

Sosyal Bilimler Dergisi - Journal of Social Sciences

ISSN 2146-4561

Haziran / June 2019, 9 (17): 22-43

Özgeçilik Davranışının Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Çalışan Sessizliğinin Aracı Rolü
The Mediating Role of Employee Voice on the Effect of Altruism Behavior on Individual Performance

Gamze Ebru ÇİFTÇİ

Dr. Öğretim Üyesi, Hitit Üniversitesi, Sungurlu Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon
Bölümü, Çorum/TÜRKİYE

e-posta: gamzeebruciftci@hitit.edu.tr,

Orcid: 0000-0003-4271-6376

Alper GÜRER

Dr. Öğretim Üyesi, Kırıkkale Üniversitesi, Keskin Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon
Bölümü, Kırıkkale/TÜRKİYE

e-posta: alpergurur@kku.edu.tr,

Orcid: 0000-0002-6745-7895

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article types: Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Received: 15 Nisan / 15 April 2019

Kabul Tarihi / Accepted: 25 Haziran / 25 June 2019

Yayın Sezonu / Pub Date Season: Haziran / June 2019

Atıf/Cite as: Çiftçi, Gamze Ebru, Gürer, Alper, (2019), Özgeçilik Davranışının Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Çalışan Sessizliğinin Aracı Rolü/The Mediating Role of Employee Voice on the Effect of Altruism Behavior on Individual Performance, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (17), 22-43, doi:<https://doi.org/10.31834/kilissbd.553725>

Rights reserved.
For Permissions
sbedergi@kilis.edu.tr

ÖZGECİLİK DAVRANIŞININ BİREYSEL PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÇALIŞAN SESLİLİĞİNİN ARACI ROLÜ

ÖZ

Toplumun refahı açısından olumlu katkı sağladığı ifade edilen özgeci davranış günümüzün gittikçe gerginleşen iş dünyası için önemi yadsınamaz bir durumdur. Yine işletmelerin etkinliklerine ve gelişimine olumlu katkı sağlayacak çalışanların duygu ve düşüncelerini ifade etmelerini sağlayan çalışan sessliliği davranışı da bir o kadar önem arz etmektedir. Her iki değişkenin de çalışanın bireysel performansına olumlu etkisi olduğu düşüncesiyle bu çalışma, özgecılık davranışının bireysel performansa etkisinde çalışan sessliliğinin aracı rolü hipotezinden yola çıkılarak tasarlanmıştır. Bu bağlamda araştırmayı gerçekleştirmek için anket yöntemi seçilmiş ve Tokat ilinde tekstil sektöründe çalışan 347 katılımcı araştırmaya dâhil edilmiştir. Elde edilen veriler neticesinde bu üç değişken arasında yapısal eşitlik modeli kurulmuş ve uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür (RMSEA:0,057, CFI:0,938, NFI:0,900, GFI:0,900, AGFI:0,862 ve RMR:0,052). Sonuç olarak, özgecılık davranışının bireysel performansı olumlu yönde etkilediği yine bu etkide çalışan sessliliğinin artırıcı bir aracı rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerinden ise cinsiyet ve medeni durum arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Özgecılık, Bireysel Performans, Çalışan Sessliliği.

THE MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE VOICE ON THE EFFECT OF ALTRUISM BEHAVIOR ON INDIVIDUAL PERFORMANCE

ABSTRACT

The altruistic behavior that is said to increase the well-being of the society positively is an undeniable behavior for today's increasingly tense business world. Employee voice behavior, which means that employees will express their feelings and thoughts, which will contribute positively to the development of enterprises, is also important. This study, which is thought to have a positive effect on the individual performance of both variables, is designed based on the hypothesis of the mediating role of employee voice in the effect of altruism behavior on individual performance. In this context, the survey method was chosen to carry out the research and 347 participants in the textile sector in Tokat province were included in the study. As a result of the data obtained, a structural equation model was established between the three variables and it was seen that the good values of compliance were acceptable (RMSEA:0,057, CFI:0,938, NFI:0,900, GFI:0,900, AGFI:0,862 and RMR:0,052). As a result, it was seen that altruism behavior had a positive effect on individual performance and employee voice had an intermediary role in this effect. The demographic characteristics of the participants revealed significant differences between gender and marital status.

Keywords: Altruism, Individual Performance, Employee Voice.

GİRİŞ

Özgecılık, başkalarının refahını arttırma amacı taşıyan bir prososyal davranış olarak tanımlanabilir (Batson vd., 1995:1042). Özgecılık olgusu genellikle toplumun önemli bir bileşeni olarak kabul edilse de (Khalil, 2004:98) özgeci davranışı ortaya çıkaran nedenler üzerinde fikir birliğine ulaşamadığını söyleyebiliriz.

Waytz ve diğerlerine göre (2012:7646), psikolojinin en çekişmeli sorularından biri, özgeciliğin görünürde herhangi bir kişisel ödülün bulunmadığı sosyal davranışlarda var olup olmadığıdır. Bu soru prososyal davranışın temelleri ile ilgili iki farklı görüşü ortaya çıkarmıştır. İlk görüş, insanın sadece kendine yarar sağlamak için sosyal olarak hareket ettiğini savunurken, diğer görüş özgeciliğin yalnızca egoist kaygıları yansıtmadığını, aynı zamanda doğası gereği bireyin başkalarının öznel deneyimlerinin farkına vararak empati kurabilmesi sonucu ortaya çıkabileceğini savunur.

Prososyal davranış, başkalarının sıkıntısını azaltmak için atılan birtakım adımları ifade etmektedir (Preston ve de Waal, 2002:4). Fakat bir prososyal davranış biçimi olarak özgeciliğin hangi durumlarda mümkün olabileceği tartışma konusudur.

Sosyal bilim teorisyenlerinin neredeyse tamamının görüşü insanların doğal olarak egoist oldukları ve gerçek özgeciliğin imkânsız olduğu yönündedir (Wakefield, 1993:406).

Mevcut teoriler yaptığımız her şeyin nihayetinde kendimize yarar sağlama hedefine yönelik olduğu görüşünü savunan egoistlik varsayımına dayanmakla beraber empatik duygudan kaynaklanan özgeci motivasyonun da mümkün olabileceğini savunan Batson vd. (1981:290-291), egoizm ile özgecilik arasındaki bu kavramsal ayrımı aşağıdaki şekilde açıklar:

(a) Bir davranış, egoist veya özgeci motivasyonlu olabilir; buradaki ayrım davranıştan ziyade nihai amaçla ilgilidir,

(b) Yardım amacı güden motivasyon, özgecilik ve egoizmin bir karışımı olabilir; başkalarının faydasına eylem geliştirmek için yalnızca veya öncelikle özgeci olmaya gerek yoktur,

(c) Diğerinin memnuniyetini artırmak, özgeci bir son durum hedefine ulaşmak için gerekli ve yeterlidir.

Günümüzde insanların kişisel çıkarları doğrultusunda hareket etmesi oldukça sık rastlanan bir durum olmakla birlikte eğer kişisel çıkar ortak çıkarla bağdaştırılabilirse, bireyin refahı ve herkes için en iyi olan şey aynı ise bir sorun olmadığını söyleyebiliriz; fakat çatışlırlarsa, özgeci bir sebep insanın ortak iyiliğe karşı harekete geçmesine neden olabilir ki ampirik bulgularda (Batson, 1995:1042) empati duyulan bireye fayda sağlamak amacıyla motive olmuş eylem sonucunda, empatinin yarattığı fedakarlığın gücünü kanıtlamaktadır (Batson, 1999:3-4).

Özgecilik genellikle başkaları için endişe içeren somut veya sosyal ödül beklentisinden ziyade içselleştirilmiş değerler, hedefler ve kendi kendine ödüller tarafından motive edilen ve diğerlerine fayda sağlamaya odaklanmış bir prososyal davranış biçimi olarak kabul edilmektedir (Chou, 1996:297; Eisenberg ve Fabes, 1998:706).

Empati ve sempati özgeci davranışı motive etmesi beklenen prososyal bir eğilim ölçüsü olarak düşünülebilir (Eisenberg vd., 1999:1361). Empati, başka birinin duygusal durumunun algılanması ve anlaşılmasına dayalı olarak başkaları için endişelenmeye veya üzüntü duymaya neden olan bir sempatiye ya da buna dayalı bir olumsuz tepki olan kişisel üzüntüye yol açarak özgeci davranışın ortaya çıkmasına neden olabilir (Eisenberg ve Fabes, 1998:732).

Carlo ve Randall'a göre (2002:33), özgecilikle ilişkili diğer bir temel sebep, yardımla ilgili içselleştirilmiş normlar veya ilkelerdir. Bu ilkeler güçlü bir şekilde içselleştirildiğinde, yardıma ilişkin ilkelere sahip kişilerin ihtiyacı olan diğerlerine fayda sağlamak için davranışlarda bulunmaları muhtemeldir. Bu nedenle, kendilerine sorumluluk yükleyen ve topluma karşı sorumlu davranma zorunluluğu olduğuna inanan bireylerin özgeci prososyal davranışlara destek verme olasılıklarının daha yüksek olması beklenmektedir.

Monroe (2002:107) özgeci davranıştan bahsedebilmek için bazı koşulların varlığına dikkat çekmektedir:

- Özgecilik eylem içermelidir. İyi niyetler veya iyi niyetli düşünceler yeterli değildir.
- Eylemin bir amacı olmalıdır.
- Eylem öncelikle kendi refahını ilerletmek için motive edilen davranışın bir sonucu ise, eylem özgeci değildir.
- Sonuçlar, niyetlerden daha az önemlidir.

-Özgecılık hiçbir koşul içermez.

-Özgecılık, özgeci davranışta bulunan bireyin çıkarlarının azalması riskini taşımaktadır.

Özgeci davranışı ortaya çıkaran iki faktörden bahsedilebilir (Gormley, 1996:582): Birincisi, bireyler özgeci davranışın doğası, sosyal koşullar ve bireyle eşzamanlı uyumları ile teşvik edilen bir tür iç tetikleme mekanizmasına sahiptir. İkincisi, özgeci eylemler ile benzersiz şekilde geliştirilmiş kişilik özellikleri arasında bir bağlantı vardır. Bu özelliklerin, önceden içselleştirilen norm ve değerlere ve yardım sağlama deneyiminden kaynaklanan başkalarının ihtiyaçlarının takdirine dayandığı söylenir.

Çalışan özgeciliği, örgütteki diğer çalışanlara yönelik, ancak sonuçta kuruluşa fayda sağlayabilecek yardımcı ve işbirlikçi davranış olarak tanımlanmaktadır (Jex vd., 2003: 172).

Araştırma sonuçları özgeci davranışın çalışan performansı ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışan özgeciliği örgütsel vatandaşlık davranışının bir bileşeni olarak performans üzerinde etkili olmaktadır (Podsakoff vd., 1997:266). Örgütlerde çalışanların özgeci davranışları çalışan performansını doğrudan (Asghar ve Asif, 2018: 6; Köksal vd., 2018:790; Nyarieko vd., 2017:12) veya çalışan performansı ile ilişkili yaşam doyumu (Gülaçtı vd., 2017:481), iyilik hali (Kasapoğlu, 2014:278) vb. bazı örgütsel değişkenleri etkileyerek dolaylı olarak artırmaktadır.

Diğer yandan günümüzün karmaşık ve belirsiz iş ortamında örgütlerin yenilikçiliği hızlandırarak ve örgütsel etkinliği artırarak rekabet üstünlüğü yaratabilmeleri için çalışanlarının örgütleriyle ilgili fikir ve düşüncelerini paylaşmaları önem kazanmaktadır (Hsiung, 2012:349).

Çalışan sessizliği, çalışanların örgütte iyileştirmeyi amaçlayan yapıcı düşünce, bilgi ve örgütteki değişim hakkındaki açık görüşlerini ifade eden, örgüte fayda sağlamayı amaçlayan, yenilikçi, standart prosedürlerde değişiklik öneren yukarı doğru, isteğe bağlı ve kasıtlı sözlü çalışan davranışı olarak tanımlanmaktadır (Botero ve Van Dyne, 2009:85; Burris, 2012:851; Premeaux ve Bedeian, 2003:1538; Van Dyne ve LePine, 1998:109; Van Dyne vd., 2003:1370). Diğer taraftan, örgütlerde “ses” terimi, çalışanların çalıştıkları örgütte iş faaliyetleri ve karar verme konularında söz sahibi olabilmelerini sağlayan mekanizmayı da ifade eder (Wilkinson ve Fay, 2011:65).

Örgütlerde çalışan sessizliği üstleri etkileme, açıkça konuşma, konu benimsetme, sorumluluk alma, ses çıkartma, muhbirlik ve ilkeli örgütsel muhalefet kaynaklı olabilir (Şehitoğlu, 2012:29-32). Çalışanların ses davranışları işleri farklı biçimde yapma fikirlerinden ciddi problemler hakkındaki görüşlerine kadar geniş bir yelpazede değişebilir (Morrison, 2014:174).

Çalışan sessizliğinin nedenlerinden yola çıkılarak 3 boyut altında değerlendirilmesi mümkündür (Van Dyne, vd., 2003:1370-1372):

Korumacı Ses; sesle ilgili literatürün çoğunluğu, onu olumlu ve amaçlanan davranış olarak konumlandırmaktadır. Korumacı ses, sadece örgütsel durumları eleştirmekten ziyade, iyileştirme amaçlı bir değişime yönelik yorumların ifadesini vurgulayan zorunlu olmayan ses davranışı olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla korumacı sesin amacı örgüte ve diğer çalışanlara fayda sağlamaktır.

Korunmacı Ses; çalışanların kendilerini emniyet altına almak için başvurdukları ses davranışlarını ifade etmektedir. Korunmacı ses boyutunda, çalışanlar sorunları tartışmanın sonucunda ortaya çıkabilecek cezai sonuçlardan korkarlarsa, genellikle kendilerini korumaya yönelik savunma davranışlarına girerek tepki verirler ve hatta başkalarını suçlayıcı ses davranışlarında bulunabilirler. Bu nedenle, çalışanlar tarafından ses, diğer konulara odaklanan fikirler önermek veya diğer çalışanlara dikkat çekmek gibi çeşitli savunma iletişimleriyle kendini korumak için kullanılabilir.

Kabullenici Ses; örgütle ilgili duygu ve düşüncelerini paylaşmanın bir fark yaratmayacağı hissi ile ortaya çıkan ses davranışıdır. Diğer ses boyutlarına göre daha az proaktif bir ses davranışını içerir ve genelde anlaşma ve destek ifadeleri ile sonuçlanır.

Çalışan sesliliği ile ilgili araştırmalar Hirschman'ın (1970) sesi memnuniyetsizliğe bir cevap olarak nitelendirdiği çalışmasına dayanmaktadır (Botero ve Van Dyne, 2009:87). Son yıllarda ise örgüt performansı için önemi çok daha fazla anlaşılan çalışan sesliliğini sağlamak için örgütler, hem yüksek performanslı iş sistemlerinin bir parçası olacak hem de sendikaların yerine geçecek bireysel ses fırsatlarını sağlamak için ekip temelli çalışma sistemleri, çalışanların işleriyle ilgili kararlara doğrudan katılımı, uyuşmazlık çözüm prosedürleri vb. bir dizi uygulamaya ağırlık vermeye çalışmaktadırlar (Batt vd., 2002:574).

Burris'e (2012:851-852) göre çalışanların örgütle ilgili fikir, duygu ve düşüncelerini paylaşmaları yüksek kaliteli kararların, kurumsal etkinliğin ve örgütsel performansın anahtarı olarak kabul edilmektedir. Bununla beraber örgütlerde çalışan sesliliğinin etkisi üzerinde farklı bulgular da mevcuttur; öncelikle yöneticiler, kendi görüşlerini destekleyen çalışanların değerlendirmelerini daha uygun görebilirler, ikincisi birçok ses davranışı yenilikçi fikirler önermemektedir. Bu durumda çalışan sesliliğinin örgüte fayda sağlaması beklenirken, sesin türüne ve yöneticiler tarafından algılanış biçimine göre örgüt ve çalışanlar için önemli risk ve maliyetler içermesi de muhtemeldir (Hsiung, 2012:350).

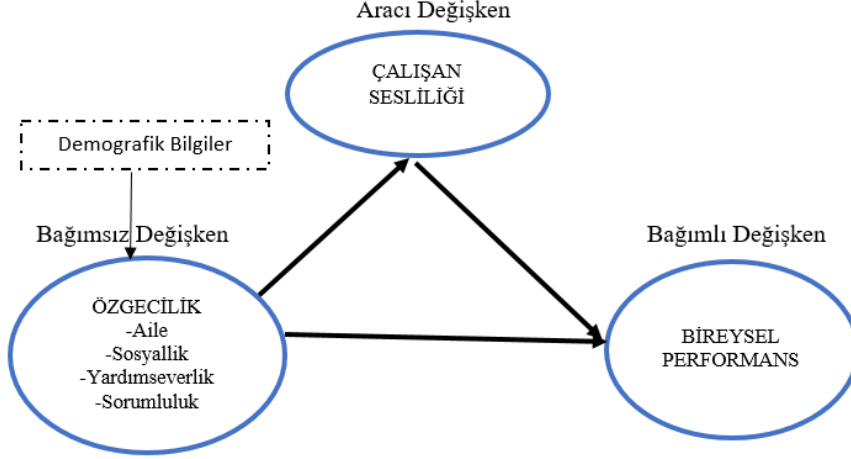
Çalışan sesliliğinden arzu edilen faydanın sağlanmasında liderlerin sese verdikleri tepki belirleyici olabilmektedir. Yöneticiler, kendileriyle aynı fikirde olmayan çalışanların ses davranışlarını kendileriyle aynı fikirde olan çalışanların ses davranışlarına göre daha az desteklerken aynı zamanda bu çalışanların kendilerine daha az sadık olduklarını da düşünmektedirler (Burris, 2012:860-861). Detert ve Treviño (2010:251, 267) tarafından Fortune 500'de yer alan işletmelerde gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre yöneticiler, çalışanların açıkça konuşması sonucu ortaya çıkan bilgiden faydalanabilmek istiyorlarsa çalışanların açıkça konuşmama davranışı sergilemelerinde kendi suçluluklarını kabul etmeliler ve astların ses algıları üzerindeki doğrudan etkilerinin daha fazla farkında olmalıdırlar. Liderler çalışanlarından gelen bilgiler ışığında hareket etmeye istekli olduklarını belirten mesajlar gönderdiğinde, astların konuşma motivasyonları artacaktır; bu tür lider davranışlarının bulunmadığı durumlarda ise astlar algılanan faydalardan ziyade potansiyel riskleri görecektir (Detert ve Burris, 2007:870-876). Çalışan sesini kolaylaştıracak mekanizmaların varlığı, çalışanların fikirlerini ortaya koymalarını teşvik eden bir iklim ve çalışanların ses davranışlarının örgütsel kararlar üzerindeki etkisini görmeleri çalışan sesliliğinin artması açısından önemli görülmektedir (Farndale, 2011:114).

Sesin bir gruba veya örgüte fayda sağlamayı amaçlayan değişiklik önerilerini içeren proaktif bir çalışan davranışı olduğunu vurgulayan Botero ve Van Dyne'da (2009:87-94) lider-üye etkileşiminin örgütlerde çalışan sesliliğini attırdığı bulgusuna ulaşmışlardır. Çalışanların liderlerine güvenmeleri ses davranışlarında artışa neden olmaktadır (Gao vd., 2011:792). Bu noktada etik (Walumbwa ve Schaubroeck, 2009:1281) ve otantik lider (Hsiung, 2012:356) özellikleri taşıyan liderlerin örgütlerde çalışan sesliliğini artıracakları söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına göre çalışan sesliliği işgücü verimliliğini artırmaktadır (Dundon vd., 2004:1166; Kim vd., 2010:386; Morrison, 2014:193) ayrıca çalışan sesi, diğer iş davranışları, tutumlar, iş sonuçları ve örgütsel performans ile pozitif yönlü ilişkilidir ve iş doyumunu destekleyici niteliktedir (Holland vd., 2011:95-105). Ses davranışı, rol performansı, yaratıcılık ve yeni fikirlerin uygulanması (Ng ve Feldman, 2012:227) katılım ve üst yönetime duyulan güven (Rees vd., 2013:2790) ile de pozitif yönlü ilişkilidir.

1. YÖNTEM

1.1. Araştırma Modeli ve Hipotezlerinin Belirlenmesi



Şekil 1.Araştırma Modeli

Araştırma modelinin yer aldığı Şekil 1’de, çalışanlarda özgecilik davranışının bireysel performanslarına etkisinde çalışan sessizliğinin aracı bir rol üstlenip üstlenmediğinin belirlenmesine ilişkin bir model oluşturulmuştur. Katılımcıların demografik faktörlerinin modeldeki değişkenler üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığına dair bulgular ise T-testi ve Anova testleriyle ölçülmüştür. Araştırma modeline göre ise çalışmanın hipotezleri şu şekilde tasarlanmıştır.

H₁: Özgecilik davranışı (ÖD) bireysel performansı etkilemektedir.

H₂: Özgecilik davranışı (ÖD) çalışan sessizliğini etkilemektedir.

H₃: Çalışan sessizliği bireysel performansı etkilemektedir.

H₄: Aile boyutunun (ÖD) bireysel performansa etkisinde çalışan sessizliğinin aracı rolü vardır.

H₅: Sosyallik boyutunun (ÖD) bireysel performansa etkisinde çalışan sessizliğini aracı rolü vardır,

H₆: Yardımseverlik boyutunun (ÖD) bireysel performansa etkisinde çalışan sessizliğinin aracı rolü vardır.

H₇: Sorumluluk boyutunun (ÖD) bireysel performansa etkisinde çalışan sessizliğinin aracı rolü vardır.

H₈: Özgecilik davranışının bireysel performansa etkisinde çalışan sessizliğinin aracı rolü vardır.

H₉: Aile boyutu (ÖD) ile çalışanların demografik özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₁₀: Sosyallik boyutu (ÖD) ile çalışanların demografik özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₁₁: Yardımseverlik boyutu (ÖD) ile çalışanların demografik özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₁₂: Sorumluluk boyutu (ÖD) ile çalışanların demografik özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.

1.2. Araştırma Evren ve Örneklemi

Araştırmada veri elde etmek için, Tokat ilinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde görev yapan çalışanlar tercih edilmiştir. Yaklaşık 600 çalışan olduğu tahmin edilen evrende örneklem seçimi için kolayda örneklem yöntemi uygulanarak toplamda 380 anket dağıtılmış ve 350'sinden geri dönüş alınabilmiştir. 3 anket ise hatalı olduğundan araştırmaya dahil edilmemiştir. Araştırmaya dahil edilen anket sayısı 347'dir. Anket form uygulaması 1-15 Kasım 2018 tarihleri arasında yapılmıştır.

1.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Özgecilik Davranışı Ölçeği; Araştırma değişkenlerinden biri olan özgeci davranışı ölçmek için, London ve Bower (1968) tarafından geliştirilmiş “Özgecilik Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Aile, sosyallik, yardımseverlik, sorumluluk olmak üzere dört boyuttan oluşan ölçekte, aile boyutu 1- 5. madde, sosyallik boyutu 6-10. madde, yardımseverlik boyutu 11-15. madde ve sorumluluk 16- 20. maddelerden oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert formatında olup, 1- çok az, 5-çok fazla şeklinde puanlandırılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Akbaba (1994) tarafından yapılmıştır.

Tablo 1. Özgecilik Davranışı Ölçeği Maddeleri

	Ölçek Maddeleri	Fak.	Varyans
Aile	1-Akrabalarınız size ne ölçüde yardım eder?	,616	18,58
	2-Küçüklüğünüzde kardeşinize ne ölçüde sorumluluk yüklenmişsiniz?	,553	
	3-Babanız başkalarına ne ölçüde yardım ederdi?	,629	
	4-Annemiz başkalarına ne ölçüde yardım ederdi?	,720	
	5-Aile bireyleri birbirlerine ne ölçüde yardım eder?	,721	
Sosyallik	6-Öğrenciyken okulunuzun etkinliklerine en ölçüde katılırdınız?	,774	36,76
	7-Öğrenciyken okulunuzun etkinliklerine ne sıklıkta katılırdınız?	,685	
	8-Çevrenizdeki kulüp, cami, hayır kuruluşu gibi kurulların yönetiminde ne ölçüde etkinlik gösterirsiniz?	,689	
	9-Çevrenizdeki etkinliklere katılma sıklığınız?	,736	
	10-Bir grubun görevlisi olarak ne ölçüde hizmet verirsiniz?	,494	
Yardım severlik	11-Hayır kurumlarına ne kadar bağışta bulursunuz?	,834	51,88
	12-Tatil günlerinde başkalarına ne ölçüde yardım edersiniz?	,644	
	13-Hasta ve düşkünleri ziyaret için ne kadar zaman ayırırsınız?	,661	
	14-Başkaları ile şeker, kurabiyenizi vb. ne kadar sıklıkla paylaşırsınız?	,729	
	15-Mesela sizden bir ekmek parası isteyenlere ne kadar yardım yaparsınız?	,687	
Sorumluluk	16-Pek çok insanın kendi başının çaresine bakabileceğine ne kadar inanırsınız?	,491	60,53
	17-Çoğu insanın esas olarak sorumluluk yüklenme derecesi nedir?	,787	
	18-Zor durumda kalmış olanlara insanlar ne ölçüde yardımcı olmaya hazırlar?	,648	
	19-Kendiniz için ne derece sorumluluk taşıyabilirsiniz?	,762	

	20-Bir insan (aile içi aile dışı) kimselere ne ölçüde yardımcı olmalı ve onlara karşı sorumluluk yüklenmelidir.	,673	
	KMO: ,879 df:190 X²: 3,114 p<0,000		

Çalışan Sessliliği Ölçeği; Araştırmada çalışanların sessliliğini ölçmek için kullanılan “İşgören Sessliliği Ölçeği” Van Dyne ve LePine (1998) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe’ye uyarlama çalışması Arslan ve Yener (2016) tarafından yapılmış 6 maddelik tek faktörlü ölçektir. Ölçek 5’li likert formatında hazırlanmış olup, 1-kesinlikle katılmıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum şeklinde puanlandırılmıştır.

Tablo 2. Çalışan Sessliliği Ölçeği Maddeleri

	Ölçek Maddeleri	Faktör	Varyans
Çalışan Sessliliği	1-Bu İşyerinde işlerin daha iyi yapılabilmesi için amirlerime rahatça fikirlerimi söyleyebiliyorum.	,624	62,31
	2-Bu işyerinde çalışan arkadaşlarımı işleriyle ilgili problemlerin çözümleri konusunda amirleriyle çekinmeden konuşmaları konusunda teşvik ederim.	,615	
	3-Bu işyerinde işle ilgili konularda amirlerimle düşüncelerim farklı olsa dahi düşüncelerimi amirlerimle konuşabilirim.	,573	
	4-Bu işyerinde çıkan aksaklıklar hakkında amirlerimi her konuda bilgilendiririm ve bu konularda faydası olabilecek fikirlerimi paylaşıyorum.	,660	
	5-Bu işyerinde çalışma ortamını olumsuz yönde etkileyecek problemlerin çözümü için uğraşırım.	,622	
	6-Bu işyerinde iş sürecini kolaylaştıracak yenilik fikirleri ve değişiklikler hakkında amirlerimle rahatça konuşabilirim.	,646	
	KMO: ,862 df:15 X²: 1,008 p<0,000		

Bireysel Performans Ölçeği; Bireysel performans ölçeği ilk olarak Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve daha sonra Sigler ve Pearson (2000) tarafından 4 maddeli kısa formu oluşturulmuş ölçektir. Ölçek, Türkçe’ye Çöl (2008: 35-46) tarafından uyarlanmıştır. Bireysel performans ölçeği ülkemizde yaygın kullanılan geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş bir ölçektir. Ölçekteki sorularında 5’li Likert kullanılmış 1-Kesinlikle katılmıyorum-5 Kesinlikle katılıyorum şeklinde puanlandırılmıştır.

Tablo 3. Bireysel Performans Ölçeği Maddeleri

	Ölçek Maddeleri	Faktör	Varyans
Performans	1- Görevlerimi zamanında tamamlarım	,429	71,662
	2- Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlası ile ulaştığımdan eminim	,528	
	3- Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim	,659	
	4- İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum	,621	
	KMO:0,818 df:6 X²: 661,638 p<0,000		

2. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

2.1. Örneklem Demografik Özellikleri

Katılımcıların % 58,2'si (202 kişi) kadın, % 41,8'i (145 kişi) erkek olup % 67,1'i (233 kişi) evlidir. Katılımcıların % 24,5'i (85 kişi) lise, % 21'i (73 kişi) ön lisans ve % 45,8'i lisans (159 kişi) eğitim düzeyindedir. Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında ise % 49,2'u (170 kişi) 26-35 yaş, % 28,5'i (24 kişi) 20 yaş altıdır. Katılımcıların çalışma süreleri ise % 63,6'sı (89 kişi) 1 yıldan az, % 33,6'sı (47 kişi) 1-5 yıl arasındadır.

Tablo 4. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Yaş	Sayı	%	Eğitim	Sayı	%
20-25 yaş	33	9,5	Lise	85	24,5
26-35 yaş	170	49	Ön Lisans	73	21
36-45 yaş	99	28,5	Lisans	159	45,8
46-55 yaş	41	11,8	Lisansüstü	30	8,6
55 yaş üstü	4	1,2	Medeni Durum	Sayı	%
Çalışma Süresi	Sayı	%	Evli	233	67,1
1 yıldan az	48	13,8	Bekâr	114	32,9
1-5 yıl	134	38,6	Cinsiyet	Sayı	%
6-10 yıl	81	23,3	Erkek	145	41,8
11-20 yıl	50	14,4	Kadın	202	58,2
20 yıl üstü	34	9,8	(N:347)		

2.2. Ölçeklerin Normal Dağılım ve Güvenirlilik Analiz Bulguları

Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilecek verilere ilişkin normal dağılım gösterip göstermediğinin tespiti için “Basıklık (kurtosis) ve Çarpıklık (skewness)” değerleri incelenmelidir (Tabachnick ve Fidell, 2012: 79). Kalaycı'ya (2009) göre bu değerler +/-3 veya +/- 2 arasında normal dağılım olarak kabul edilmektedir (Kalaycı, 2009: 6). Elde edilen basıklık ve çarpıklık değerleri Tablo 5 yardımıyla gösterilmiştir.

Tablo 5. Güvenirlilik ve Normal Dağılım Değerleri

		N	Skewness		Kurtosis		Cronbach Alfa
		Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	
ÖD1	Aile	347	-,674	,131	-1,112	,261	,768
ÖD2		347	-1,101	,131	-,171	,261	
ÖD3		347	-,507	,131	-,137	,261	
ÖD4		347	-,893	,131	-,470	,261	
ÖD5		347	-,792	,131	-,732	,261	
ÖD6		347	-,863	,131	-,706	,261	
ÖD7	Sosyallik	347	-,638	,131	-,500	,261	,848
ÖD8		347	-,962	,131	-,456	,261	
ÖD9		347	-,357	,131	-1,120	,261	
ÖD10		347	-,800	,131	-,732	,261	

ÖD11		347	-,395	,131	-,197	,261	
ÖD12		347	-,682	,131	-,706	,261	
ÖD13	Yardımsverlik	347	-,881	,131	-,491	,261	,812
ÖD14		347	-,1,244	,131	-,439	,261	
ÖD15		347	-,1,115	,131	-,1,250	,261	
ÖD16		347	-,809	,131	-,253	,261	
ÖD17		347	-,675	,131	-,200	,261	
ÖD18	Sorumluluk	347	-,1,060	,131	-,1,512	,261	,719
ÖD19		347	-,1,020	,131	-,1,840	,261	
ÖD20		347	-,674	,131	-,2,050	,261	
S1		347	-,1,095	,131	,568	,261	
S2	Çalışan	347	-,676	,131	-,286	,261	
S3	Sessliliği	347	-,1,144	,131	1,001	,261	,877
S4		347	-,1,1022	,131	1,180	,261	
S5		347	-,900	,131	1,257	,261	
S6		347	,867	,131	,141	,261	
P1		347	-,1,153	,131	1,471	,261	
P2		347	-,1,180	,131	,674	,261	
P3	Bireysel	347	-,980	,131	,760	,261	,864
P4	Performans	347	1,200	,131	1,121	,261	

2.3. Doğrulayıcı Faktör Analiz Sonuçları

Araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin ölçeklerin geçerlilik analizleri için doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılmıştır. Analiz için AMOS 18.0 istatistik programı tercih edilmiştir. Ölçeklerin orijinal halinde verilen faktör dağılımlarını doğrulamak için her bir ölçeğe, birinci düzey tek faktörlü, birinci düzey çok faktörlü ve ikinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılmıştır. Yapılan DFA analizleri sonucunda faktör yükü (Standardized Estimated Weights) 0,70’in altında olan (Hair vd., 2009:679) maddeler ve “p değeri” 0,05’ten büyük olan ve istatistiksel olarak anlamsızlık ifade eden maddeler, ölçekten çıkarılmış ve kalan maddeler arasında modeli güçlendirmek için hata terimleri arasında kovaryanslar oluşturulmuştur (Bayram, 2010:57).

İlk olarak orijinalinde dört boyut olarak geliştirilmiş özgecılık davranışı ölçeğine uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre aile boyutundan Ö1, Ö2 maddeleri, yardımsverlik boyutundan Ö12, Ö15 maddeleri ve sorumluluk boyutundan Ö16, Ö17 maddeleri faktör yükleri düşük olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Yapısal Eşitlik Modelinde 200 ve üzeri örneklem için önerilen Maksimum Olabilirlik Tahmin Yöntemi kullanılmıştır (Bayram, 2010:51; Hair vd., 2009; Schumacker ve Lomax, 2010). Çalışan sessliliği ve bireysel performans ölçeklerinde ise orijinaline uygun sonuçlar elde edilmiştir. Tablo 7’de araştırmada kullanılan ölçeklere ait DFA uyum iyiliği değerleri verilmiştir. Böylece yapılan DFA analizinde uyum iyiliği değerlerinin özgecılık davranışı ve çalışan sessliliği ölçekleri için kabul edilebilir uyum iyiliğine bireysel performans ölçeği için iyi uyum değerine sahip olduklarını söyleyebiliriz (Tablo 6).

Tablo 6. Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum	İyi Uyum
X^2/sd	$2 \leq X^2/sd \leq 3$	$0 \leq X^2/sd \leq 2$
AGFI	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	$0,90 \leq AGFI \leq 1$
CFI	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	$0,97 \leq CFI \leq 1$
NFI	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	$0,95 \leq NFI \leq 1$
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	$0,95 \leq GFI \leq 1$
RMSEA	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,8$	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$

Kaynak: Yılmaz ve Varol, 2015: 34.

Tablo 7’de araştırmada kullanılan ölçeklerin DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri görülmektedir. Özgecilik davranışı için RMSEA: ,069, CFI: ,927, NFI: ,969, GFI: ,903, AGFI: ,868 ve RMR: ,058’dir. Bu değerler kabul edilebilir uyum iyiliği değerleridir. Çalışan sesliliği ölçeği için uyum iyiliği değerleri RMSEA: ,074, CFI: ,987, NFI: ,980, GFI: ,981, AGFI: ,943 ve RMR: ,023’dir. Çalışan sesliliği uyum iyiliği değerlerinin de kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Bireysel performans ölçeği için uyum iyiliği değerleri RMSEA: ,000, CFI: 1,000, NFI: 1,000, GFI: 1,000, AGFI: ,995 ve RMR: ,003’dir. Bireysel performans ölçeği için iyi uyum iyiliğine sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 7. Ölçeklere Ait Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Ölçek/Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/df$	RMSEA	CFI	NFI	GFI	AGFI	RMR
Özgecilik Davranışı	19,618	2,642	,069	,927	,969	,903	,868	,058
Çalışan Sesliliği	20,253	2,893	,074	,987	,980	,981	,943	,025
Bireysel Performans	,321	0,321	,000	1,00	1,00	1,00	,995	,003

Not: RMSEA= Root Mean Square Error Of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; NFI= Normed Fit Index, GFI= Goodness Of Fit Index.

2.4. Değişkenler Arası Korelasyon İlişkisi

Tablo 8. Değişkenler Arası Korelasyon Analiz Sonuçları

	Ort.	S.S	1	2	3	4	5	6
1.Aile(ÖD)	4,2	,692	1					
2.Sosyallik(ÖD)	3,6	,887	,481**	1				
3.Yardımsverlik (ÖD)	3,8	,764	,507**	,463**	1			
4.Sorumluluk (ÖD)	4,1	,668	,416**	,572**	,418**	1		
5.Çalışan Sesliliği	4,0	,781	,466**	,380**	,431**	,373**	1	
6.Bireysel Performans	4,1	,749	,472**	,376**	,510**	,403**	,484**	1

**<0,01, ÖD:Özgeci Davranış, r=Korelasyon katsayısı

Tablo 8’de özgeciler davranışı alt boyutları aile, sosyallik, yardımseverlik ve sorumluluk boyutları ile araştırmanın diğer değişkenleri çalışan sessizliği ve bireysel performans arasındaki korelasyon ilişkisi görülmektedir. Analizler sonucunda aile, sosyallik, yardımseverlik boyutu ile çalışan sessizliği ve bireysel performans arasında zayıf derecede pozitif yönlü bir ilişki görülmektedir ($0,26 < r < 0,49$). Sosyallik boyutu ile bireysel performans arasında ise orta derecede pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($0,50 < r < 0,69$).

2.5. Özgeciler Davranışının Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Çalışan Sessizliğinin Aracı Rolünün Tespitine İlişkin Bulgular

Baron ve Kenny’e (1986:1176) göre aracı rolü için üç koşulun yerine getirilmesi gerekmektedir. Bunlar;

- 1- Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olması,
- 2- Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olması,
- 3- Bağımsız değişken ve aracı değişken ikisi birlikte bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olurken, aracı değişken modele dahil edildiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişkene yaptığı etkinin ya anlamsızlaşması ya da bu etkinin azalması gerekmektedir. Eğer üçüncü koşulda bağımsız değişken bağımlı değişken üzerinde anlamsız bir etki yapıyorsa tam aracı etkisinden, bu etkiyi azaltmış ise kısmi aracı etkisinden bahsedilebilir.

Tablo 9. Özgeciler Davranışının (Aile, Sosyallik, Yardımseverlik, Sorumluluk) Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Çalışan Sessizliğinin Aracı Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	<i>Aile (ÖD) (Bağımsız Değişken)</i>	<i>Sosyallik (ÖD) (Bağımsız Değişken)</i>	<i>Yardımseverlik (ÖD) (Bağımsız Değişken)</i>	<i>Sorumluluk (ÖD) (Bağımsız Değişken)</i>
	β	β	β	β
Model 1				
<i>Çalışan Sessizliği (Ara Değişken)</i>	,466	,373	,380	,431
<i>R²</i>	,217	,139	,145	,186
<i>Düzeltilmiş R²</i>	,215	,137	,142	,183
<i>F Değeri</i>	95,869	55,828	58,192	78,674
<i>P</i>	,000**	,000**	,000**	,000**
<i>Durbin Watson</i>	2,03	2,06	2,02	1,93
<i>Tolerans/VIF</i>	1,00/1,00	1,00/1,00	1,00/1,00	1,00/1,00
Model 2				
<i>Performans (Bağımlı Değişken)</i>	,472	,403	376	,510
<i>R²</i>	,223	,163	,141	,260
<i>Düzeltilmiş R²</i>	,221	,160	,139	,258
<i>F Değeri</i>	99,091	67,143	56,695	121,057
<i>P</i>	,000**	,000**	,000**	,000**
<i>Durbin Watson</i>	2,00	1,82	1,83	1,91
<i>Tolerans/VIF</i>	1,00/1,00	1,00/1,00	1,00/1,00	1,00/1,00

Model 3				
Çalışan Sessliliği (Ara Değişken)	,337	,387	,399	,325
Performans (Bağımlı Değişken)	,315**	,259**	,224**	,370**
R²	,312	,292	,277	,345
Düzeltilmiş R²	,308	,288	,273	,342
F Değeri	39,892	28,011	20,448	34,077
p	,000**	,000**	,000**	,000**
Durbin Watson	2,03	1,89	1,90	1,96
Tolerans/VIF	,792/1,96	,861/1,16	,863/1,15	,848/1,19
	R²	Düzeltilmiş R²	F Değeri	p/ β
Çalışan Sessliliği	,484	,234	105,470	,000/,484
Performans				

N=347, *p<0,05, **p<0,01 ÖD: Özgeci Davranış

H₁: Özgecilik davranışı (ÖD) bireysel performansı etkilemektedir.

Yapılan analizler sonucunda özgecilik davranışı boyutları olan aile (R²=,221), sosyallik (R²=,160), yardımseverlik (R²=,139), sorumluluk boyutlarının (R²=,258) bireysel performansı etkilediği tespit edilmiştir. *Bu nedenle H₁ hipotezi kabul edilmiştir.*

H₂: Özgecilik davranışı (ÖD) çalışan sessliliğini etkilemektedir.

Yapılan analizler sonucunda özgecilik davranışı boyutları olan aile (R²=,215), sosyallik (R²=,137), yardımseverlik (R²=,142), sorumluluk (R²=,183) boyutlarının bireysel performansı etkilediği tespit edilmiştir. *Bu nedenle H₂ hipotezi kabul edilmiştir.*

H₃: Çalışan sessliliği bireysel performansı etkilemektedir.

Yapılan analizler sonucunda çalışan sessliliğinin bireysel performansı etkilediği tespit edilmiştir (R²=,234). *Bu nedenle H₃ hipotezi kabul edilmiştir.*

H₄: Aile boyutunun (ÖD) bireysel performansa etkisinde çalışan sessliliğinin aracı rolü vardır.

Birinci koşulda bağımsız değişken aile boyutunun aracı değişken çalışan sessliliği üzerinde etki yarattığı görülmektedir (β= 0,466; F=95,869; p<0,01; R²=0,217). İkinci koşul bağımsız değişken aile boyutu bağımlı değişken bireysel performansı üzerinde etki yaratmıştır (β= 0,472; F=99,091; p<0,01; R²=0,223). Üçüncü koşulda bağımsız değişken aile boyutu ile aracı değişken çalışan sessliliğinin birlikte bağımlı değişken bireysel performansa etkisine bakılmış ve aracı değişken çalışan sessliliği modele dahil edildiğinde aile boyutunun bireysel performansa yaptığı etkinin azaldığı görülmüştür (β= 0,315; F=39,892; p<0,01; R²=0,312). Çalışan sessliliğinin, aile boyutunun bireysel performans üzerindeki etkisinde kısmı aracı rolü olduğu görülmüştür. *Böylece H₄ hipotezi desteklenmiştir.*

H₅: Sosyallik boyutunun (ÖD) bireysel performansa etkisinde çalışan sessliliğini aracı rolü vardır.

Birinci koşulda bağımsız değişken sosyallik boyutunun aracı değişken çalışan sessliliği üzerinde etki yarattığı görülmektedir (β= 0,373; F=55,828; p<0,01; R²=0,139). İkinci koşul bağımsız değişken sosyallik boyutu bağımlı değişken bireysel performans üzerinde etki

yaratmıştır ($\beta= 0,403$; $F=67,143$; $p<0,01$; $R^2=0,163$). Üçüncü koşulda bağımsız değişken aile boyutu ile aracı değişken çalışan sessliliğinin birlikte bağımlı değişken bireysel performansa etkisine bakılmış ve aracı değişken çalışan sessliliği modele dahil edildiğinde aile boyutunun bireysel performansa yaptığı etkinin azaldığı görülmüştür ($\beta= 0,259$; $F=28,011$; $p<0,01$; $R^2=0,292$). Çalışan sessliliğinin, sosyallik boyutunun bireysel performans üzerindeki etkisinde kısmi aracı rolü olduğu görülmüştür. Böylece H_5 hipotezi desteklenmiştir.

H₆: Yardımseverlik boyutunun (ÖD) bireysel performansa etkisinde çalışan sessliliğinin aracı rolü vardır.

Birinci koşulda bağımsız değişken yardımseverlik boyutunun aracı değişken çalışan sessliliği üzerinde etki yarattığı görülmektedir ($\beta=0,380$; $F=58,192$; $p<0,01$; $R^2=0,145$). İkinci koşul bağımsız değişken yardımseverlik boyutu bağımlı değişken bireysel performans üzerinde etki yaratmıştır ($\beta= 0,376$; $F=56,695$; $p<0,01$; $R^2=0,141$). Üçüncü koşulda bağımsız değişken aile boyutu ile aracı değişken çalışan sessliliğinin birlikte bağımlı değişken bireysel performansa etkisine bakılmış ve aracı değişken çalışan sessliliği modele dahil edildiğinde yardımseverlik boyutunun bireysel performansa yaptığı etkinin azaldığı görülmüştür ($\beta= 0,224$; $F=20,448$; $p<0,01$; $R^2=0,277$). Çalışan sessliliğinin, yardımseverlik boyutunun bireysel performans üzerindeki etkisinde kısmi aracı rolü olduğu görülmüştür. Böylece H_6 hipotezi desteklenmiştir.

H₇: Sorumluluk boyutunun (ÖD) bireysel performansa etkisinde çalışan sessliliğinin aracı rolü vardır.

Birinci koşulda bağımsız değişken sorumluluk boyutunun aracı değişken çalışan sessliliği üzerinde etki yarattığı görülmektedir ($\beta=0,431$; $F=78,674$; $p<0,01$; $R^2=0,186$). İkinci koşul bağımsız değişken sorumluluk boyutu bağımlı değişken bireysel performans üzerinde etki yaratmıştır ($\beta= 0,510$; $F=121,057$; $p<0,01$; $R^2=0,260$). Üçüncü koşulda bağımsız değişken sorumluluk boyutu ile aracı değişken çalışan sessliliğinin birlikte bağımlı değişken bireysel performansa etkisine bakılmış ve aracı değişken çalışan sessliliği modele dahil edildiğinde aile boyutunun bireysel performansa yaptığı etkinin azaldığı görülmüştür ($\beta= 0,370$; $F=34,077$; $p<0,01$; $R^2=0,345$). Çalışan sessliliğinin, sosyallik boyutunun bireysel performans üzerindeki etkisinde kısmi aracı rolü olduğu görülmüştür. Böylece H_7 hipotezi desteklenmiştir.

H₈: Özgeçilik davranışının bireysel performansa etkisinde çalışan sessliliğinin aracı rolü vardır.

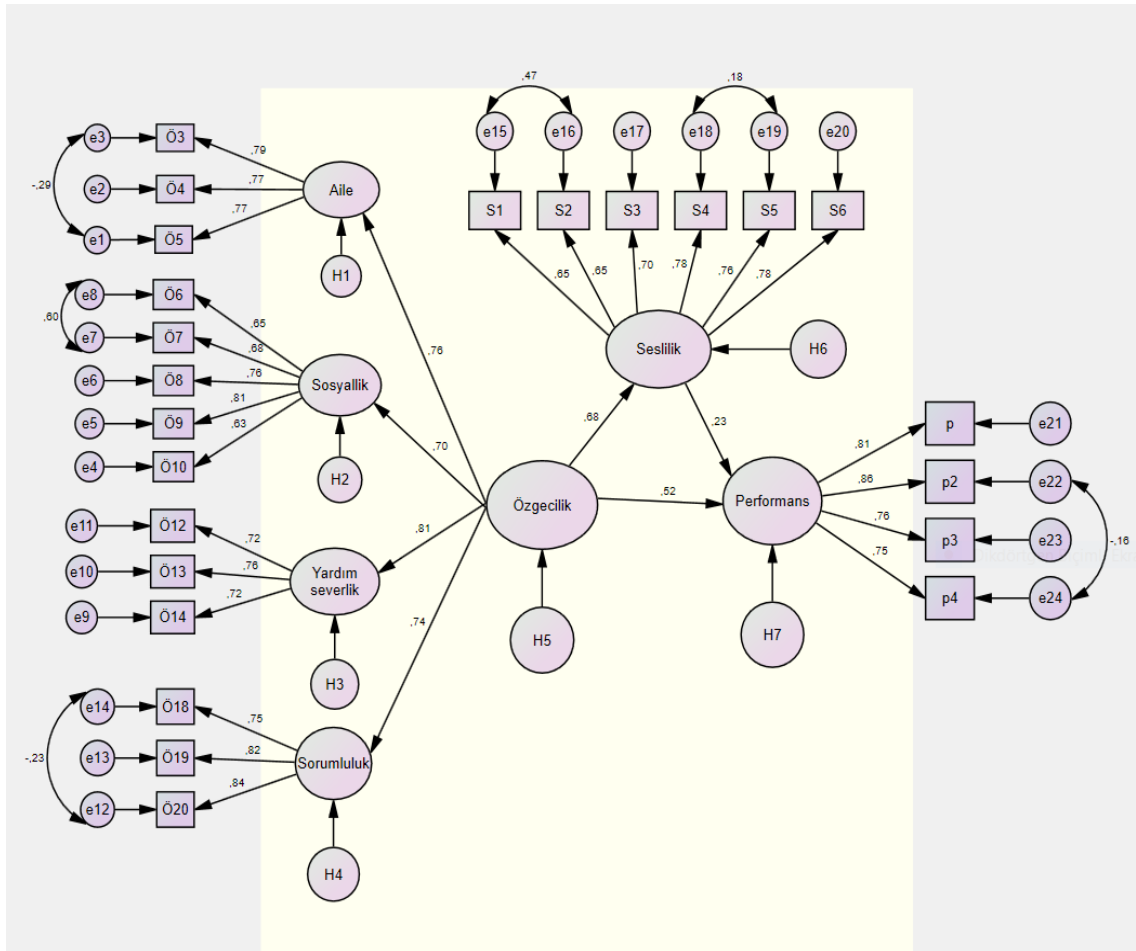
Şekil 2’de özgeçilik davranışının ikinci düzey tek faktörlü yapı ile çalışan sessliliği ve bireysel performans ilişkisi yapısal eşitlik modeli görülmektedir. Yapılan modelde özgeçilik davranışın bireysel performansa etkisinde çalışan sessliliğinin kısmi aracı rolünün olduğu tespit edilmiştir. Modelin yapısal eşitlik modeli uyum iyiliği değerleri ise Tablo 10’da görülmektedir. Model uyum değerleri RMSEA:0,057, CFI:0,938, NFI:0,900, GFI:0,900, AGFI:0,862 ve RMR:0,052’dir. Bu değerlerin kabul edilebilir değerler olduğu görülmektedir (Tablo 10).

Tablo 10. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

$\Delta\chi^2$	p	df	$\Delta\chi^2/df$	RMSEA	CFI	NFI	GFI	AGFI	RMR
508,360	,000	239	2,127	0,057	0,938	0,900	0,900	0,862	0,052

Tablo 11’de modeldeki değişkenlerin ve alt boyutların standardize edilmiş regresyon değerleri görülmektedir. Regresyon değerlerine göre tüm etkiler istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Analizlere göre çalışanların özgeçilik davranışı, çalışan sessliliğini pozitif yönlü ve güçlü bir şekilde etkilemektedir ($\beta = ,67$ ve $p<0,000$). Çalışanların özgeçilik davranışının çalışanların bireysel performansları üzerindeki etkisi pozitif düzeyde anlamlıdır ($\beta = ,52$ ve $p<0,000$). Çalışan sessliliği Şekil 2’deki modele dahil edilmeden önce özgeçilik davranışının bireysel performansa etkisi ($\beta = ,70$ ve $p<0,000$) iken, aracı değişken modele eklendiğinde özgeçilik davranışının bireysel performansa etkisinin azaldığı ($\beta = ,52$) görülmüştür. Bu

nedence çalışan sesliliğinin, özgecılık davranışının bireysel performans üzerindeki etkisinde kısmi aracı rolü olduğunu söylemek mümkündür. Böylece H_8 hipotezi kabul edilmiştir.



Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli

Tablo 11. Yapısal Eşitlik Modeline Ait Analiz Sonuçları ve Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler Arası İlişkiler		Standardize Edilmiş β	P	
Çalışan Sesliliği	<---	Özgecılık	,68	***
Aile	<--	Özgecılık	,76	***
Sosyallik	<--	Özgecılık	,70	***
Yardımseverlik	<--	Özgecılık	,81	***
Sorumluluk	<--	Özgecılık	,74	***
Bireysel Performans	<--	Özgecılık	,52	***
Bireysel Performans	<--	Çalışan Sesliliği	,23	,005

* $p < 0,05$ (istatistiksel anlamlılık düzeyi)

2.6. Özgecilik Davranışı ve Demografik Özellikler Arasındaki Anlamlı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında özgecilik davranışı alt boyutları aile, sosyallik, yardımseverlik ve sorumluluk ile çalışanların demografik özellikleri arasındaki anlamlı farklılıkların tespitine yönelik analizler yer almaktadır. Analizlerde cinsiyet ve medeni durum için t-testinden, çalışma süresi, yaş ve eğitim için ANOVA analizlerinden yararlanılmıştır.

Tablo 12. Özgecilik Davranışı ve Demografik Özelliklere İlişkin Anlamlı Farklılık Testleri

Demografik Özellikler	Özgecilik Davranışı			
	Aile	Sosyallik	Yardımseverlik	Sorumluluk
Cinsiyet	t=-0,115 p=0,909	t=-1,997 p=0,047*	t=-0,362 p=0,718	t=0,423 p=0,672
Medeni Durum	t=-2,010 p=0,045*	t=-1,202 p=0,223	t=1,105 p=0,270	t=1,151 p=0,251
Çalışma Süresi	F=-,586 p=0,673	t=-1,352 p=0,250	t=-1,474 p=0,210	t=0,593 p=0,668
Yaş	F=1,589 p=0,177	F=1,609 p=0,171	F=1,332 p=0,258	F=1,076 p=0,368
Eğitim Durumu	F=0,972 p=0,423	F=1,006 p=0,404	F=0,934 p=0,444	F=0,392 p=0,815

Tablo 12’ de çalışanların demografik özellikleri ile özgecilik davranışı arasında anlamlı farklılık olup olmadığına ilişkin t-testi ve ANOVA analiz sonuçları görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların medeni durumu ile aile boyutu arasında ve cinsiyet ile sosyallik arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Çalışanların cinsiyeti ile aile boyutu, yardımseverlik ve sorumluluk arasında ve medeni durum ile sosyallik, yardımseverlik, sorumluluk boyutları arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Yine çalışanların çalışma süresi, yaş ve eğitim durumu ile özgecilik davranışı alt boyutları aile, sosyallik, yardımseverlik ve sorumluluk arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Böylece H_9 ve H_{10} kısmen desteklenirken, H_{11} ve H_{12} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 13. Cinsiyet Değişkenine Göre Katılımcıların Özgecilik Davranışları (Sosyallik Boyutu)

Cinsiyet	N	Ort.	Ss	Sd	t	P
Kadın	145	3,85	0,82	345	1,997	0,047*
Erkek	202	3,59	0,82			

*p<0,05 ve anlamlı farklılık var.

Çalışanların cinsiyeti ile sosyallik boyutu arasındaki anlamlı farklılığın kadınların sosyallik puanlarının yüksek olmasından kaynaklandığı görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 14. Medeni Durum Değişkenine Göre Katılımcıların Özgeciler Davranışları (Aile Boyutu)

Medeni Durum	N	Ort.	Ss	Sd	t	P
Evli	233	4,25	0,66	345	2,010	0,045*
Bekar	114	4,09	0,73			

* $p<0,05$ ve anlamlı farklılık var.

Çalışanların medeni durum ile aile boyutu arasındaki anlamlı farklılığın erkek katılımcıların aile boyutu puanının yüksek olmasından kaynaklandığı görülmektedir ($p<0,05$).

SONUÇ

İnsanlara fayda sağladığı düşünülen ve olumlu bir sosyal davranış olarak görülen özgeciler davranışı, çalışanlar ve netice itibari ile işletmelerin etkinliği açısından oldukça önemli görülmektedir. Çalışanların iş ortamlarında özgeci bir davranış göstermelerinin, iş ile ilgili sorumluluk almalarının, işe ilişkin sosyallik ve yardımseverlik duyguları taşımalarının işletmelerin faaliyetlerinde olumlu bir etki yaptığı düşünülmektedir. Yine çalışanların çalıştıkları ortamlarda işe ilişkin duygu ve düşüncelerini ifade etmeleri olarak tanımlanan çalışan sesliliği davranışının örgütlerin etkinliği açısından oldukça önemli olduğu yapılan çalışmalarla da ortaya konulmuştur. Bu bağlamda çalışarlarda görülen özgeci davranışın bireysel performansı etkilediği ve çalışan sesliliğinin de bu etkide aracı bir rol oynadığı hipotezi bu çalışmanın temel hipotezini oluşturmuştur. Elde edilen veriler sonucunda araştırmada kullanılan hipotezler analiz edilmiş ve tablo 15’de hipotez sonuçları verilmiştir.

Tablo 15. Hipotez Sonuçları

Hipotezler	Kabul/Ret Durumu
H ₁ :Özgeciler davranışı (ÖD) bireysel performansı etkilemektedir.	Kabul
H ₂ :Özgeciler davranışı (ÖD) çalışan sesliliğini etkilemektedir.	Kabul
H ₃ :Çalışan sesliliği bireysel performansı etkilemektedir.	Kabul
H ₄ :Aile boyutunun (ÖD) bireysel performansa etkisinde çalışan sesliliğinin aracı rolü vardır.	Kabul
H ₅ :Sosyallik boyutunun (ÖD) bireysel performansa etkisinde çalışan sesliliğini aracı rolü vardır,	Kabul
H ₆ :Yardımseverlik boyutunun (ÖD) bireysel performansa etkisinde çalışan sesliliğinin aracı rolü vardır.	Kabul
H ₇ :Sorumluluk boyutunun (ÖD) bireysel performansa etkisinde çalışan sesliliğinin aracı rolü vardır.	Kabul
H ₈ :Özgeciler davranışının bireysel performansa etkisinde çalışan sesliliğinin aracı rolü vardır.	Kabul
H ₉ :Aile boyutu (ÖD) ile çalışanların demografik özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.	Kısmen Kabul
H ₁₀ :Sosyallik boyutu (ÖD) ile çalışanların demografik	Kısmen Kabul

özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.	
H ₁₁ :Yardımseverlik boyutu (ÖD) ile çalışanların demografik özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.	Ret
H ₁₂ :Sorumluluk boyutu (ÖD) ile çalışanların demografik özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.	Ret

Yapılan analizler sonucunda çalışanların özgeçilik davranışının bireysel performansı etkilediği ve bu etkide çalışan sessliliğinin olumlu bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada elde edilen diğer önemli sonuçları ise şu şekilde özetlemek mümkündür:

Çalışanların demografik özellikleri ile özgeçilik davranışları arasında bazı anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, özgeci davranış boyutlarından sosyallik boyutu puanları kadınlarda yüksek çıkmıştır. İşmen ve Yıldız (2005) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan başka bir çalışma sonucunda da kadınların özgeçilik davranışlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Fettahlıoğlu ve Avşar (2017) tarafından yapılan diğer bir çalışma da ise özgeçilik davranışı alt boyutlarından sosyallik boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı farklılığa rastlanmadığı görülmektedir. Bu bağlamda farklı sektör ve farklı örneklemlerde başka sonuçların çıkma olasılığının olduğu söylenebilir. Yine özgeçilik davranışı alt boyutlarından aile boyutunun erkek katılımcılarda yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Çalışanlardaki sesslilik davranışı onların bireysel performansını olumlu etkilemektedir. Bu etki göz önüne alındığında çalışanların sesslilik davranışlarının yöneticiler tarafından desteklenmesinin ne derece önemli olduğu görülmektedir. Nitekim özgeci davranışın toplumun ferahını sağlayan bir davranış olarak gösterilmesi ve özgeci davranışa sahip çalışanların sesslilik davranışlarının daha yüksek olması da çalışan sessliliğinin aslında geliştirici, fayda sağlayıcı, etkinliği ve verimliliği artıran bir davranış olduğunu da desteklemektedir. Bu açıdan bakıldığında çalışanların sesslilik davranışı göstermesinde yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Çalışanların duygu ve düşüncelerini ifade edebilecek iletişim kanalları oluşturulmalı ve bu kanalların sağlıklı bir şekilde işleyişini sağlayacak mekanizmalar yönetim sistemi içine yerleştirilmelidir. Kararlara katılımın sağlanması açısından takım ruhu desteklenmeli, bireysel başarılarından çok takım çalışmalarına ve ekip başarılarına odaklanılmalıdır. Çalışanların olumlu ve/veya olumsuzluk sessliliği durumunda olumsuzluklara gereken önem verilmeli ve bu olumsuzlukların giderilmesi için gereken düzenlemeler ve tedbirler alınmalıdır. Çalışan, yöneticisi ile bilgi paylaşımı yaptığında olumlu geri bildirim sağlanmalı görüşlerini paylaştığı için bir değer yarattığı hissi verilmelidir.

Örgütler için bu kadar önemli olan çalışan sessliliği özgeci davranışa sahip çalışanlarda yüksek çıkmıştır. O halde çalışanların özgeci davranış içinde tanımlanan aile duygusu, sorumluluk, sosyallik ve yardımseverlik davranışlarının ödüllendirilmesi hatta çalışanların aynı zamanda işi ile ilgili adanmışlığını artıracak sorumlulukların belli yetkilerin devrilmesi aracılığıyla verilmesi gerekir. Çalışanların sosyalliğini artıracak iş çıkışı aktivitelere öncelik verilmeli özellikle tüm çalışanları bir araya getiren hizmet içi eğitimler eğlenceli ve kişisel gelişimi içerecek etkinliklerle zenginleştirilmelidir. Yönetici söylemlerinde toplumsal değerler sıkça vurgulanmalı, çalışanlarda yardımseverlik duygularının taze tutulması için davranışların olumlu sonuçları muhakkak çalışana iade edilmelidir.

KAYNAKÇA

Akbaba, Sırrı, (1994), *Grupla Psikolojik Davranışının Sosyal Bir Psikolojik Kavram Olan Özgeçilik Üzerinde Etkisi*, Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora.

Arslan, Aykut ve **Yener**, Serdar, (2016), İşgören Sessliliği Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması Çalışması, *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), s.174-191.

- Asghar**, Faisal ve **Asif**, Mubeen, (2018), Salaries, Performance and Mediating Effect of Altruistic Behavior: Fresh Statistical Evidence from The National Basketball Association, *International Journal of Humanities, Art and Social Studies (IJHAS)*, 3(2), s.71-79.
- Baron**, Reuben M., **Kenny**, David, A. (1986), The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), s.1173-1182.
- Batson**, C. Daniel, **Ahmad**, Nadia, **Yin**, Jodi, **Bedell**, Steven J., **Johnson**, Jennifer W., **Templin**, Christie M., ve **Whiteside**, Aaron (1999), Two Threats to the Common Good: Self-Interested Egoism and Empathy-Induced Altruism, *Society for Personality and Social Psychology*, 25(1), s.3-16.
- Batson**, C. Daniel, **Klein**, Tricia R., **Highberger**, Lori ve **Shaw**, Laura L. (1995), Immorality From Empathy-Induced Altruism: When Compassion and Justice Conflict, *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(6), s.1042-1054.
- Batson**, C. Daniel, **Duncan**, Bruce D., **Ackerman**, Paula, **Buckley**, Terese ve **Birch**, Kimberly. (1981), Is Empathic Emotion a Source of Altruistic Motivation?, *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(2), s.290-302.
- Batt**, Rosemary, **Colvin**, Alexander J.S. ve **Keefe**, Jeffrey (2002), “Employee Voice, Human Resource Practices, And Quit Rates: Evidence From The Telecommunications Industry”, *Industrial and Labor Relations Review*, 55(4): 573-594.
- Bayram**, Nuran, (2010), *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş- Amos Uygulamaları*, İstanbul: Ezgi Kitabevi.
- Botero**, Isabel C. ve **Van Dyne**, Linn (2009), Employee Voice Behavior Interactive Effects of LMX and Power Distance in the United States and Colombia, *Management Communication Quarterly*, 23(1), s.84-104.
- Burris**, Ethan R. (2012), The Risks and Rewards Of Speaking Up: Managerial Responses To Employee Voice, *Academy of Management Journal*, 55(4), s.851-875.
- Carlo**, Gustavo ve **Randall**, Brandy A. (2002), The Development of a Measure of Prosocial Behaviors for Late Adolescents, *Journal of Youth and Adolescence*, 31(1), s.31-44.
- Chou**, Kee-Lee. (1996), The Rushton, Chrisjohn And Fekken Self-Report Altruism Scale: A Chinese Translation, *Personality and Individual Differences*, 21(2), s.297-298.
- Çöl**, Güner, (2008), Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), s.35-46.
- Detert**, James R., ve **Treviño**, Linda K. (2010), Speaking Up to Higher-Ups: How Supervisors and Skip-Level Leaders Influence Employee Voice, *Organization Science*, 21(1), s.249-270.
- Detert**, , James R., ve **Burris**, Ethan R. (2007), Leadership Behavior and Employee Voice: Is The Door Really Open?, *Academy of Management Journal*, 50(4), s.869-884.
- Dundon**, Tony, **Wilkinson**, Adrian, **Marchington**, Mick ve **Ackers**, Peter (2004), The Meanings and Purpose of Employee Voice, *International Journal of Human Resource Management*, 15(6), s.1149-1170.
- Eisenberg**, Nancy, **Guthrie**, Ivanna K., **Murphy**, Bridget C. **Shepard**, Stephanie A. ve **Cumberland**, Amanda (1999), Consistency and Development of Prosocial Dispositions: A Longitudinal Study, *Faculty Publications, Department of Psychology*, 103, s.1360-1372.

- Eisenberg**, Nancy ve **Fabes**, Richard A. (1998), “Prosocial Development” in N. Eisenberg (Ed.), W. Damon (Series Ed.), *Handbook of Child Psychology: Vol. 3. Social, Emotional, and Personality Development* (5th ed.), 701-778, New York: Wiley.
- Farndale**, Elaine, **Van Ruiten**, Joppe, **Kelliher**, Clare ve **Hope-Hailey**, Veronica (2011), The Influence Of Perceived Employee Voice On Organizational Commitment: An Exchange Perspective, *Human Resource Management*, 50(1), s.113-129.
- Fettahlıoğlu**, Ömer Okan ve **Afşar**, Alican (2017), Görünmez Taç Sahibi İnsanların Kurumsal Özgeci Davranışlarla Örgütsel Özdeşleşmeye Ulaşma Yolları, *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2), s.183-206.
- Gao**, Liping, **Janssen**, Onne ve **Shi**, Kan (2011), Leader Trust and Employee Voice: The Moderating Role Of Empowering Leader Behaviors, *The Leadership Quarterly*, 22, 787-798.
- Gormley**, Kevin, J. (1996), Altruism: A Framework for Caring and Providing Care, *International Journal of Nursing Studies*, 33(6), s.581-588.
- Gülaçtı**, Fikret, **Gür**, Recep ve **Çiftçi**, Zeynep, (2017), “Öğretmen Adaylarının Özgeçilik Ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi” içinde Küreselleşen Dünyada Eğitim (Ed: Ö. Demirel ve S. Dinçer), 473-484, Ankara: Pegem Akademi.
- Hair**, Joseph F., **Black** William C., **Babin**, Barry. J. ve **Anderson**, Rolph E. (2009), *Multivariate Data Analysis*, Seventh Edition. London: Pearson.
- Holland**, Peter, **Pyman**, Amanda, **Cooper**, Brian, K. ve **Teicher**, Julian (2011), Employee Voice And Job Satisfaction In Australia: The Centrality of Direct Voice, *Human Resource Management*, 50(1), s.95-111.
- Hsiung**, Hsin-Hua (2012). Authentic Leadership and Employee Voice Behavior: A Multi-Level Psychological Process, *Journal of Bus Ethics*, 107, s.349–361.
- İşmen**, Esra A. **Yıldız**, S. Armağan, (2005), Öğretmenliğe İlişkin Tutumların Özgeçilik ve Atılganlık Düzeyleri Açısından İncelenmesi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Bahar, 42, s.151-166.
- Jex**, Steve M., **Adams**, Gary A., **Bachrach**, Daniel G. ve **Sorenson**, Sarah (2003), The Impact of Situational Constraints, Role Stressors, and Commitment on Employee Altruism, *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(3), s.171–180.
- Kalaycı**, Şeref, (2009), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 4. Baskı, Ankara: Asil Yayın.
- Kasapoğlu**, Figen, (2014), İyilik Hali İle Özgeçilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Hikmet Yurdu Düşünce – Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(13), s.271-288.
- Khalil**, Elias L. (2004), What is Altruism?, *Journal of Economic Psychology*, 25, s.97–123.
- Kim**, Jaewon, **MacDuffie**, John Paul ve **Pil**, Frits K. (2010), Employee Voice and Organizational Performance: Team Versus Representative Influence, *Human Relations*, 63(3), s.371-394.
- Kirkman**, Bradley L. ve **Rosen**, Benson (1999), Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment, *Academy of Management Journal*, 42(1), s.58-74.
- Köksal**, Kemal, **Gürsoy**, Ali ve **Yapar**, Hakan (2018), Özgeçilik Ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Kamu Sektöründe Bir İnceleme, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 22(3), s.783-796.

- London, Perry ve Bower, Robert K.** (1968), Altruism, Extraversion, And Mental Illness, *The Journal Of Social Psychology*, 76, s.19-30.
- Monroe, Kristen Renwick,** (2002), “Explicating Altruism” in Post, S.G.; Underwood, L.G.; Schloss, J.P. and Hurlbutt, W.B. (Eds.) *Altruism and Altruistic Love: Science, Philosophy and Religion in Dialogue*, 106-122, New York: Oxford University Press.
- Morrison, Elizabeth W.** (2014). Employee Voice and Silence, *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, s.173-97.
- Ng, Thomas W. H. ve Feldman, Daniel C.** (2012), Employee Voice Behavior: A Meta analytic Test of the Conservation of Resources Framework, *Journal of Organizational Behavior*, 33, s.216-234.
- Nyarieko, M. A. Namusonge, Gregory ve Iravo, Mike** (2017), Impacts of Sportsmanship and Altruism on Casual Employees’ Performance: Case Study of Kenya Public Universities, *International Journal of Business and Management Invention*, 6(3), s.8-15.
- Podsakoff, Philip M., Ahearne, Michael ve MacKenzie, Scott. B.** (1997), Organizational Citizenship Behavior and The Quantity and Quality of Work Group Performance, *Journal of Applied Psychology*, 82, s.262-270.
- Premeaux, Sonya F. ve Bedeian, Arthur G.** (2003), Breaking the Silence: The Moderating Effects of Self-Monitoring in Predicting Speaking up in the Workplace, *Journal of Management Studies*, 40, s.1537-1562.
- Preston, Stephanie D. ve de Waal, Frans B. M.** (2002), Empathy: Its Iitimate and Proximate Bases, *Behavioral and Brain Sciences*, 25, s.1-72.
- Rees, Chris, Alfes, Kerstin ve Gatenby, Mark** (2013), Employee Voice and Engagement: Connections and Consequences, *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (14), s.2780-2798.
- Schumacker, Randall E. ve Lomax, Richard G.** (2010), *A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling*, Third Edition. Abingdon: Routledge.
- Sigler, Tracey Honeycutt ve Pearson, Christine M.** (2000), Creating an Empowering Culture: Examining the Relationship between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment, *Journal of Quality Management*, 5, s.27-52.
- Şehitoğlu, Yasin** (2012), İşgören Sosliliği, Nedenleri ve Boyutları: Teorik Bir Çerçeve, *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4, s.27-38.
- Tabachnick, Barbara G. ve Fidell, Linda S.** (2012), *Using Multivariate Statistics*, Sixth Edition, Copyright By Pearson Education, Inc, All Rights Reserved, Manufactured in the United States of America.
- Van Dyne, Linn ve LePine, Jeffrey A.** (1998), Helping and Voice Extra-Role Behavior: Evidence of Construct and Predictive Validity, *Academy of Management Journal*, 41, s.108-119.
- Van Dyne, Linn, Ang, Soon ve Botero, Isabel C.** (2003), Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs, *Journal of Management Studies*, 40(6), s.1359-1392.
- Wakefield, Jerome C.** (1993), Is Altruism Part of Human Nature? Toward a Theoretical Foundation for the Helping Professions, *Social Service Review*, 67(3), s.406-458.
- Walumbwa, Fred O. ve Schaubroeck, John** (2009), Leader Personality Traits and Employee Voice Behavior: Mediating Roles of Ethical Leadership and Work Group Psychological Safety, *Journal of Applied Psychology*, 94(5), s.1275-1286.

- Waytz**, Adam, **Zaki**, Jamil ve **Mitchell**, Jason P. (2012), Response of Dorsomedial Prefrontal Cortex Predicts Altruistic Behavior, *The Journal of Neuroscience*, 32(22), s.7646-7650.
- Wilkinson**, Adrian ve **Fay**, Charles (2011), Guest Editors’ Note: New Times for Employee Voice?, *Human Resource Management*, 50(1), s.65-74.
- Yılmaz**, Veysel ve **Varol**, Semra (2015), Hazır Yazılımlar İle Yapısal Eşitlik Modellemesi: Amos, Eqs, Lisrel, *Dumlupınar University Journal Of Social Sciences*, Nisan, 44, s.28-44.