), "Antecedents of coworker Trust: Leaders' Blessings", *Journal of Applied Psychology*, 93(5), ss. 1130-1138.
- Lee, A. J. (2007). *Organizational justice: A mediated model from individual well-being and social exchange theory perspectives*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uluslararası Touro Üniversitesi, Kaliforniya.

- Liang, J., Farh, C. I. and Farh, J.L. (2012), "Psychological Antecedents of Promotive and Prohibitive Voice: A Two-Wave Examination", *Academy of Management Journal*, 55, ss. 71- 92.
- Liu, F., Liu, J. ve Ding, H. (2023), "Employee Strengths Mindset and Voice Behavior: The Roles of General Self-Efficacy and Leader–Member Exchange", *Sustainability*, 15(15), 11706.
- Liu, J., Wang, J., Geng, Z., ve 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), ss. 1-8.
- Luszczynska, A., Gutierrez-Dona, B. ve Schwarzer, R. (2005), "General Self-Efficacy in Various Domains of Human Functioning: Evidence From Five Countries", *International Journal of Psychology*, 40(2), ss. 80-89.
- Luthans, F. (2002), "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), ss. 695-706.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, G. S. ve Sheets, V. (2002), "A Comparison of Methods to Test Mediation and Other Intervening Variable Effects", *Psychological Methods*, 7(1), ss. 83-104.
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M. and Taylor, M. S. (2000), "Integrating Justice and Social Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships", *Academy of Management Journal*, 43(4), ss. 738-748.
- Maynes, T. D. ve 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), ss. 87-112.
- McBain, R. (2007), "The Practice of Engagement: Research into Current Employee Engagement Practice", *Strategic HR Review*, 6(6), ss. 16-19.
- Mert, İ. S. ve Şen, C. (2019), "Örgütsel Destek, Örgütsel Adalet ve Öz Kendilik Değerlendirmesinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisi", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, ss. 213-231.
- Mingzheng,W., Xiaoling, S., Xubo, F. ve Youshan, L. (2014), "Moral Identity as a Moderator of The Effects of Organizational Injustice on Counterproductive Work Behavior among Chinese Public Servants", *Public Personnel Management*, 43, ss. 314-324.
- Minibas Poussard, J., Le Roy, J. and Erkmen, T. (2017). The Moderating Role of Individual Variables in The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Commitment. *Personnel Review*, 46(8), ss. 1635-1650.
- Moorman, R. H. (1991), "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?", *Journal of Applied Psychology*, 76(6), ss. 845-855.
- Morrison, E. W. (2011), "Employee Voice Behavior: Integration and Directions for Future Research", *The Academy of Management Annals*, 5(1), ss. 373-412.
- Murphy, S. M., Wayne, S. J., Liden, R .C. and Erdoğan, B. (2003), "Understanding Social Loafing: the Role of Justice Perceptions and Exchange Relationships", *Human Relations January*, 56(1), ss. 61-84.
- Nam, D. (2008). Güven ve Örgütsel Adaletin Beklenti Ötesi Özyeterlilik Davranışına Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Niehoff, B. P. ve Moorman, R. (1993), "Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior", *Academy of Management Journal*, 36(3), ss. 527-556.
- Nikolaou, I., Vakola, M. ve Bourantas, D. (2008), "Who speaks up at work? Dispositional Influences on Employees' Voice Behavior", *Personnel Review*, 37(6), ss. 666-679.

- Oğuzhan, Y. S. ve Doğan, S. (2022), "Örgütsel Adaletin Örgütsel Sessizlik ve Örgüte Olan Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), ss. 183-203.
- Oren, L., Tziner, A., Nahshon, Y. ve Sharoni, G. (2013), "Relations between OCBs, Organizational Justice, Work Motivation and Self-Efficacy", *Amfiteatru Economic Journal*, 15(34), ss. 505-517.
- Özçınar, M., Demirel, Y. ve Özbezek, B. D. (2015), "Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(13), ss. 150-171.
- Pierce, J. L. ve Gardner, D. G. (2004), "Self-Esteem within The Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature. *Journal of Management*, 30(5), ss. 591-622.
- Pinder C. C. and Harlos K. P. (2001). Employee Silence: Quiescence and Acquiescence As Responses to Perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, ss. 331-369.
- Polat, Ş. (2022). Duygusal Bağlılık, Örgüt Kaynaklı Öz Saygı, Örgütsel Adalet ve Destek Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 23(2), ss. 345-364.
- Premeaux, S. F. ve 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), ss. 1537-1562.
- Qian, X., Li, Q., Song, Y. and Wang, J. (2019), "Temporary Employment and Voice Behavior: The Role of Self Efficacy and Political Savvy", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 58(4), ss. 607-629.
- Qureshi, H., Frank, J., Lambert, E. G., Klahm, C. and Smith, B. (2017). Organisational Justice's Relationship with Job Satisfaction and Organisational Commitment Among Indian Police. *The Police Journal*, 90(1), ss. 3-23.
- Robbins, J. P. ve Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. Fourteenth Ed., NJ: Pearson.
- Roch, S. G. ve Shanock, L. R. (2006), "Organizational justice in an exchange framework: clarifying organizational justice distinctions", *Journal of Management*, 32(2), ss. 299-322.
- Rupp, D. E. ve Cropanzano, R. (2002), "The Mediating Effects of Social Exchange Relationships in Predicting Workplace Outcomes from Multifoci Organizational Justice". *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 89(1), ss. 925-947.
- Sadeghian, S., Rahimnia, F., Shirazi, A. ve Kaffashpoor, A. (2018), "Investigating the Effect of Prosocial Voice on Psychological Empowerment of Employees, *European Journal of Sustainable Development*, 7(2), ss. 191-202.
- Sari, U. T. (2019), "The Effect of Ethical Leadership on Voice Behavior: The Role of Mediators Organizational Identification and Moderating Self-Efficacy For Voice", *Journal of Leadership in Organizations*, 1(1), ss. 48-66.
- Sayers, J., Sears, K., Kelly, K. ve Harbke, C. (2011), "When Employees Engage in Workplace Incivility: The Interactive Effect of Psychological Contract Violation and Organizational Justice", *Employ Respons Rights*, 23(4), ss. 269-283.
- Schepman, S. B. and Zarate, M. A. (2008), "The Relationship Between Burnout, Negative Affectivity and Organizational Citizenship Behavior for Human Services Employees", *Proceedings of World Academy of Science Engineering and Tecnology*, 30, ss. 437-442.
- Scholz, U. ve Schwarzer, R. (2005), "The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies", *The Journal of Psychology*, 139(5), ss. 439-457.

- Schwarzer, R. ve Hallum, S. (2008), "Perceived Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stress and Burnout: Mediation Analyses", *Applied Psychology: An International Review*, 57, ss. 152-171.
- Sekerka, L. E. and Bagozzi, R. P. (2007), "Moral Courage in the Workplace: Moving to and from the Desire and Decision to Act", *Business Ethics: A European Review*, 16(2), ss. 132-149.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business-A skill building approach*. (2nd Ed). United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N. ve Kim, M. S. (2015), "Top Management Ethical Leadership and Firm Performance: Mediating Role of Ethical and Procedural Justice Climate", *Journal of Business Ethics*, 129(1), ss. 43-57.
- Singh, S. K. ve Singh, A. P. (2019) "Interplay of Organizational Justice, Psychological Empowerment, Organizational Citizenship Behavior, and Job Satisfaction in the Context of Circular Economy", *Management Decision*, 57(4), ss. 937-952.
- Şahin, R. ve Kavas, E. (2016), "Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma: Bayat Örneği", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), ss. 119-140.
- Tangirala, S. ve Ramanujam, R. (2008), "Employee Silence on Critical Work Issues: The Cross Level of Procedural Justice Climate", *Personnel Psychology*, 61(1), ss. 37-68.
- Tian, M. and Huang, L. (2013), "Lattice-Based Message Recovery Signature Schemes", *International Journal of Electronic Security and Digital Forensics*, 5, ss. 257-269.
- Tong, Y. ve Shanggui, S. (2004), "A Study on General Self-Efficacy and Subjective Well-Being of Low SES-College Students in a Chinese University". *College Students Journal*, 38(4), ss. 637-642.
- Tokmak, M. (2019), "İşlemsel ve İlişkisel Psikolojik Sözleşmenin İşgörenlerin Pozitif Ses Davranışı Üzerindeki Etkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma", *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(17), ss. 587-604.
- Tziner, A., Oren, L., Bar, Y. and Kadosh, G. (2011), "Corporate Social Responsibility, Organizational Justice and Job Satisfaction: How do They Interrelate, If at All?", *Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(1), ss. 67-72.
- Üngüren, E. ve Ercan, A. (2021), "Sessizleşen Örgütlerde Öz Yeterlilik Algısının Rolü: Alanya'daki Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), ss. 115-156.
- Wang, X., Liao, J., Xia, D. and Chang, T. (2010). The Impact of Organizational Justice on Work Performance: Mediating Effects of Organizational Commitment and Leader- Member Exchange. *International Journal of Manpower*, 31(6), ss. 660-677.
- Wei, X., Hisrich, R. and Peng, X. (2020), "Chinese Employees' Psychological Empowerment and Voice Behavior: Organizational Justice as a Moderator", *Social Behavior and Personality: An international journal*, 48(6), ss. 1-12.
- Wong, K., K., K., (2013). "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using Smartpls", *Technical Note 1, Marketing Bulletin*, 24, ss. 1-32.
- Van Dyne, L. ve LePine, J. A. (1998), "Helping And Voice Extra-Role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity", *Academy of Management Journal*, 41(1), ss. 108-119.
- Yeşilkuş, F., Özbozkurt, O. B. ve Korkmazyürek, H. (2022), "Psikolojik Sermayenin İşe Angaje Olma Üzerindeki Etkisinde Pozitif Ses Çıkartma Davranışının Aracılık Rolü" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 48, ss. 185-202.

Zimmerman, B. J. (2000), "Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn", *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), ss. 82-91.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.	Bilgilendirilmiş Onam Formu: Tüm taraflar kendi rızaları ile çalışmaya dâhil olmuşlardır.
Teşekkür: Katkılarından dolayı hakemlere teşekkür ederim.	Araştırmacıların Katkı Oranı: Meral ÜZÜLMEZ çalışmanın %100'üne katkı sağlamıştır.
Destek Bilgisi: Herhangi bir kurum ve/veya kuruluştan destek alınmamıştır.	Etik Kurul Onayı: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 13.09.2023 tarih ve 2023/9/18 sayılı kararı ile alınmıştır.
Çıkar Çatışması: Çalışma tek yazarlıdır.	