İŞGÖREN SESLİLİĞİ ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE'YE UYARLANMASI ÇALIŞMASI

Yrd. Doç. Dr. Aykut ARSLAN[*]

Dr. Serdar YENER[**]

ÖZ

Bu çalışmanın amacı İşgören Sesliliği Ölçeğinin Türkçe alan yazında geçerlik ve güvenirlik araştırmasını yapmaktır. İşgören sesliliği organizasyonda çalışanların iş sürecine yönelik memnuniyetsizlik, endişe ve önerilerini ifade edebilmeleri ve işe ilişkin sorunları dile getirebilmelerini ifade etmektedir. Çalışmanın dil eşdeğerlik çalışması seri yaklaşım adı verilen 6 safhalı yöntemle yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda orijinal ölçek gibi tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. İşgören Sesliliği Ölçeği Türkçe formunun Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ise 0,76 çıkmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksi değerleri RMSEA=0,095, NFI=0,901, CFI=0,934, IFI=0,936, GFI=0,934 ve AGFI= 0,907 olarak bulunmuştur. Ölçüt bağıntılı geçerlik için İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analizlerin sonucu ölçeğin Türkçe alan yazında kullanılabileceği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: *İşgören Sesliliği, Geçerlik, Güvenirlik, Dil Eşdeğerliği*

JEL Sınıflandırması: *L2, L23, M1, M10*

THE STUDY TO ADAPT THE EMPLOYEE VOICE BEHAVIOR SCALE TO TURKISH

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the validity and reliability of the Employee Voice Scale in Turkish language. Employee voice is defined as an expression of dissatisfaction, anxiety, proposals regarding organizational processes; employee's voice is the mechanism to speak about problematic situation (dissatisfaction) at the work place. Linguistic equality study between English and Turkish was done by serial approach consisting of 6 phases. Exploratory Factor Analysis revealed one factor structure. The Cronbach's Alpha Reliability Coefficient of Turkish version Employee Voice scale was 0,76. Fit index values of the model were RMSEA=0,095, NFI=0,901, CFI=0,934, IFI=0,936, GFI=0,934 and AGFI= 0,907 respectively. Work Satisfaction scale was used for criterion-related validity. According to the results, it is determined that the scale is suitable for the Turkish organizational context.

Keyword: *Employee Voice, Validity, Reliability, Linguistic Equality*

JEL Classification: *L2, L23, M1, M10*

[*] Piri Reis Üniversitesi/İİBF, Uluslararası İşletmecilik ve Ticaret Bölümü, aarslan@pirireis.edu.tr

[**] Kara Kuvvetleri Komutanlığı, Serdar_yener@hotmail.com

1. GİRİŞ

Örgütlerin başarısı genelde işgörenlerin olumlu geri besleme yapmasına, bilgi ve tecrübelerini, ilgilerini ve kaygılarını iletebilecekleri bir çalışma ortamı sağlanmasına bağlı olabilmektedir (Cheng, Chang, Kuo ve Lu, 2014). Bu ortamların oluşturulması için ise yöneticiler, işgörenlerin verimli ve etkili çalışmasını da mümkün kılabilecek yapıcı değişikliklere gitmek zorunda kalmaktadır (Fuller, Barnett, Hester, Relyea ve Frey, 2007). Yapılan bilimsel çalışmalarda da (Morrison ve Milliken, 2000) görüldüğü üzere, işgörenlerin çalışma ortamlarındaki bu tür katkıları ile alınan kararların daha etkin olduğu anlaşılmaktadır. İşgören sesliliği olgusu Türk alan yazınında fazla yer bulamamış olsa da diğer ülkelerde son birkaç yılda yapılan araştırmaların sayıca artması, konunun halen ilgi çekmeye devam ettiğini göstermektedir (Budd, Gollan ve Wilkinson, 2010). İşgören sesliliğinin farklı uygulamaları farklı tanımlamaları da birlikte getirmiştir. İşgören sesliliği, işgörenlerin işe ilişkin şikâyetlerini yönetime bildirmesi olarak görülürken aynı zamanda işgörenlerin karar alma sürecindeki rolü olarak da tanımlanmaktadır (McCabe ve Lewin,1992:113).

Genel olarak işgören sesliliği, işgörenlerin işe yönelik duyduğu kaygıların ve işe ilişkin önerilerinin işyerindeki karar alma mekanizmasındaki etkisinin sınırlarını göstermektedir (Pyman, Cooper, Teicher ve Holland, 2006). İşgören sesliliği doğrudan (Direct Employee Voice) ve dolaylı (Indirect Employee Voice) olarak iki boyuta ayrılmaktadır (Levine ve Tyson, 1990). Doğrudan işgören sesliliği işgörenlerin bireysel veya grupsal önerilerinin işletmenin karar alma mekanizmasındaki rolünü vurgularken, dolaylı işgören sesliliği işçi temsilcilerinin ve sendika gruplarının karar alma mekanizmasındaki rolüne gönderme yapmaktadır.

Türk alan yazınında bu konuda fazla çalışma olmadığı görülmektedir. Ulusal alan yazına katkı sağlamak amacıyla Van Dyne ve LePine (1998) tarafından geliştirilmiş 6 maddelik tek boyutlu işgören sesliliği ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması bu çalışmanın temel hedefini oluşturmaktadır.

2. İŞGÖREN SESLİLİĞİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

İşgören bağlılığına ilişkin alan yazında, işgören sesliliği kavramı genellikle işgörenin çalıştığı işle ilgili olarak işletmeye olan katkısı ile sınırlandırılmıştır (Kim, Macduffie ve Pil, 2010:372). Bu katkılar ise araştırmalarda daha çok proje takımları ve kalite çemberleri içerisinde incelenmiştir (Nalbant, 1995). Bu süreçte özellikle işgören sesliliği üzerine batıda yapılan çalışmalar sendika ve işçi gruplarının sadece işçilerin haklarını koruma üzerine değil aynı zamanda işe ilişkin olumlu görüş ve önerileri yapabilecekleri bir araç olarak da görüldüğünü göstermektedir (Bryson, 2004). Her iki tip işgören sesliliği de tavsiye edici veya esas karar alıcı araç rolünde olabilmektedir (Levine ve Tyson, 1990). "Tavsiye Edici İşgören Sesliliği", işgörenlerin günlük faaliyetleri olumlu etkileyecek önemli önerilerini ifade etmektedir. Tavsiye edici önerilerde doğrudan problemin çözümüne ilişkin karar alınmazken "Esas Katılım" işgörenlerin bireysel ya da grupla işveren tarafından karar alma mekanizmasında görevlendirilmesini belirtmektedir (Kim vd., 2010).

İşgören sesliliği, örgüt içinde işgörenlerin ilave sorumluluk (Extra Role Behaviour) almalarını gerektirmektedir (Van Dyne, Cummings ve McLean, 1995:217). İşgörenin örgüt içinde kendisine resmi olarak atfedilen görevleri yapması, işinin gereği olup sorumlulukları görevinin sınırları içindedir. Fakat işgörenin görevini icra ederken, iş sürecinde çıkan aksaklıkların çözümüne katkıda bulunması, ilave sorumluluk almasını gerektirmektedir. Bu ilave sorumluluk ile iş sürecinin verimlilik ve etkinliğinin arttırılması amaçlanmaktadır. İlave sorumluluk davranışı temel olarak destekleyici (Affiliative) ve meydan okuyucu (Challenging) olarak alt olgulara ayrılmaktadır. Bu alt olgular da teşvik edici (Promotive) ve koruyucu (Prohibitive) olarak ayrılmaktadır. Bu dört olgunun kendi içinde farklı kombinasyonlarda görülmesiyle 4 farklı ilave rol davranışı görülmektedir. Bunlar (Van Dyne vd., 1995:242):

1. Destekleyici-Teşvik Edici (Affiliative-Promotive): Bu durumda işgörenler rahatsız edici durumu değiştirmek için ya da eleştirmek için bir gayret göstermezler. Rahatsızlık verici durumlarda değiştirmek ya da eleştirmekten ziyade kişilerarası uyumu güçlendirme davranışı gösterilerek verimlilik sağlanmaya ve iş yükünün dengelenmesine çalışılır.

2. Destekleyici- Koruyucu Davranış (Affiliative-Protective): Örgütteki güçlü üyenin, güçsüz üyeyi koruyarak istenmeyen durumu ortadan kaldırmasıdır. Bu şekilde denge sağlanmaya çalışılır.

3. Meydan Okuyucu- Koruyucu Davranış (Challenging-Protective): Organizasyon üyelerinden yetersiz, uygun olmayan, zararlı üyenin objektif bir şekilde eleştirilerek organizasyona kazandırılması amacını gütmektedir.

4. Meydan Okuyucu- Teşvik Edici Davranış (Challenging-Promotive): İstenmeyen durumun salt eleştirilmesindense yapıcı bir şekilde olumlu sonuçların elde edilmesi için istenmeyen durumun değiştirilmesi için sorumluluk alınmasıdır.

İşgören sesliliğini, sessizlik bağlamında inceleyen Van Dyne, Ang ve Botero (2003:1379), 3 farklı işgören sesliliğinin olduğunu belirtmektedir. Bunlar da:

1. Kabul Edilen Seslilik: İşgörenin istenmeyen bir durumda, bir başkasının etkisi olmadan bu durumu değiştiremeyeceklerini düşündüklerinde veya kendilerine bu durumu değiştirmek için güven duymadıklarında, diğerlerine bağımlı kalmaları ve onların kararına uymalarıdır. Özyeterlik seviyesinin düşük olması kabul edilen seslilik davranışının nedenidir.

2. Savunma Amaçlı Seslilik: İşgörenlerin örgütte maruz kaldıkları istenmeyen bir durumda ve kendilerini haklı gördüklerinde, bu durumu eleştirirken aynı zamanda haksızlık nedeniyle kendilerini de savunmaya girişmeleridir.

3. Örgüt Yararına Seslilik: Örgüt yararına seslilik işgörenler arasındaki işbirliği düşüncesine dayalı işle ilgili fikir, bilgi ve düşüncelerin ifade edilmesi olarak açıklanmaktadır.

İşgören sesliliğine ilişkin alan yazında yapılan çalışmalar işgören sesliliğini iki yaklaşımla incelemektedir (Şehitoğlu, 2012: 28):

1. İlk yaklaşımda işgören sesliliği, işgörenlerin değişim için proaktif bir şekilde önerilerde bulunması bağlamında bir konuşma davranışı olarak tanımlanırken,

2. İkinci yaklaşım ise karar alınırken işgörenlerin katılımını kolaylaştıran ve adalet muhakemesini artıran uygulamaların var olması olarak tanımlanmıştır.

Başka bir çalışmada Wilkinson, Dundon, Marchington ve Ackers(2004) örgütsel iklim çerçevesini çizerken, algılanan işgören sesliliği ikliminin beş farklı bakış açısına sahip olduğunu ileri sürmektedir. Bunlar:

1. İşgören sesliliğinin iletişim veya düşünce ve fikirlerin değişim yolu olarak görülmesi,

2. İşgören sesliliğinin dikey problem çözümünde (Upward problem solving) bir araç olarak görülmesi,

3. İşgören sesliliğinin organizasyon çapında temsil edilmede bir araç olarak kullanılması,

4. İşgören sesliliğinin örgütsel bağlılığın bir göstergesi olarak görülmesi (çalışan bağlılığı),

5. İşgören sesliliğinin çalışma alanlarındaki problemlerin gündeme getirilmesinde bir araç olarak görülmesi.

Daha eski bir çalışmada Freeman ve Rogers (1999: 43) çalışanlara dayalı karar verme sürecini araştırırken çalışma ortamında işgören sesliliğinin seviyeleri olarak aşağıdaki "seviyelerin" önemine değinmektedir:

1. Çalışanların işe ilişkin tecrübe ve deneyimlerinin tümünü ya da hiçbirini paylaşıp paylaşmadığıyla ortaya çıkmaktadır. Bunun seviyesi çalışan karar verme sürecinin bileşenlerinin tanımlanmasında kullanılmaktadır.

2. Çalışanların iş sürecinde verimlilik ve üretimi arttıracak taleplerinin tümünü ya da hiçbirini yönetim kademelerine bildirmelerinin seviyesidir.

3. Çalışanların iş sürecinde verimlilik ve üretimi arttıracak önerilerinin tümünü ya da hiçbirini yapmama seviyesidir.

Bu konuda alan yazında en eski çalışmanın Albert Hirschman'a (1970) ait olduğu değerlendirilmektedir (Bashshur ve Öç, 2015). Kaçma-Konuşma kuramı (Exit-Voice Theory) olarak öne sürdüğü çalışmasında (Hirschman, 1970) işgören sesliliği, işgörenin kaygılarından ortaya çıkan bir davranış olarak görülmektedir. Hirschman (1970) işgörenin çalışma alanında maruz kaldığı istenmeyen bir durumda kaçış yerine bunu olumlu yönde değiştirme gayretini işgören sesliliği olarak görmektedir. İşgören işle ilgili karşılaştığı problemlerde iki türlü davranış sergilemektedir: Ya işten ayrılmakta ya da problemi dile getirerek çözüm aramaktadır. İşgörenin bu iki davranıştan hangisini

sergileyeceğini ise işgörenin işe ilişkin bağlılığı belirlemektedir. İşe daha bağlı işgörenler işle ilgili sıkıntıları daha çok gündeme getirebilmekte, memnuniyetsiz durumda işten ayrılmayı daha az seçmektedirler.

Bunun dışında yasal olarak işgören sesliliğini destekleyen sendikaların ve benzeri işçi birliklerinin birçok gelişmiş ülkede organizasyonların insan kaynakları birimiyle işgörenler arasında bir köprü vazifesi de görebildiği ileri sürülmektedir (Guest ve Conway, 1999).

2.1. Türk Yazınındaki Çalışmalar

Türk alan yazınında işgören sesliliği yerine daha çok örgütsel sessizlik kavramının çok çalışıldığı anlaşılmaktadır. Yapılan alan yazın taramasında bu olguya ilişkin yalnızca bir tane kuramsal çalışmaya rastlanmıştır (Şehitoğlu, 2012). Ayrıca Özdemir ve Sarıoğlu (2013)'un "örgütsel ses ve sessizlik" adıyla kendi geliştirdikleri bir ölçek ile bu konuya kısmi katkı sağladıkları görülmektedir. Bununla beraber seslilik olgusu alanyazında "sessizlik" olgusu bağlamında incelendiği için konuyla ilgili sessizlik üzerine daha fazla çalışma yapıldığı görülmektedir. Türkçe alanyazında Aktaş ve Şimşek (2012)'in yaptıkları çalışmada sessizliğin bireysel performans üzerinde anlamlı ve olumsuz etkilerini gözlemlemişlerdir. Aynı araştırmacıların daha sonraki yılda (Aktaş ve Şimşek, 2013) yaptıkları çalışmada ise sessizlik olgusunun iş tatmin düzeyi üzerinde anlamlı ve olumsuz etkisi, duygusal tükenmişlik düzeyinde de anlamlı ve olumlu etkisinin olduğunu rapor etmişlerdir. Barçın (2012)'ın yaptığı çalışmada sessizliğin örgütsel bağlılık düzeyini azalttığını iddia edilmektedir. Çakıcı (2007; 2010)'nın sessizliğin kuramı ve boyutları üzerine yazdığı makale ve yazılar sessizlik konulu ulusal çalışmalarda referans olarak kullanılmaktadır. Bildik (2009) ve Alparslan (2010)'ın sessizlik konulu lisansüstü seviyedeki araştırmaları da ayrıca daha geniş bilgi sunan kaynaklar olarak değerlendirilebilir. Yapılan çalışmalara bakıldığında sessizlik olgusu uluslararası alan yazın ile paralel olarak yaklaşık son 10 yıldır performans ve iş tatmini boyutlarıyla ilişkilendirilerek araştırıldığı ileri sürülebilir.

2.2. İşgören Sesliliğine İlişkin Kuramsal Temel

İşgören sessizliği olgusunun dayandığı kuramlara bakıldığında (Fayda-Maliyet Çözümlemesi, Beklenti Kuramı, Sessizlik Sarmalı, Kendini Uyarlama Kuramı) işgören sesliliği olgusunun farklı kuramlara (Sosyal Mübadele Kuramı, Kaçma-Konuşma Kuramı) dayandığı görülmektedir. İşgören gününün büyük bir kısmını geçirdiği çalışma sahasında kendini ifade edebilmenin verdiği huzur ve memnuniyet karşılığında, kendisinden beklenen iş performansının üzerine çıkarak iyileştirici önerilerde bulunabilmekte; örneğin aksayan hususları düzeltmek için çekinmeden konuşmakta ve üstlerine bilgi verebilmektedir. Sosyal Mübadele Kuramı (Social Exchange Theory) tam da bu anlamda işgören sesliliğini desteklemektedir. Kaçma - konuşma kuramı bağlamında ise işgörenin riskli gördüğü durumlarda olumlu sonuç getirecek önerilerini söylemekten kaçarken, söylediği fikirlere

değer verilen ve kendisini rahat hissettiği ortamlarda ise önerilerini söylemesi veya ekstra davranış göstermesi mümkün olabilmektedir.

Diğer yandan işgören sesliliğini doğrudan ya da dolaylı etkileyebilen işgören bağlılığı kuramı da bu kapsamda örnek verilebilir (Saks, 2006). Çalıştığı örgütün işgörene yönelik destek algısının bu bağlılıkta temel göstergelerden biri olduğu öne sürülmektedir. Burada kast edilen çalışma ortamı verimlilik ve etkililik açısından işgörenleri destekleyecek bir ortamdır. Bunun sağlandığı işyerlerinde işgörenlerin fikirleri, önerileri ya da talepleri çalışma ortamlarında verilen kararı tamamen değiştirmese de algıladıkları hakkaniyet yani adalet duygusu işgören sesliliğinin temelini oluşturmakta ve işgören öneri, fikir ve taleplerini bildirmeye devam etmektedir. Bu olgu çalışma ortamlarında işlemsel adalet olarak adlandırılmaktadır (Farndale, Van Ruiten, Kelliher ve Hope-Hailey, 2011). İşlemsel adalet ile örgüt içi alınan kararların dayanağı olarak sağlıklı ve akıcı iletişim ortamı görülmektedir.

Son olarak, stratejik yönetim süreci açısından işgören sesliliğinin rolüne ilişkin değerlendirmeler incelendiğinde (Dooley ve Fryxell, 1999), ortak bir algı oluşturulması aşamasında misyon, vizyon ve amaçlara olan katkısının öne çıktığı görülmektedir. Bu aşamalarda her seviyeden işgörenin çekinmeden, korkmadan her türlü girdiyi sağlaması beklenmelidir.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırma, orijinali Van Dyne ve LePine (1998) tarafından alan yazına kazandırılmış olan İşgören sesliliği ölçeği (İSÖ) ölçeğinin Türkiye'de kullanımı için Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliğini ortaya çıkarmak için yapılmıştır. Yöntem olarak öncelikle ölçeğin orijinalinin Türkiye'de kullanımının oluşturacağı sosyokültürel uyuşmazlıkların giderilmesi seri yaklaşım metoduyla dilsel eşdeğerlik çalışması yapılmıştır. İfadelerin Türkçe'ye çevrilmesinden sonra ortaya çıkan anketin güvenirlik ve geçerlik çalışması kapsamında güvenirlik analizi, korelâsyon testleri, alt-üst grup t testleri yapılmıştır. Bundan sonra yapı geçerliliğini tespit etmek için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin ulusal kullanım için geçerliliğini kanıtlamanın son aşaması benzer olguları ifade eden farklı bir ölçek kullanılarak ölçüt bağıntılı geçerlik analizinin yapılmasıdır. İşgören sesliliğinin ölçüt bağıntılı geçerlik çalışmasında iş tatmini ölçeği kullanılarak yöntem oluşturulmuştur.

3.1. Çalışma Grubu

Tablo 1. Çalışma Grubuna ait Demografik Veriler

DEMOGRAFİK BİLGİLER				
KONUM	YÖN./ YÖN.YRD./BÖL.ŞEF.		ÇALIŞAN	TOPLAM
	169 (% 89)		20 (%11)	189
YAŞ	18-25	26-33	34-41	189
	64 (% 34)	78 (% 41)	47 (% 25)	189
EĞİTİM DURUMU	İÖ.	LİSE/ ÖNLİS.	LİSANS	189
	161 (% 85)	23 (% 12)	5 (% 3)	189
MEDENİ DURUM	EVLİ	BEKAR		189
	117 (%62)	72 (% 38)		189
ÇALIŞMA SÜRESİ	0-5 YIL	6-10 YIL	11-15 YIL	189
	151 (%80)	22 (% 12)	16(% 8)	189

Bu araştırma Konya'da faaliyet gösteren bir hazır yemek firmasında bölüm şefi ve vasıfsız işgören pozisyonlarında çalışan 211 kişi üzerinde yürütülmüştür. Anket sonuçlarının analizinde hatalı görülen anketlerin ayıklanmasıyla 189 anket analize tabi tutulmuştur. Demografik verileri incelendiğinde (Tablo 1) çalışanların 20 tanesi bölüm şefi, 169 tanesi vasıfsız çalışan olarak kendilerini beyan etmişlerdir. Çalışanların 64 (%34) tanesi 18-25 yaş, 78 (%41) tanesi 26-33 yaş ve 47 (%25) tanesi de 34-41 yaş aralığında yer almaktadır. Bunlardan 161 tanesi (%85) ilköğretim mezunu, 23 (% 12) tanesi Lise-Önlisans mezunu ve 5 tanesi de (% 3) lisans mezunu olduklarını beyan etmişlerdir. Ayrıca 117 kişi (%62) evliyken, 72 kişi (%38) bekârlardan oluşmaktadır. Yine bu kişilerden 151'i (% 80) 0-5 yıldır, 22'si (% 12) 6-10 yıldır ve 16'sı (% 8) 11-15 yıldır aynı işyerinde çalışmaktadır. Son olarak 120 kişi (%63) kadınlardan, 69 kişi de (%37) erkeklerden oluşmaktadır.

3.2. Veri Toplama Araçları

İşgören sesliliği ölçeği (İSÖ) orijinali Van Dyne ve LePine (1998) tarafından geliştirilmiş 6 maddelik tek boyutlu bir ölçektir. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yapmak üzere kendisiyle irtibata geçilerek araştırmacılardan gerekli izinler alınmıştır. Bireylerin kendi beyanlarına dayalı bir ölçme aracı olan İSÖ, 5'li likert (1 Kesinlikle Katılmıyorum-5 Kesinlikle Katılıyorum) tipi bir tepki skalasına sahiptir. Ölçeğin puanlanabilmesi için herhangi bir maddesinin ters kodlanmasına gerek yoktur.

3.3. İşlem

3.3.1. Dil Eşdeğerliği Çalışması

Geleneksel yaklaşımda öncelikle ölçek orijinal dilinden hedef dile (yerel) çevrilir. Bu dilde pilot uygulama yapılarak tekrar farklı kişilerce hedef dile çevrilmiş ölçek orijinal dile geri çevrilerek her iki

form arasında farklılık olup olmadığına bakılır. Son olarak ulaşılan form her iki dili konuşan örneklem üzerinde denenerek çevirinin sınanması yapılır. Ancak geleneksel yaklaşımla çevrilen ölçeklerin hedef dil ve orijinal dili kullanan toplumların sosyokültürel farklılıklarını yansıtmaması nedeniyle geçerlik ve güvenirliklerini etkileyecek sorunların da çıkabildiği rapor edilmektedir (Herrera, DelCampo ve Ames, 1993).Bu tür eksikliklerin bir dereceye kadar giderilmesi için de 6 aşamalı bir "seri yaklaşım" öne sürülmüştür. Bunlar sırasıyla; (1) ölçeğin bir kurul tarafından çevirisinin yapılması, (2) anlaşılırlık ve açıklığın ölçümü, (3) geri çevirim, (4) alan testi (5) güvenilirlik testi ve (6) sonuçların incelenmesinden oluşmaktadır (Herrera vd., 1993: 359). Çalışmada kullanılan ölçeğin Türkçe'ye çevrilmesinde de bu adımlar uygulanmıştır.

3.3.2. Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Ölçeğin yapı geçerliği için açımlayıcı faktör analizi (AFA, Exploratory Factor Analysis, EFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA Confirmatory Factor Analysis) uygulanmıştır. Büyüköztürk (2008) Açımlayıcı Faktör Analizinin (AFA) çok sayıda maddeden oluşan ölçeklerde, bu maddelerin birlikte açıklayabildikleri az sayıda tanımlanabilen anlamlı yapılara ulaşmada kullanılabileceğini söylemektedir. Bu çalışmada AFA uygulanmasının nedeni İSÖ'nün orijinal formunun Türk çalışanlar üzerindeki yapısını açığa çıkarmaktır. Doğrulayıcı faktör analizi ise değişkenlerin alt maddelerinin yapısını ve birbirleriyle olan ilişkisini ortaya koymayı amaçlayan bir analiz yöntemidir. Her bir maddenin nasıl bir ilişkiyle faktöre bağlandığını (Faktör Yükleri, Factor Loadings) açıklamaya çalışır (Kline, 2004). AFA ve DFA'ki temel fark AFA'nın veri güdümlü olması yani elde edilen anketlerin programlarla analizi sonucu ortaya çıkan sonuçlarla yürütülmesi; DFA'nın ise kuram güdümlü yani araştırmaya başlamadan önce aralarında ilişki olabileceği düşünülen olguların yerleştiği hipotezlerin doğrulanması için yapılmasıdır (Kline, 2004). DFA'da faktör yapısı öncelik arz etmektedir. Yani DFA yapılması için bir hipoteze gereksinim duyulmaktadır. Yani kuramsal bilgiyle aralarında ilişki olabileceğini düşündüğümüz olguların bir araya getirilmesi gerekmektedir (Kline, 2004).

4. BULGULAR

4.1. Dilsel Eşdeğerlik

Dilsel eşdeğerlik çalışması seri yaklaşım yöntemiyle yapılmış olup bu yöntem birkaç safhadan oluşmaktadır. Bu safhalar aşağıda belirtilmiştir. Çevrilen anketin güvenirliğinin test edilmesi, oluşturulan 4 grup için yapılan testler sonucunda bulunur. Bu değerlendirmede ilk adım orijinal ölçeğin güvenirliğinin sınanması ve hata oranının bulunmasıdır. Test sonucunda güvenilirlik katsayısı az ise zaten ölçeğin kendisinin güvenilir olmadığı ortaya çıkar. Herrera vd. (1993) 1. grup, 3 ve 4. grupların test-yeniden test güvenilirliği yüksek ise ölçeğin çevirisinin doğru olduğu ve ölçeğin orijinal hali ile hedef dildeki halinin her iki dili de konuşan kişiler için geçerli olduğunu iddia etmektedir (Herrera vd.,1993).

4.1.1. Ortak Çeviri

Ölçeğin orijinal formu işletme, psikoloji ve İngilizce bilim dallarında çalışma yapan her iki dile hâkim, uluslararası çalışmaları bulunan 4 öğretim üyesi tarafından ayrı ayrı Türkçeye çevrilmiş, daha sonra çevirmenler kendi yaptıkları çevirileri bir araya getirip ortaya ortak bir ürün çıkarana dek fikir alışverişinde bulunmuşlardır. Bu fikir alışverişi sonucunda ölçeğin hitap edeceği hedef kitle üzerine saha deneyimi bulunan akademisyenlerin katkısıyla en uygun çeviriye ulaşılmaya çalışılmıştır. Çeviri sırasında sosyo-ekonomik faktörler göz önünde bulundurulmuştur. Son aşamada çeviri dil bilgisi bakımından branşı yabancı dil olan ve en az 20 yıl deneyimi olan 2 akademisyen tarafından incelenmiş düzeltmeler yapılmıştır. Çeviri yapan personelin demografik özellikleri aşağıdadır.

Tablo 2. Dil Çalışma Grubu Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Yaşı	Uzmanlık Alanı	Yurtdışı Deneyimi	İş Deneyimi
Kadın	48	İngilizce	4 yıl	24 yıl
Kadın	44	İngilizce	2 yıl	21 yıl
Erkek	36	İşletme	2 yıl	8 yıl
Erkek	30	Psikoloji	4 yıl	8 yıl

4.1.2. Ölçeğin Açıklığı:

Bu adımda hedef kitle içinden seçilen 20 katılımcıyla yüz yüze anket uygulanarak çevirinin anlaşılırlığı ve eşitliği konusunda fikir edinilmiş, katılımcıların soruları cevaplarken yaptıkları geri beslemeyle ankette son düzeltmeler yapılmıştır. Konuşulan kişilerden öncelikle ölçeği okumaları ve zor anlaşılan veya hiç anlaşılmayan kelimeleri belirtmeleri istenmiştir. Bu aşamada sorular tek tek okunarak ve okutularak "Bu soru sizce ne anlama geliyor?", "Açıklamalar sizce ne anlama geliyor?" gibi sorular sorularak her bir ifadenin ne kadar anlaşıldığı araştırılmıştır. Bu aşamada katılımcıların her bir ifade için verdikleri geri besleme ve tepkiler not edilerek tekrar her iki dile hâkim ve uzmanlık alanı İşletme ve İngilizce olan 4 akademisyen tarafından ölçek güncellenmiştir.

4.1.3. Geri Çeviri

İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiş olan işgören sesliliği ölçeğinin İngilizce'ye çevrilmesi bu adımda uzmanlık alanıyla herhangi bir ilişkisi olmayan kişiler tarafından yapılmıştır. Her iki dile birer öğretim görevlisi, öğretmen, subay ve işletme sahibi tarafından çevrilerek problem oluşturan kelimelerin bulunması ve profesyonel çevirmenlerin yapabilecekleri çıkarımların yapılması engellenmiştir. Böylelikle ortaya konulan değişik bakış açısı İşgören Sesliliği Ölçeğinin eğitim ve ekonomik durumu farklı kesimler tarafından nasıl anlaşıldığı konusunda fikir edinilmiştir. Çeviri

sonuçlarına bakıldığında yapılan çevirinin orijinal çeviriyle genelde aynı olduğu görülmüş ciddi bir düzeltmeye gerek olmadığı teyit edilmiştir.

4.1.4. Alan Testi

Bu aşamada çevrilmiş olan orijinal ölçek belirlediğimiz dört grup üzerinde denenmiştir. Birinci grup ana dili İngilizce olan ve Türkçe bilmeyen 20 ABD vatandaşından oluşmaktadır. İkinci grup anadili Türkçe olup İngilizce bilmeyen 20 Türk vatandaşından oluşmaktadır. Üçüncü grup her iki dile hâkim 40 katılımcının yarısı olan 20 katılımcı ve Dördüncü grup her iki dile hâkim 40 katılımcının diğer yarısı olan 20 katılımcıdır. Üçüncü gruba ilk olarak Türkçe, dördüncü gruba İngilizce ölçekler sunulmuş, test-tekrar test tekniğiyle tüm gruplara iki hafta sonra tekrar sunulmuş ve sonuçlar karşılaştırılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik sonuçları anlamlı çıktıktan sonra test tekrar test tekniğiyle 2 hafta sonra ortaya çıkan sonuçların korelâsyon sonuçları anlamlı çıkmıştır. Bu aşamada ölçeğin dil eşdeğerliği çalışması bitmiş ve ikinci aşama olan ölçeğin yapısal geçerlilik ve iç uyum güven çalışması için bir yemek fabrikasında çalışan 220 katılımcıya uygulanmıştır.

Test tekrar test sonuçlarının güvenilirlik analizleri Türkçeye çevrilmiş ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Her bir gruba uygulanan ölçeklerin iki hafta arayla yapılmış sonuçlarının birbirleriyle korelâsyon sonuçları da yüksek oranda anlamlı çıkmıştır (Tablo 3). Sadece Türkçe konuşan katılımcılara uygulanan ölçeğin korelâsyon değeri r=0,764 (n=20, p< 0,001) olup, sadece İngilizce konuşan katılımcılara uygulanan ölçeğin korelâsyon değeri ise r= 0,889 (n=20, p< 0,001) çıkmıştır. Ayrıca her iki dile hâkim birinci gruba uygulanan ölçeğin korelâsyon değeri r= 0,737 (n=20, p< 0,001) olup, her iki dile hâkim ikinci gruba uygulanan ölçeğin korelâsyon değeri ise r= 0,777 (n=20, p< 0,001)'dir. Bunlara göre her dört sonucun da anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Dil Eşdeğerliği Test-Tekrar Test Sonucu Grupların Korelâsyon Sonuçları

	İki Hafta Sonra
1. Sadece Türkçe Bilen	0,764***
2. Sadece İngilizce Bilen	0,889***
3. Her İki Dili Bilen İlk 20 Katılımcı	0,737***
4. Her İki Dili Bilen İkinci 20 Katılımcı	0,777***
***. p< 0,001	

Dilsel Eşdeğerlik çalışmalarında tüm grupların birbirleriyle olan korelâsyon değerleri aşağıda olup tümü de anlamlı çıkmıştır.

Tablo 4. Dil Eşdeğerlik Çalışması Gruplar Arası Korelâsyon Sonuçları (n=20)

	1	2	3	4
1. Sadece Türkçe Bilen	1	0,75***	0,61**	0,66**
2. Sadece İngilizce Bilen		1	0,68**	0,64**
3. Her İki Dili Bilen İlk 20 Katılımcı			1	,58**
4. Her İki Dili Bilen İkinci 20 Katılımcı				1
. p< 0,05 ve *. p< 0,001				

4.2 Madde Analizi

Geliştirilen ölçeğin gerek faktör düzeyindeki yapısını, gerekse toplamdaki durumunu görmek amacıyla katılımcıların her bir maddeden aldıkları puanlarla faktör toplam puanları ve ölçek toplam puanları arasındaki düzeltilmiş madde toplam korelâsyonları hesaplanmıştır. Bunun yanı sıra, yine her faktör içerisinde ve toplam puanlar üzerinden güvenirlik katsayıları da hesaplanarak Tablo 5'te sunulmuştur. Tablo incelendiğinde ölçek alt maddelerinin düzeltilmiş toplam madde korelâsyonları 0,41 ve 0,58 arasında değişmektedir. Güvenirlik sonuçları incelendiğinde ise maddelerin güvenirliği 0,70 ve 0,75 arasında değişmekte olup tatmin edici seviyede sayılabilir (Nunnally ve Bernstein 1994). DFA'yı yapmak için öncelikle AFA yapmak gerekmektedir (Büyüköztürk, Akgün, Kahveci ve Demirel, 2004: 235).

Tablo 5. Ölçek Alt Maddelerinin Korelâsyon ve Güvenirlik Tablosu

	Madde Çıkarıldığında Ölçek Anlamlılık değeri	Madde Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	Madde Toplam Korelâsyon Katsayısı	Madde Çıkarıldığında Güvenirlik Katsayısı
Madde 1	10,42	7,936	0,44	0,75
Madde 2	10,61	8,004	0,55	0,72
Madde 3	10,33	7,754	0,56	0,71
Madde 4	10,59	8,361	0,49	0,73
Madde 5	10,39	7,589	0,58	0,70
Madde 6	10,74	9,004	0,41	0,75

Bu işlemlerin ardından faktör bazında ayırt edicilik işlemlerine geçilmiştir. Testin %27'lik alt ve üst grupların aldıkları puanlar bağımsız grup t testi ile karşılaştırılarak farkın anlamlılığı sınanmıştır.

Buradaki amaç, anlamlı farklılaşma ile ayırt etme gücünün olup olmadığını anlamaktır (Ergin, 1995: 10).

Tablo 6. Ölçek Alt Boyut ve Toplam Puanlarını Ayırt Edici Bağımsız Grup t Testi Sonuçları (n=57)

Maddeler	**Gruplar**	**Ort.**	**SS**	**SH**	**T**	**df**	***p***
Madde 1	**alt**	1,9	0,772	0,091	12,321	112	0,000**
	üst	3,79	0,813	0,125			
Madde 2	**alt**	1,65	0,735	0,087	11,664	112	0,000**
	üst	3,45	0,889	0,137			
Madde 3	**alt**	1,82	0,811	0,096	11,783	112	0,000**
	üst	3,74	0,885	0,137			
Madde 4	**alt**	1,75	0,783	0,092	9,976	112	0,000**
	üst	3,38	0,936	0,144			
Madde 5	**alt**	1,81	0,833	0,098	12,107	112	0,000**
	üst	3,71	0,774	0,119			
Madde 6	**alt**	1,56	0,625	0,074	12,017	112	0,000**
	üst	3,26	0,885	0,137			

**. $p < .001$

Tablo 6 incelendiğinde, her maddeye ait %27'lik üst ve alt grupların aritmetik ortalamaları arasında farkın anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,001$). Söz konusu farklılıkların %27'lik üst gruplar lehine gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Elde edilen sonuçlar ile ölçek alt boyut ve toplam puanlarının ayırt edici olduğu ileri sürülebilir.

4.3. Yapı Geçerliği

4.3.1. Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

Faktör analizi ile esas amaç "birbirleri ile ilişkili veri yapılarını birbirinden bağımsız ve daha az sayıda yeni veri yapılarına dönüştürmek, bir oluşumu ya da olayı açıkladıkları varsayılan değişkenleri gruplayarak ortak faktörleri ortaya koymak, bir oluşumu etkileyen değişkenleri gruplamak" olarak belirlenmiştir (Özdamar, 2002: 234).

Ölçeğin Türkiye'de bir yemek fabrikası çalışanlarından elde edilen verilerde nasıl bir faktör yapısı göstereceğini incelemek amacıyla AFA yapılmıştır. Faktör analizi çalışmalarında bazı varsayımsal ölçütlerin aranması gerekmektedir(Büyüköztürk vd., 2004). Verilerin faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik testi ile incelenmiştir. Verilerin

faktör analizine uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 0,60'dan yüksek ve Barlett Testi'nin hesaplanan ki-kare değerinin istatistiksel olarak anlamlı çıkması gerekmektedir (Büyüköztürk vd., 2004). Kaiser-Meyer-Olkin değerinin yüksek olması, ölçekteki her bir değişkenin, diğer değişkenler tarafından mükemmel bir şekilde tahmin edilebileceği anlamına gelir. Değerlerin sıfır ya da sıfıra yakın çıkması durumunda, korelâsyon dağılımında, bir dağınıklık olduğu için bu değerlere dayalı olarak yorum yapılamaz. Kaiser-Meyer-Olkin testi sonucunda, değerin0,60'den düşük olması halinde faktör analizine devam edilemeyeceği yorumu yapılır. (KMO) Örneklem Uygunluk katsayısı 0,79 ve Barlett Sphericity Testi $\chi 2$ değeri ise 244,677 ($p <$ 0,001) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ile verilerin faktör analizi için uygun ve sonuçların normal olduğu yorumu yapılabilir. Maddeler arasındaki korelâsyon değeri özdeğer tablosuyla elde edilmektedir (Özdeğer faktör yüklerinin karelerinin toplamıdır) (Tavşancıl, 2006: 68). Ölçeğin Van Dyne ve LePine(1998) tarafından oluşturulan orijinali tek boyuttan oluşmasına rağmen Türkiye'de yapılan çalışmada nasıl bir yapıyla karşılaşacağımızı görmek için yapmış olduğumuz döndürülmüş temel bileşenler analiz sonucuna (Tablo 7) göre orijinali gibi tek boyutlu bir ölçek olduğu gözlemlenmiştir.

Özdeğer, her bir faktörün faktör yüklerinin kareleri toplamı, her bir aktör tarafından açıklanan varyans oranının hesaplanmasında ve önemli faktör sayısına karar vermede kullanılan bir katsayıdır. Özdeğer yükseldikçe, faktörün açıkladığı varyans da yükselir (Büyüköztürk, 2002: 4). Analiz sonucunda ölçek tek faktörlü bir yapı olarak görülmüştür. Sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda faktör örüntüsünün oluşturulabilmesi için 0,30 faktör yükü alt sınır olarak alınabilir (Tavşancıl, 2006: 66). Ölçeğin Faktör yükleri 0,37 ile 0,56 arasında değişmektedir. Tek faktörlü ölçeğin açıklayıcı gücü ise %46'dır. Buda ölçeğin yeterli faktör örüntüsüne sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıntılı faktör yükleri aşağıda Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 7. AFA Sonucu

Ölçek Maddeleri	**Varyans**
	46%
1. Bu İşyerinde işlerin daha iyi yapılabilmesi için amirlerime rahatça fikirlerimi söyleyebiliyorum.	**0,37**
2. Bu işyerinde çalışan arkadaşlarımı işleriyle ilgili problemlerin çözümleri konusunda amirleriyle çekinmeden konuşmaları konusunda teşvik ederim.	**0,52**
3. Bu işyerinde işle ilgili konularda amirlerimle düşüncelerim farklı olsa dahi düşüncelerimi amirlerimle konuşabilirim.	**0,53**
4. Bu işyerinde çıkan aksaklıklar hakkında amirlerimi her konuda bilgilendiririm ve bu konularda faydası olabilecek fikirlerimi paylaşırım.	**0,45**
5. Bu işyerinde çalışma ortamını olumsuz yönde etkileyecek problemlerin çözümü için uğraşırım.	**0,56**
6. Bu işyerinde iş sürecini kolaylaştıracak yenilik fikirleri ve değişikliler hakkında amirlerimle rahatça konuşabilirim.	**0,33**
KMO:0,79 df: 15 α=0,76 X^2: 244,677 p<0,000	

4.3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Uyum istatistikleri modelin kabul edilip edilemeyeceğine ilişkin bir takım kabul edilebilir sınır değerler kullanılarak yorumlanmaktadır. Yani analizler sonucunda üretilen uyum istatistiklerinin belli değerlerin üzerinde veya altında olması beklenir.

Uyum indeksi değeri ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle elde edilmekte ve genel olarak 3'ün altındaki değerler iyi bir uyumu göstermektedir (Kuzucu, 2008: 56; Şimşek, 2007: 68). Ki-kare değerinin örneklem büyüklüğüne duyarlı olması nedeniyle, diğer uyum indeksleri ile birlikte yorumlanması tavsiye edilmektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1999: 25). Artık Ortalamaların Karekökü (RMSEA) değerinin 0,05- 0,1 aralığında olması, İyilik Uyum İndeksi (GFI) ve Uyarlanmış İyilik Uyum İndeksi (AGFI) değerlerinin 0,80'nin üstünde olması iyi bir uyumu göstermektedir (Şimşek, 2007: 70). Tablo 8'deki değerler incelendiğinde, uyum indekslerinin yeterli olduğu ve ölçeğin Türkiye'de uyarlanmaya çalışılan grupta, orijinal kültürdeki yapısına uygun şekilde çalıştığı söylenebilir.

Tablo 8. Doğrulayıcı Faktör Uyum İndeksleri

Doğrulayıcı Faktör Uyum İndeksleri		
	Değer	**Referans Değerler (Hu ve Bentler, 1999: 29)**
Ki-kare	2,659	< 3 iyi, < 5 Kabul Edilebilir (Cmin/Df)
RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)	0,094	< 0,05 iyi, 0, 05- 0,1 Uygun, > 0,10 Kötü
NFI (Normed Fit Index)	0,901	NFI > 0,90 Normal, (Bollen, 1989)
CFI (Comparative fit Index, Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi)	0,934	CFI > 0,90 Normal, (Bentler,1990)
IFI (Incremental Fit Index)	0,936	> 0,90 Kabul Edilebilir
GFI (Uyum İyiliği İndeksi)	0,96	GFI > 0,90 (Jöreskog ve Sörbom, 1999)
AGFI	0,907	AGFI > 0,90 (Tanaka ve Huba, 1985)

4.4. Ölçüt Bağıntılı Geçerlik Çalışması:

Ölçeklerin yerel dille kullanımında geçerliliklerini kanıtlamanın bir aşaması da benzer olguları araştıran ölçeklerin kullanılmasıyla yapılan Ölçüt Bağıntılı Geçerlik (Criterion-related validity)

Çalışmasıdır. Bu analizle güvenirlik ve geçerliliği araştırılan ölçek daha önce geçerlik ve güvenirliği yapılmış benzer olguları ifade eden başka bir ölçekle kullanılarak geçerliğine kanıt aranır (Erkuş, 2010). Bunun için de ölçütün "geçerli" olması zaten gereklidir; "ölçüt geçerliği" geçerlik işleminin kendisini değil bu ölçütün geçerliğini ifade eder. İşgören sesliliği olgusunun çalışanlar üzerindeki algısına bakıldığında benzer algıyı barındıran olgu olarak İş tatmini algısının kullanıldığı ileri sürülebilir. İşgören sesliliği olgusunun organizasyonda olması için olumlu bir psikolojik iklim algısının da bulunması gerektiği iddia edilmektedir. Çalışanın çevresinden ve liderlerden aldığı destek ile iş sürecine olumlu öneri ve katkı yapması beklenmektedir. İş tatmini olgusu alan yazında çalışanların işyeri davranışına karşı bireysel olarak verdiği duygusal tepkilerden biri olarak tanımlanmaktadır (Mercer, 1997: 58). İş tatmini olgusu, bir kimsenin işine ilişkin pozitif ya da negatif olarak hissettiği algının ölçüsü olarak tanımlanmaktadır. İş tatmini olgusunu ölçmeye yönelik uygulanan anketin alt maddeleri çalışanın çevresinin kendisine verdiği değer, çevresinin çalışanın gayretini takdir etmesi, destek olması, fikirlerine önem vermesi gibi ifadeler sunarak, iş tatmininin boyutunu ortaya çıkarmaya çalışmaktadır. Her iki kavramın alt faktörleri incelendiğinde, çalışanların örgüte ve örgüt içi ilişkileri ile liderlerin davranışlarına yönelik psikolojik algılarının ölçüldüğü ileri sürülebilir. Dolayısıyla daha önce geçerliliği kanıtlanmış olan iş tatmini ölçeğinin bu çalışmada ölçüt bağıntılı geçerlik analizinde anlamlı korelâsyon vermesi ölçüt bağıntılı geçerlik çalışmasının bir diğer ispatı olabilecektir.

İş tatmini ölçeği ile yapılan ölçüt bağıntılı geçerlilik çalışması sonucunda (Tablo 9) çıkan korelâsyonlar anlamlı çıkarak (0,511, $p< 0,001$) ölçüt geçerliğine sahip olduğunu göstermiştir (Şencan, 2005: 40; Büyüköztürk,1997:6).

Tablo 9. Ölçüt Bağıntılı Geçerlik Korelâsyon tablosu (n=211)

	1	2
1-İşgören Sesliliği	1	0,511**
2-İş Tatmini		1
***. $p< 0,001$		

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

VanDyne ve LePine (1998) tarafından geliştirilen İSÖ'yü Türkçe'ye uyarlamak ve Türkçe versiyonun geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yapmak amacıyla yapılan bu çalışmada İşgören Sesliliği Ölçeğinin dilsel eşdeğerliğini saptamak için seri yaklaşım kullanılarak geleneksel yöntemin dezavantajları olan hedef dili konuşan toplumun sosyo-kültürel içeriğine uygun olmaması eksikliği giderilmeye çalışılmıştır. Bu yaklaşımla oluşturulan 4 gruptan alınan sonuçların korelâsyon değerleri ve iç tutarlık değerlerinin uygun çıkması ölçeğin geçerlik çalışmasına hazır olduğunu göstermiştir. Dilsel Eşdeğerlik analiz sonuçları ölçeğin çevirisinin orijinal haliyle uyumlu olduğunu göstermiştir.

İSÖ'nin yapı geçerliği için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi tek boyutta olduğu görülmektedir. Faktör yüklerinin ise kabul edilebilir seviyede çıkması ölçeğin uygun olduğunu göstermiştir. Ayrıca açıklanan toplam varyans oranı referans olarak alınan % 30 seviyesinin üzerinde %46 olarak bulunması faktör yapısı ve maddelerinin uygun olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2004: 13). AFA yapılmasından sonra DFA için gözlemlenen uyum indeksleri referans değerleriyle karşılaştırıldığında modelin uyumlu olduğu görülmektedir.

Ölçüt bağıntılı geçerlik çalışması için benzer yapıda bir ölçek bulmak epey zor olmuştur. Buna rağmen İş Tatmini Ölçeğinin benzer algıları barındırdığı görülmüş her iki algının da işgörenlerin organizasyonda psikolojik olarak kendilerini ifade edebilme ve geri besleme rahatlığı veya özgürlük algısını barındırdığı görülmüştür. İşgören sesliliği ölçeği ve iş tatmini ölçeğinin korelâsyon değerlerinin uygun çıkması sonucu ölçüt bağıntılı geçerlik çalışmasının uygunluğu ve dolayısıyla ölçeğin kullanılabilir olduğu ileri sürülebilir.

İSÖ'nin geçerlik ve güvenirlik çalışmalarından elde edilen bulgulara göre ölçeğin Türkiye'de, çalışanların çalışma alanlarında kişilerarası endişe algısını ölçmek için kullanılabilir olduğunu göstermiştir.

Türkçe alan yazında henüz bir saha çalışmasına konu olmayan işgören sesliliği olgusu uluslararası alan yazında giderek daha fazla yer bulmaya başlamıştır. İşgören sesliliğinin yabancı alan yazında bu şekilde artan kullanımına kayıtsız kalmamak adına bu olguyu saha çalışmalarında kullanılabilmesine olanak sağlayacak detaylı bir çalışmanın ihtiyacı sonucu bu çalışma yapılmıştır. İşgören sesliliği kavramı alan yazında sessizlik kavramının arkasında kalmış olup az değinilmiş bir olgudur. Bu olguya ilişkin Türkçe alan yazında sadece bir tane kuramsal çalışmaya rastlanmıştır (Şehitoğlu, 2012). Ayrıca Özdemir ve Sarıoğlu (2013)'un "örgütsel ses ve sessizlik" adıyla kendi geliştirdikleri bir ölçek ile bu konuya kısmi katkı sağladıkları görülmektedir.

Yapılan çalışmaların ve bu araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, organizasyonda çalışanların ifadelerini rahatça söyleyebildiği bir ortamın sağlanması ile işe yönelik faydalı geri beslemenin alınmasını kolaylaştırdığı ileri sürülebilir. İşveren açısından ise bu geleneksel konum, otorite, makam ve mevki algısının dışına çıkarak işverenlere bu ortamın verilmesi, karşılığında daha verimli bir çalışmanın alınması olarak görülebilir.

Genel olarak araştırma sonuçları göz önüne alındığında, dayandığı farklı kuramlarda benzer anlamlar ifade eden işgören sesliliği olgusunun bağımsız olarak incelenmesinin yerinde olacağı değerlendirilmektedir. İşgören sesliliği olgusunun yer bulduğu kuramlara bakıldığında işgörenlerin moral ve motivasyonunu geniş çerçevede incelenmesine olanak sağlamakta olup bu kuramlara yukarıda değinilmiştir. Verimlilik ve etkinlik olgularının doğrudan sebebi olan işgörenin davranışını anlamaya olanak sağlamaktadır. Çalışma sadece işgören sesliliği ölçeğinin bir uyarlama çalışması olmayıp aynı zamanda ileride saha araştırmalarında kullanılabilecek bir referans olarak da görülebilir.

KAYNAKÇA

Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2013)"Örgütsel Sessizlik ve Bireysel Performans İlişkisinde Örgüt Kültürünün rolü: Sussan Olmuyor, Susmasan Olmaz",21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2012) "Sükût İkrardan Gelir mi? İşgörenlerin Örgütsel Sessizlik Davranışlarına İlişkin Tutumları ile İş tatmin Düzeyleri ve Duygusal Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Etkileşim", 20.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 330-335, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi, İzmir.

Alparslan, A.M. (2010) "Örgütsel Sessizlik İklimi ve İşgören Sessizlik Davranışları Arasındaki Etkileşim", Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Barçın, N. (2012)"İşletmelerde Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Bağlılık ve İş tatminine Etkisi üzerine bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Bashshur, M.R. ve Öç, B. (2015) "When Voice Matters: A Multilevel Review of the Impact of Voice in Organizations", Journal of Management, 41(5): 1530-1554.

Bentler, P.M. (1990) "Comparative fit indexes in structural models", Psychol Bull, 107(2):238-46.

Bildik, B. (2009)"Liderlik Tarzları, Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi", Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bollen, K. A. (1989) "A New Incremental Fit Index for General Structural Equation Models", Sociological Methods & Research, 17(3): 303-316

Bryson, A. (2004)"Managerial Responsiveness to Union and Non-union WorkerVoice in Britain', Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 43 (1): 213-241.

Budd, J. W., Gollan, P. J. ve Wilkinson, A. (2010)"New Approaches to Employee Voiceand Participation in Organizations", Human Relations, 63: 303–310.

Büyüköztürk, Ş.(1997)"Araştırmaya Yönelik Kaygı Ölçeğinin Geliştirilmesi", Eğitim Yönetimi, 3 (4): 453-464.

Büyüköztürk, Ş.(2002)"Faktör Analizi", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 2 (32): 470-482.

Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö., Kahveci, Ö. ve Demirel, F. (2004) "Güdülenme ve Öğrenme Stratejileri Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması", Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 4(2): 207-239.

Çakıcı, A. (2007) "Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri", Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 16(1), 145-162.

Çakıcı, A. (2010) "Örgütlerde İşgören Sessizliği: Neden Sessiz Kalmayı Tercih Ediyoruz? "Detay, Ankara.

Cheng,J., Chang, S, Kuo, J. ve Lu, K. (2014) "Social Relations and Voice Behavior: The Mediating Role of Psychological Safety", WSEAS Transactions on Business and Economics, 11: 130-140.

Dooley, R. S. ve Fryxell, G. E. (1999) "Attaining decision quality and commitment from dissent: The moderating effects of loyalty and competence in strategic decision-making teams", Academy of Management Journal, 42: 389-402.

Ergin, C. (1995) "Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi", Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 12, (1-2):37 – 50.

Erkuş, A. (2010), "Psikometrik Terimlerin Türkçe Karşılıklarının Anlamları ile Yapılan İşlemlerin Uyuşmazlığı", Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi, 1 (2): 72-77.

Farndale, E., Van Ruiten, J, Kelliher, C.ve Hope-Hailey, V. (2011) "The Influence of Perceived Employee Voice on Organisational Commitment: an Exchange Perspective", Human Resource Management, 50 (1):113-29.

Freeman, R.B. ve Rogers J. (2006) "What Workers Want", Cornell University Press, New York.

Fuller, J.B., Barnett, T., Hester, K., Relyea,C. ve Frey, L., (2007)"An Exploratory Examination of Voice Behavior From an Impression Management Perspective", Journal of Managerial Issues, 19 (1): 134-151.

Guest, D. ve Conway,N. (1999) "Peering into the Black Hole: The Downside of the New Employment Relations in the UK", British Journal of Industrial Relations, 37 (3): 367-90.

Herrera, R. S., DelCampo, R. L.ve Ames, M. H. (1993)"A Serial Approach for Translating Family Science Instrumentation", Family Relations, 42: 357–360.

Hirschman, A. (1970)"Exit, Voice and Loyalty",Harvard University Press, Cambridge.

Hu, L. T.ve Bentler, P. M. (1999)"Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structural Analysis: Conventional Criteria versus New Alternatives",Structural Equation Modeling,6: 1-55.

Jöreskog, K. G. ve Sörbom, D. (1999)"Lisrel 8.30 and Prelis 2.30", Scientific Software International, Chicago.

Kim, J., Macduffie, J.P. ve Pil, F.K. (2010) "Employee Voice and Organizational Performance", Human Relations,63 (3): 371-394.

Kline, R. B. (2004)"Principles and Practices of Structural Equation", Guilford Modeling, 2nd Ed., New York.

Kuzucu, Y. (2008)"Duygusal Farkındalık Düzeyi Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları", Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3(29): 51-64.

Levine, D. ve Tyson L. (1990) "Participation, Productivity and the Firm's Environment",Paying for Productivity, Brookings Institution, Washington, DC.

LePine,J.A. ve Van Dyne,L. (1998)"Predicting Voice Behavior in Work Groups. Journal of Applied Psychology", 83 (6): 853-868.

McCabe, D. ve Lewin, D. (1992)"Employee Voice: A Human Resource Management Perspective", California Management Review, 34(3): 112–123.

Mercer, David. (1997) "Job Satisfaction and the Secondary Headteacher: The Creation of a Model of Job Satisfaction", School Leadership and Management, 17 (1): 57-67.

Morrison, E. W. ve Milliken, F. J. (2000) "Organizational Silence: a Barrier to Change and Development in a Pluralistic World", Academy of Management Review, 25: 706–25.

Nalbant, E. (1995) "İnsan Kaynakları Yönetiminde Kalite Çemberleri ve Uygulama ile İlgili Gözlemler'', 1. Sistem Mühendisliği ve Savunma Uygulamaları Sempozyumu Bildiriler Kitabı: 992, Kara Harp Okulu Kültür Sitesi, Ankara.

Nunnally, J. C. ve Bernstein, I. H. (1994) "Psychometric Theory", 3rd Ed., McGraw-Hill, Inc., New York.

Özdamar, K. (2002),"Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi", Kaan Yayınları, 4. Baskı, Eskişehir.

Özdemir, L. ve Sarıoğlu, U. S. (2013)"Çalışanların "örgütsel ses ve sessizlik" Algılamalarının demografik nitelikler açısından değerlendirilmesi: kamu ve özel sektörde bir araştırma", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27 (1): 257-281.

Pyman, A., Cooper, B., Teicher, J. ve Holland, P., (2006) "A Comparison of the Effectiveness of Employee Voice Arrangements in Australia", Industrial Relations Journal, 37 (5): 543-559.

Saks, A. (2006) "Antecedents and Consequences of Engagement", Journal of Managerial Psychology, 21(7): 600-619.

Şehitoğlu, Y.(2012) "İşgören Sesliliği, Nedenleri ve Boyutları'', Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Temmuz, 4: 27-38.

Şencan, H. (2005) "Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Geçerlilik ve Güvenilirlik", Seçkin Yayıncılık, 1.Basım. Ankara.

Şimşek, O. F. (2007)"Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları", Ekinoks Yayınları, Ankara.

Tanaka, J. S. ve Huba, G. J. (1989) "A General Coefficient of Determination for Covariance Structure Models under Arbitrary GLS Estimation", British Journal of Mathematical and Statistical Psychology, 42(2): 233-239.

Tavşancıl, E. (2006)"Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi", Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Van Dyne, L., Cummings, L. L. ve McLean P. J. (1995) "Extra-role Behaviours: in Pursuit of Construct and Definitional Clarity (a Bridge over Muddied Waters)", Cummings, L. L. and Staw, B. M. (eds.) Research in Organizational Behavior, 17: 215–285.

Van Dyne L. ve LePine, J. A.(1998) "Helping and Voice Extra-role Behavior. Evidence of Construct and Predictive Validity", Academy of Management Journal, 41: 108-119.

Van Dyne, L., Ang, S. ve Botero, I.C. (2003) "Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs", Journal of Management Studies, 40 (6): 1359-1392

Wilkinson, A., Dundon, T., Marchington, M. ve Ackers, P. (2004)"Changing Patterns of Employee Voice", Journal of Industrial Relations, 46(3): 298-323.