



## Ses Çıkarma Davranışı Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması Adaptation of the Voice Behavior Scale into Turkish

Çağlar Çelik, Soner Polat

Yazar Bilgileri	ÖZ
<p><b>Çağlar Çelik</b>  Gebze Halk Eğitim Merkezi Müdür Yardımcısı, Kocaeli İl Millî Eğitim Müdürlüğü, <a href="mailto:ccaglarccelik@gmail.com">ccaglarccelik@gmail.com</a></p> <p><b>Soner Polat</b>  Prof. Dr., Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Bilimleri, <a href="mailto:spolat@kocaeli.edu.tr">spolat@kocaeli.edu.tr</a></p>	<p>Çalışmanın amacı, Maynes ve Podsakoff tarafından geliştirilen Ses Çıkarma Davranışı Ölçeği'ni Türkçeye uyarlamaktır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2023-2024 eğitim öğretim yılında Kocaeli ili Gebze ilçesindeki kamu okullarında görev yapan 146 öğretmen oluşturmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeğin geçerliliğine yönelik kanıt elde edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda değerlerin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu belirlenmiştir (CFI=.93; RMSEA=.08 SRMR=.07). Ölçek maddelerine verilen cevapların güvenilirliğini belirlemek için Cronbach alfa katsayısı hesaplanmış ve .92 olarak bulunmuştur. Araştırma sonucunda ölçeğin Türkçe formunun ses çıkarma davranışını ölçmede geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir. Ses Çıkarma Davranışı Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanmış hâlinin Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin ses çıkarma davranışlarını belirlemek için kullanılacak geçerli ve güvenilir bir araç olduğu tespit edilmiştir.</p>

Makale Bilgileri	ABSTRACT
<p><b>Anahtar Kelimeler</b> Ses çıkarma Ses çıkarma davranışı Ölçek uyarlama Öğretmen</p> <p><b>Keywords</b> Voice Voice behavior Scale adaptation Teacher</p> <p><b>Makale Geçmişi</b> Geliş: 06.01.2024 Kabul: 05.10.2024</p>	<p>The purpose of this study is to adapt the "Voice Behavior Scale," originally developed by Maynes and Podsakoff, into Turkish. The research involved 146 teachers from public schools in Gebze, Kocaeli, during the academic year 2023-2024. Evidence for the validity of the scale was obtained through confirmatory factor analysis. As a result of confirmatory factor analysis, it was determined that the values were within acceptable limits (CFI=.93; RMSEA=.08 SRMR=.07). To determine the reliability of the answers to the scale items, the Cronbach's alpha coefficient was calculated and found to be .92. As a result of the research, it was determined that the Turkish form of the scale was valid and reliable in measuring voice behavior. It was determined that the Turkish version of the Voice Behavior Scale was a valid and reliable tool that could be used to determine the voice behaviors of teachers working in schools affiliated with the Ministry of National Education.</p>

Makale Türü	Araştırma
<b>Önerilen Atf</b>	Çelik, Ç. & Polat, S. (2024). Ses Çıkarma Davranışı Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması. <i>TEBD</i> , 22(3), 1721-1737. <a href="https://doi.org/10.37217/tebd.1415773">https://doi.org/10.37217/tebd.1415773</a>

## Giriş

Örgütsel dinamiklerin önemli bir yönü olan ses çıkarma davranışı, çalışanların fikirlerinin, endişelerinin ve önerilerinin proaktif bir şekilde ifade edilmesini temsil etmektedir. Bu davranış, yeniliği teşvik ettiği, sorun çözmeyi kolaylaştırdığı ve farklı bakış açlarına değer verilen kapsayıcı bir kültürü teşvik ettiği için örgütlerin büyümesi ve gelişmelere uyum sağlayabilmesi için bir temel oluşturmaktadır. Hızlı teknolojik gelişmelerin yaşandığı bu çağda, ses çıkarma davranışını teşvik etmek yarar sağlamanın yanı sıra örgütsel başarı için de önem arz etmektedir.

Örgütsel iletişimde karmaşık bir kavram olarak değerlendirilen ses çıkarma davranışı genel olarak çalışanların işleriyle ilgili görüşlerini, fikirlerini ve bilgilerini ifade ettikleri, karar almayı etkilemeyi ve örgütsel etkinliği arttırmayı amaçlayan bir süreç olarak kavramsallaştırılmaktadır (Hong-an ve Zhi-Qiang, 2016). Çalışanların işle ilgili sorunlara yönelik fikirleri, endişeleri veya çözümlerini içeren gönüllü ve resmî olmayan iletişimi de bu tanımın kapsamına girmektedir (Nisar vd., 2020). Tian ve Huang'a (2013) göre ses çıkarma davranışı, örgütsel gelişime katkıda bulunmak amacıyla örgütsel konularda yapıcı görüşlerin ifade edilmesini içermektedir. Bu bakış açısı Landau'nun (2009) ses çıkarma davranışının çalışma koşullarını iyileştirmek için etkin ve yapıcı bir çaba olarak tanımlandığı yaklaşım ile benzerlik göstermektedir. Wilkinson vd. (2020), daha geniş bir bakış açısı sunarak ses çıkarma davranışını, çalışanların doğrudan ve dolaylı, bireysel ve ortak yapıların yanı sıra resmî ve resmî olmayan yöntemler kullanarak çalışma ortamlarını ve örgütlerinin işleyişini etkilemeye çalıştıkları bir dizi yöntem olarak tanımlamaktadır. Liu vd. (2010), çalışanın ses çıkarma davranışının dönüşümsel liderlik gibi faktörlerden etkilenen meslektaşlar ve yöneticilerle iletişimi içerdiğini belirtmektedir. Gorden (1988), çalışanların ses çıkarma davranışını, kökleri ahlaki, politik-ekonomik ve psikolojik temellere dayanan ve örgütlenme sürecinde etkili olan çok çeşitli simgesel iletişimsel davranışları kapsayan bir davranış olarak nitelendirmektedir. Matsunaga (2014), çalışan ses çıkarma davranışının örgüt üyelerinin fikirlerini paylaşmak ve çalışma grupları üzerinde yapıcı etki yaratmak için kullandıkları bir dizi doğrudan ve dolaylı iletişim yaklaşımını içerdiğini belirtmektedir.

Örgütsel çalışmalarda çalışanların ses çıkarma davranışlarına büyük ilgi gösterilmektedir ve kavramsallaştırılması zaman içinde önemli ölçüde gelişmiştir. Maynes ve Podsakoff (2014) tarafından yapılan bir tanım, mevcut bilgi ve tanımları birleştirerek ses çıkarma davranışını destekleyici, yapıcı, savunmacı ve yıkıcı olmak üzere dört türe ayırmaktadır. Her türün örgütsel sonuçlar üzerinde farklı etkileri olduğu belirtilmektedir. Destekleyici ses davranışı, mevcut politikaları, uygulamaları veya kararları onaylayan ifadeleri içerir. Bu tür bir ses olumludur, yönetimin mevcut yönü veya kararlarıyla uyumludur, çoğu zaman sadakati ve statükoyla anlaşmayı yansıtır ve örgüt kültürü veya stratejisinin olumlu yönlerini güçlendirmede etkilidir (Maynes ve Podsakoff, 2014). Yapıcı ses davranışı, iyileştirme önerileri, yenilikçi fikirler ve örgütsel süreçleri veya sonuçları iyileştirmeyi amaçlayan geri bildirimlerle

nitelenmektedir. Bu davranış geleceğe yöneliktir, örgüt için faydalı değişikliklere odaklanır ve problem çözmeye yönelik proaktif bir yaklaşım olarak görülür (Botha ve Steyn, 2022; Lee vd., 2014). Savunmacı ses davranışı, kişinin kendisini veya grubunu muhtemel eleştiriden, değişimden veya tehditten korumayı amaçlayan ifadeleri içerir. Çoğunlukla tepkisel olan bu tür ses, özellikle değişiklikler tehditkar olarak algılandığında, değişimden kaçınma veya statükoyu koruma arzusuyla motive edilebilir (Lu vd., 2019; Ma, 2016). Örgütsel gelişme yerine memnuniyetsizliği veya zararı ifade etmeyi amaçlayan, eleştiri veya olumsuz geri bildirimlerle nitelenen yıkıcı ses davranışı, genellikle olumsuz duygular veya kişisel şikâyetlerden kaynaklanan iş yeri ortamına zarar verebilmektedir (Ünler ve Çalışkan, 2019). Bu kategorileri anlamak, liderlerin ve yöneticilerin örgütsel iyileştirme için çalışanların ses çıkarma davranışlarına uygun şekilde yanıt vermesi ve bu görüşten yararlanması açısından önemlidir.

Türkçe alanyazınında ses çıkarma davranışı ile ilgili yapılan çalışmaların henüz yeni ve sınırlı olduğu gözlemlenmektedir. Bu alanda, ses çıkarma davranışının (voice behavior) "ses verme davranışı" (Bulut ve Meydan, 2018; Demir, 2017), "ses çıkartma davranışı" (Ali, 2023; Durdu, 2021; Palabıyık, 2021) ve "seslilik davranışı" (Acaray, 2020; Ünver, 2016) gibi terimler ile çeşitli şekillerde kullanıldığı görülmektedir. Türkçe alanyazınında ses çıkarma davranışının pozitif yönlerini ölçmek için uyarlanmış ölçekler bulunmaktadır. Van Dyne ve LePine (1998) tarafından geliştirilen Ses Çıkarma Davranışı Ölçeği, Türkçeye Çetin ve Çakmakçı (2012) tarafından "Çalışan Sessliliği Ölçeği", Arslan ve Yener (2016) tarafından "İşgören Sessliliği Ölçeği" ve Çavmak ve Demirtaş (2020) tarafından "Dile Getirme Davranışı Ölçeği" olarak çevrilmiş olup altı maddeden oluşan tek boyutlu bir ölçektir. Ancak bu ölçekler, yalnızca pozitif ses çıkarma davranışlarına odaklanmakta ve negatif ses çıkarma davranışlarını kapsamamaktadır. Bunun yanı sıra, Maynes ve Podsakoff (2014) tarafından geliştirilen Ses Çıkarma Davranışı Ölçeği'nin yalnızca pozitif ses çıkarma alt boyutu, Çankır (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ancak negatif ses çıkarma alt boyutu uyarlanmamıştır. Bu durum, Türkçe alanyazınında ses çıkarma davranışının tüm boyutlarının yeterince ele alınmadığını göstermektedir. Örgütlerdeki çalışma ortamlarının her zaman olumlu olmaması ve olumsuz durumların yaşanması, her iki yönü de içeren ölçeklerin kullanılmasını gerektirmektedir. Negatif ses çıkarma davranışı, çalışanların örgütsel sorunlara yönelik eleştirilerini ve endişelerini dile getirmelerini, dolayısıyla muhtemel sorunların ve çatışmaların önceden belirlenmesini sağlar (Morrison, 2011). Bu nedenle, negatif ses çıkarma alt boyutunun da uyarlanması, örgütlerdeki tüm ses çıkarma davranışlarının daha kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesine olanak tanıyacaktır.

Araştırmanın amacı, Türkçe alanyazınında bu alanda var olan eksiklikleri tamamlamak üzere, Maynes ve Podsakoff (2014) tarafından geliştirilmiş olan Ses Çıkarma Davranışı Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanmasıdır. Bu çalışma ile ses çıkarma davranışının çeşitli boyutlarını kapsayan ve örgütsel

bağlamda daha kapsamlı bir değerlendirme sağlayacak bir ölçüm aracının Türkçe alanyazınına kazandırılması amaçlanmaktadır. Çavmak ve Demirtaş (2020), Arslan ve Yener (2016) ile Çetin ve Çakmakçı (2012) tarafından uyarlanan ölçeklerin güçlü yönleri arasında ölçeklerin geçerli ve güvenilir olması yer almaktadır. Ancak bu ölçekler yalnızca pozitif ses çıkarma davranışlarına odaklandığı için çalışanların olumsuz geri bildirim ve eleştirilerini ifade etme şekilleri yeterince incelenememektedir. Maynes ve Podsakoff (2014) tarafından geliştirilen Ses Çıkarma Davranışı Ölçeği destekleyici, yapıcı, savunmacı ve yıkıcı ses çıkarma davranışlarını kapsayan dört boyutlu bir yapı sunarak ses çıkarma davranışını daha kapsamlı bir şekilde ele almaktadır. Negatif ses çıkarma alt boyutunun da dâhil edilmesiyle çalışanların ses çıkarma davranışlarının tüm yönleriyle anlaşılmasına katkı sağlanacaktır. Bu, örgütsel iyileştirme ve stratejik kararlar için daha etkili politikalar geliştirilmesine yardımcı olacaktır.

## Yöntem

### Araştırmanın Deseni

Bu çalışmada nicel araştırma deseni izlenmiştir. İlgili alanyazında önerilen sistematik süreçler ile Maynes ve Podsakoff (2014) tarafından geliştirilmiş olan Ses Çıkarma Davranışı Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasının gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir.

### Ölçeği Türkçeye Uyarlama Süreci

#### *Ölçeğin Orijinal Formunun İncelenmesi*

Öncelikle, Maynes ve Podsakoff (2014) tarafından geliştirilen Ses Çıkarma Davranışı Ölçeği'nin özgün formu incelenmiş ve bu ölçeğin Türkçeye uyarlanması gerektiği belirlenmiştir. Bu karar, ölçeğin Türkçe alanyazınında benzer nitelikte eksik bir alanı dolduracağı düşüncesiyle alınmıştır.

#### *Çeviri Süreci*

Ölçek maddelerinin Türkçeye çevirisi, alanda uzman dört dil uzmanı tarafından bağımsız olarak gerçekleştirilmiştir. Çevirilerin tutarlılığı kontrol edilmiş ve herhangi bir anlam farklılığı durumunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Bu adımda, Brislin'in (1970) ileri ve geri çeviri yöntemleri kullanılmıştır. İleri çeviri sürecinde, özgün maddeler Türkçeye çevrilmiş ve daha sonra farklı iki uzman tarafından bu çeviriler tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Elde edilen geri çeviriler, özgün maddelerle karşılaştırılmış ve anlam tutarlılığı sağlanmıştır.

#### *Dil Geçerliliği ve Kültürel Uyum*

Çeviri sonrası, ölçeğin dil geçerliliği ve kültürel uyumu değerlendirilmiştir. Bu süreçte, Türk kültürüne özgü ifadelerin ve anlamların ölçek maddelerine uygun olup olmadığı incelenmiştir. Bu değerlendirme, farklı yaş ve meslek gruplarından katılımcılarla yapılan ön testler aracılığıyla

gerçekleştirilmiştir. Bu adımda, yerel bağlamda anlam bütünlüğünün korunması için gerekli düzenlemeler yapılmıştır (Beaton vd., 2000).

### *Ön Uygulama*

Ölçeğin ön uygulaması, Kocaeli ili Gebze ilçesindeki kamu okullarında görev yapan 30 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Ön uygulama, ölçek maddelerinin anlaşılabilirliğini ve cevaplanabilirliğini test etmek amacıyla yapılmıştır. Katılımcılardan alınan geri bildirimler doğrultusunda maddelerde küçük düzenlemeler yapılmıştır.

### *Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri*

Ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenirlilik çalışmaları, 146 öğretmenden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio), CR (Composite Reliability) ve AVE (Average Variance Extracted) değerleri kullanılarak ölçeğin yapı geçerliliği incelenmiştir. Ayrıca ölçeğin Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır.

### *Çalışma Grubu*

Bu çalışmanın çalışma grubunu, 2023-2024 eğitim öğretim yılında Kocaeli ili Gebze ilçesindeki kamu okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında toplam 160 öğretmene anket gönderilmiştir. Gönderilen ölçek formuna 146 öğretmen yanıt vermiştir ve bu da %91,3'lük bir katılım oranını temsil etmektedir. Analizler, bu 146 yanıt üzerinden gerçekleştirilmiştir. Katılımcı öğretmenlerin cinsiyeti, yaşları, görev yaptıkları okul türleri ve mesleki tecrübelerine dair demografik veriler Tablo 1'de detaylandırılmıştır.

**Tablo 1.** Çalışma Grubu Demografik Özellikleri

<i>Değişkenler</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	
Cinsiyet	Kadın	99	67,8
	Erkek	47	32,2
	<b>Toplam</b>	<b>146</b>	<b>100</b>
Okul Türü	Okul Öncesi	4	2,7
	İlkokul	46	31,5
	Ortaokul	24	16,4
	Lise	66	45,2
	Diğer	6	4,1
<b>Toplam</b>	<b>146</b>	<b>100</b>	
Yaş	26-35	39	26,7
	36-40	44	30,1
	41-50	48	32,9
	51-64	15	10,3
	<b>Toplam</b>	<b>146</b>	<b>100</b>
Mesleki Kıdem	2-10 Yıl	36	24,7
	11-15 Yıl	41	28,1
	16-25 Yıl	50	34,2
	26-36 Yıl	19	13,0
	<b>Toplam</b>	<b>146</b>	<b>100</b>

Tablo 1 incelendiğinde çalışma grubunun büyük bir kısmının kadın (%67,8) olduğu görülmektedir. Okul türlerine göre incelendiğinde lise öğretmenlerinin oranı (%45,2) daha yüksektir. Yaş dağılımına bakıldığında 36-40 (%30,1) ve 41-50 (%32,9) yaş gruplarının çoğunluğu oluşturduğu, mesleki kıdem açısından ise 16-25 yıl (%34,2) arasında deneyime sahip öğretmenlerin diğer gruplara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Ölçek uyarlama sürecinde, örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde önemli bir ölçüt, madde sayısının en az dört katı kadar örneklem büyüklüğü olması gerekliliğidir (MacCallum vd., 2001). Benzer şekilde, Gorsuch (2015) her değişken için beş kişilik bir asgari oran önermekte ve herhangi bir analiz için örneklem sayısının 100'ün altında olmaması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu araştırmada uygulanan 20 maddelik ölçek göz önüne alındığında 146 öğretmenden elde edilen verilerin istatistiksel işlemler için yeterli olduğu sonucuna varılmaktadır.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veri toplama araçları olarak araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olan Demografik Bilgi Formu ve Maynes ve Podsakoff (2014) tarafından geliştirilmiş olan Ses Çıkarma Davranışı Ölçeği kullanılmıştır.

#### ***Demografik Bilgi Formu***

Katılımcıların cinsiyet, yaş, çalıştıkları okul türü ve mesleki kıdemleri hakkında bilgi toplamak için bir anket formu araştırmacılar tarafından oluşturulup kullanılmıştır. Katılımcıların ankete içten yanıt vermeleri için verecekleri cevapların gizliliğinin korunacağı iletilmiş ve araştırmaya gönüllü olarak katıldıklarına dair onayları alınmıştır.

#### ***Ses Çıkarma Davranışı Ölçeği***

Maynes ve Podsakoff (2014) tarafından geliştirilmiş olan "Ses Çıkarma Davranışı Ölçeği" Destekleyici Ses, Yapıcı Ses, Savunmacı Ses ve Yıkıcı Ses olmak üzere dört boyuttan ve her boyutta beş madde olmak üzere toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek "(1)Kesinlikle katılmıyorum., (2)Katılmıyorum., (3)Biraz katılmıyorum., (4)Ne katılıyorum ne katılmıyorum., (5)Biraz katılıyorum., (6)Katılıyorum., (7)Kesinlikle katılıyorum." şeklinde 7'li Likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçeğin özgün Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonuçlarına göre, dört faktörlü modelin uyum indeksleri (CFI=.96, SRMR=.06, IFI=.96) yüksek düzeyde geçerliliği desteklemektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa değerleri destekleyici ses için .89, yapıcı ses için .95, savunmacı ses için .92, yıkıcı ses için .93 ve ölçeğin toplamı için .92 olarak bulunmuştur.

## Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen verilerin analizinde SPSS 26 ve AMOS 20 programları kullanılmıştır. Ses Çıkarma Davranışı Ölçeği'nin geçerliliğini belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA), HTMT, CR ve AVE, güvenilirliği de Cronbach alfa katsayısı hesaplanarak yapılmıştır.

## Bulgular

### Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), Çokluk vd. (2018) tarafından önceden belirlenmiş ve sınırları çizilmiş bir yapının model olarak ne derece doğrulanabilir olduğunun test edildiği bir analiz yöntemi olarak tanımlanmıştır. DFA, önceden kurulan teorik yapıların elde edilen veri seti ile uyumunun değerlendirilmesini sağlar. Ses Çıkarma Davranışı Ölçeği'nin DFA sonuçları, uyum indekslerinin normal ve kabul edilebilir değerlerle karşılaştırılması yoluyla değerlendirilmiştir. Bu karşılaştırma, ölçeğin önerilen model yapısının veri setiyle ne kadar iyi uyum sağladığını belirlemek için yapılır. Yapılan ilk analiz sonucunda elde edilen verilerin kabul edilebilir değerlere yakın olduğu belirlenmiş ve modelde modifikasyon yapılması gerektiğine karar verilmiştir. e8 maddesi ile Yıkıcı Ses (Yıkıcı) boyutu arasındaki modifikasyon, modelin iyileştirilmesi ve daha tutarlı hâle getirilmesi için yapılmıştır. Byrne (2013), gerçek verilerle teorik varsayımlar arasındaki uyumsuzlukları düzeltmenin modelin altında yatan yapıları daha iyi temsil etmesini sağladığını belirtmektedir. Model uyumunu iyileştirmek, değişikliklerin temel nedenlerinden biridir. Yolların eklenmesi veya çıkarılması gibi ayarlamalar, Chi-kare, RMSEA, CFI ve TLI gibi uyum indekslerini iyileştirme amacıyla yapılabilmektedir (Hu ve Bentler, 1999). MacCallum ve Austin (2000) da modifikasyonların modelin açıklayıcılığını artırmak için kullanılabileceğini belirtmektedir. Alanyazında ses çıkarma davranışlarının farklı boyutları arasındaki ilişkiler üzerine yapılan çalışmalar bu tür modifikasyonları destekler niteliktedir. Örneğin, Morrison (2011) çalışanların ses çıkarma davranışlarının örgütsel bağlama bağlı olarak değişebileceğini ve karmaşık bir yapı sergileyebileceğini ifade etmektedir. Ayrıca Van Dyne ve LePine (1998), ses çıkarma davranışlarının hem yapıcı hem de yıkıcı yönlerinin olabileceğini ve bu iki boyutun bazen birbirine dönüşebileceğini öne sürmektedir. Sonuç olarak, e8 maddesi ile Yıkıcı Ses boyutu arasındaki modifikasyon, modelin uyum iyiliğini artırmak amacıyla yapılmıştır.

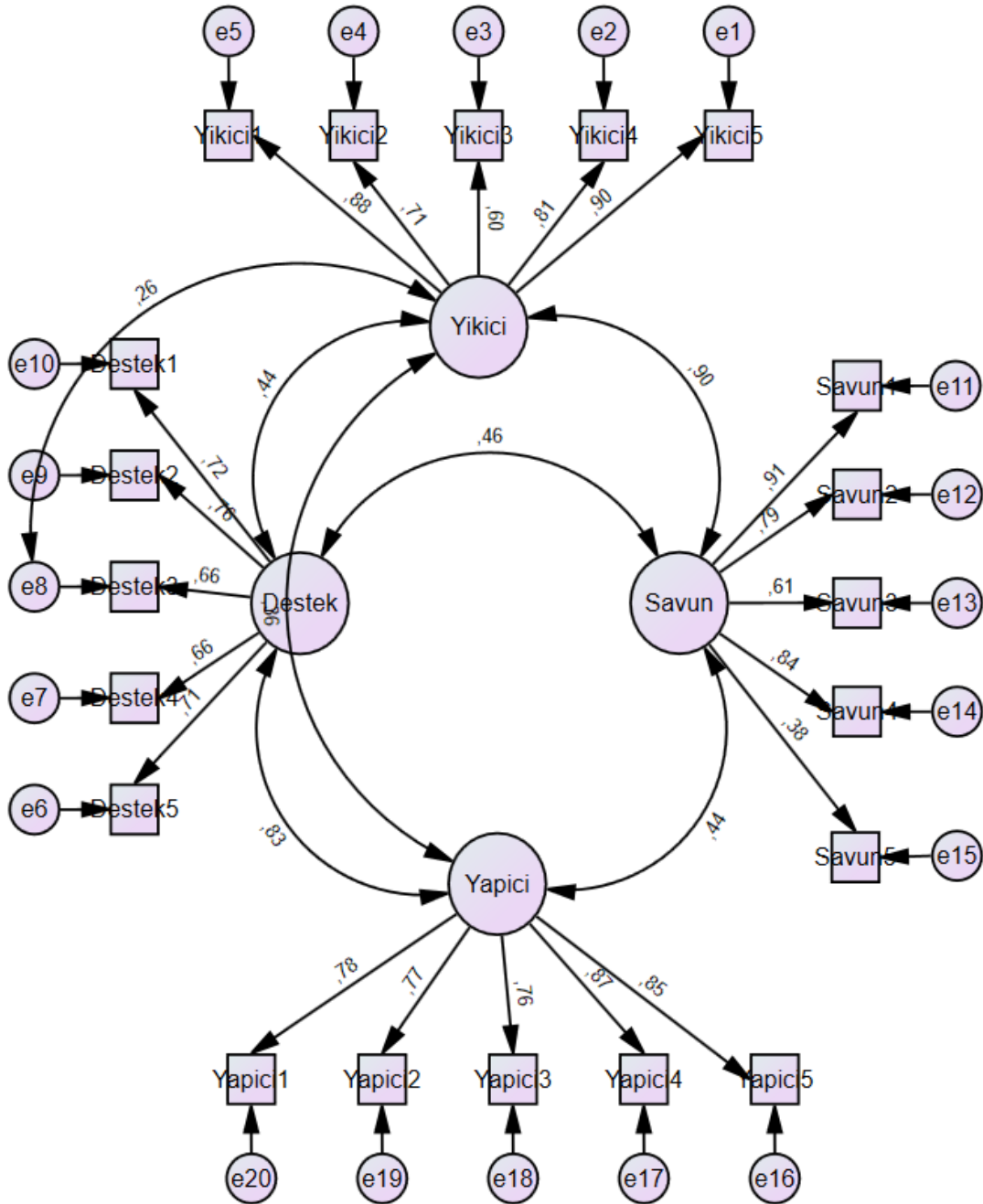
Modifikasyon sonucunda elde edilen değerlerin normal ve kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca analiz sonucunda elde edilen verilerin ölçeğin orijinal hâlindeki yapısıyla (CFI=.93; SRMR=.07) uyum gösterdiği görülmektedir.



**Tablo 2.** Modifikasyon Öncesi ve Sonrası Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Uyum Ölçütleri	Modifikasyon Öncesi Uyum Değerleri	Modifikasyon Sonrası Uyum Değerleri	Normal Değer	Kabul Edilebilir Değer
$\chi^2/sd$	1,985	1,830	<2	<5
CFI	.912	.926	>.95	>.90
RMSEA	.082	.076	<.05	<.08
SRMR	.068	.070	<.05	<.08
TLI	.898	.914	>.95	>.90
P Değeri	.00	.00		

Ölçeğin faktörleri ve maddeleriyle ilgili standartlaştırılmış parametre tahminleri içeren model Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Ses Çıkarma Davranışı Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi modeli



Araştırmada kullanılan ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio), CR (Composite Reliability) ve AVE (Average Variance Extracted) değerleriyle değerlendirilmiştir.

**Tablo 3.** HTMT Analizi Sonuçları

	<i>Destek</i>	<i>Yapıcı</i>	<i>Savun</i>	<i>Yıkıcı</i>
Destek				
Yapıcı	.826			
Savun	.376	.341		
Yıkıcı	.506	.416	.857	

HTMT analizi, ayırt edici geçerliliği değerlendirmek için kullanılmıştır. HTMT değerleri genellikle 0,85'in altında olmalıdır. Henseler vd. (2015), HTMT değerlerinin .90'a kadar kabul edilebilir olduğunu öne sürmektedir. Bu doğrultuda, "Savun" ve "Yıkıcı" yapıları arasındaki HTMT değerinin biraz yüksek olmasına rağmen kabul edilebilir değerler aralığında olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.** Faktör Yüğü, CR ve AVE Değerleri

<i>Maddeler</i>	<i>Faktör Yüğü</i>	<i>CR</i>	<i>AVE</i>
Destek1	.72		
Destek2	.76		
Destek3	.66	.830	.494
Destek4	.66		
Destek5	.71		
Yapıcı1	.78		
Yapıcı2	.77		
Yapıcı3	.76	.903	.652
Yapıcı4	.87		
Yapıcı5	.85		
Savun1	.91		
Savun2	.79		
Savun3	.61	.843	.535
Savun4	.84		
Savun5	.38		
Yıkıcı1	.88		
Yıkıcı2	.71		
Yıkıcı3	.60	.889	.621
Yıkıcı4	.81		
Yıkıcı5	.90		

CR değerleri, yapıların içsel tutarlılığını değerlendirmek için kullanılmıştır. CR değerlerinin .70'in üzerinde olması beklenir ve tüm yapılar bu kriteri karşılamaktadır. Tüm yapıların CR değerleri ideal sınırlar içerisinde ve yapıların içsel tutarlılığı güçlüdür.

AVE değerleri, yapıların açıklanan ortalama varyansını ölçmek için kullanılır ve 0.5'in üzerinde olması beklenir. Ancak Destek (.494) boyutunun AVE değeri bu sınırın altında kalmaktadır. Fornell ve Larcker'in (1981) çalışmasında, AVE değerlerinin .50'nin altında olduğu durumlarda bile, CR değerlerinin .70'in üzerinde olması durumunda yapıların geçerliliğinin korunabileceği öne sürülmektedir. Bu bağlamda, "Destek" yapısının AVE değeri .50'nin altında olmasına rağmen CR değerinin yüksek olması nedeniyle bu yapının geçerliliği kabul edilebilir düzeydedir.

Ölçeğin alt boyutları için Cronbach Alfa değerleri; destekleyici ses için .83, yapıcı ses için .90, savunmacı ses için .84 ve yıkıcı ses için .88 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alfa değeri .92 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, ölçeğin alt boyutlarının ve genel olarak ölçeğin yüksek içsel tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, elde edilen HTMT, CR ve AVE değerleri, ideal sınırların içinde olduğunu göstermektedir. "Destek" alt boyutunun AVE değeri .50'nin altında olmasının kabul edilebilir olduğuna dair alanyazında güçlü kanıtlar bulunmaktadır. Özellikle, HTMT değerlerinin .85'in üzerinde ve .90'a kadar kabul edilebilir olduğu, AVE değerlerinin .50'nin altında olmasına rağmen CR değerlerinin yüksek olması durumunda yapıların geçerliliğinin korunabileceği alanyazında belirtilmiştir. Ayrıca Cronbach Alfa değerleri, hem alt boyutların hem de genel ölçeğin yüksek içsel tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, bu çalışmadaki yapıların geçerliliği ve güvenilirliği kabul edilebilir düzeydedir.

### Tartışma

Bu araştırmanın amacı, Maynes ve Podsakoff (2014) tarafından geliştirilen Ses Çıkarma Davranışı Ölçeği'nin Türkçeye uyarlamasını gerçekleştirmektir. Bu doğrultuda, ölçeğin geçerliliği yapısal geçerlik, güvenilirliği ise iç tutarlılık katsayısı ile değerlendirilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin orijinal dört faktörlü yapısına benzerlik göstermektedir ve ölçeğin geçerli olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca güvenilirlik analizleri ölçeğin orijinal versiyonuna benzer yüksek güvenilirlik katsayıları sunmaktadır. Maynes ve Podsakoff'un (2014) geliştirdiği dört boyutlu ses çıkarma davranışı modelinin Türkçe versiyonunun geçerli ve güvenilir olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar, alanyazındaki diğer çalışmalarla uyum göstermektedir. Örneğin, Liu vd. (2010) çalışmalarında, dönüşümsel liderliğin çalışanların ses çıkarma davranışları üzerinde olumlu etkileri olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, Türkçe uyarlaması yapılan Ses Çıkarma Davranışı Ölçeği'nin liderlik tarzlarının çalışanların ses çıkarma davranışı üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar için de kullanılabilir olduğu söylenebilir.

Bu araştırma, Türk eğitim sisteminde görev yapan öğretmenlerin ses çıkarma davranışlarını ölçmede kullanılabilecek güvenilir ve geçerli bir araç sunmaktadır. Elde edilen sonuçlar, öğretmenlerin ses çıkarma davranışlarının okul yönetimleri tarafından dikkate alınması gerektiğini ve bu davranışların desteklenmesinin örgütsel gelişim için önemli olduğunu göstermektedir. Özellikle destekleyici ve yapıcı ses çıkarma davranışlarının teşvik edilmesi, okullarda olumlu bir çalışma ortamı yaratabilir ve yenilikçi çözümler geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Savunmacı ve yıkıcı ses çıkarma davranışlarının da örgütsel bağlamda önemli olduğu unutulmamalıdır. Bu tür davranışlar, çalışanların örgütsel sorunlara yönelik eleştirilerini ve endişelerini dile getirmelerini sağlamakta, dolayısıyla potansiyel sorunların ve çatışmaların önceden belirlenmesine yardımcı olmaktadır (Morrison, 2011). Bu

bağlamda, öğretmenlerin olumsuz geri bildirim ve eleştirilerini ifade edebilmeleri, okul yönetimlerinin daha etkin politikalar geliştirmesine olanak tanıyabilir.

### Sonuç ve Öneriler

Ses Çıkarma Davranışı Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik analiz sonuçlarına bakıldığında ölçeğin yeterli niteliklere sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu ölçek, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin ses çıkarma davranışlarını belirlemek için kullanılacak geçerli ve güvenilir bir araç olarak değerlendirilebilir. Çalışmanın bulguları, ses çıkarma davranışlarının örgütsel bağlamda kapsamlı bir şekilde ele alınması gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda, ölçek öğretmenlerin ses çıkarma davranış düzeylerini ölçmek amacıyla eğitim araştırmalarında kullanılabilir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, bu ölçeğin özel okullarda ve yükseköğretim kurumlarında da uygulanması önerilmektedir. Ayrıca farklı liderlik tarzlarının (örneğin, otoriter, dönüşümsel, etkileşimsel) ses çıkarma davranışları üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar, alanyazına önemli katkılar sağlayabilir.

Bu çalışmanın sınırlılıkları arasında, çalışma grubunun seçimi sırasında çeşitli branş, kıdem ve kademelerdeki öğretmenlerin dahil edilmiş olmasına rağmen yalnızca kamu okullarında çalışan öğretmenlerin araştırmaya katılması yer almaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, kamu okullarının yanı sıra özel okulların da dâhil edilmesi veya benzer bir araştırmanın yükseköğretim kurumlarında yürütülmesi önerilebilir. Ayrıca ölçeğin daha geniş bir çalışma grubu üzerinde uygulanması kullanımının etkinliğini artırabilir.

### Kaynaklar

- Acaray, A. (2020). Etkileşimsel adaletin çalışanların seslilik davranışı üzerine etkisi: Negatif duyguların aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 663-675. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.869>
- Ali, F. A. (2023). *Çalışanlarda pozitif ses çıkartmanın işten ayrılma niyetine etkisinde lider üye etkileşiminin aracı rolü* (Yüksek Lisans Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Arslan, A. & Yener, S. (2016). İşgören sesliliği ölçeğinin Türkçeye uyarlanması çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 173-191.
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186-3191.
- Botha, L. & Steyn, R. (2022). Employee voice and innovative work behaviour: Empirical evidence from South Africa. *Cogent Psychology*, 9(1), 1-19. <https://doi.org/10.1080/23311908.2022.2080323>
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216.

- Bulut, H. & Meydan, C. H. (2018). Liderlik tarzlarının çalışanların ses verme davranışına etkisi: Kamuda bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 73(1), 223–244. [https://dergipark.org.tr/tr/doi/10.1501/SBFder\\_0000002495](https://dergipark.org.tr/tr/doi/10.1501/SBFder_0000002495) sayfasından erişilmiştir.
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Çankır, B. (2016). Çalışanlarda pozitif ses çıkartma davranışı nasıl oluşur? Örgütsel güven, psikolojik sözleşme ihlali, lider-üye etkileşimi ile pozitif ses çıkartma davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 1–12. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/klujfeas/issue/26889/283218> sayfasından erişilmiştir.
- Çavmak, D. & Demirtaş, Ö. (2020). Dile getirme davranışı (voice behavior) ölçeğinin Türkçe adaptasyonu: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 17–28. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ausbd/issue/55241/758025> sayfasından erişilmiştir.
- Çetin, Ş. & Çakmakçı, C. (2012). Çalışan sesliliği ölçeğini Türkçeye uyarlama çalışması. *KHO Bilim Dergisi*, 22(2), 1–19. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/khobilim/issue/34209/378178> sayfasından erişilmiştir.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2018). *Çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları* (5. b.). Pegem Akademi.
- Demir, G. (2017). *Yardımcı liderlik ve çalışan ses verme davranışı arasındaki ilişkide kişi yönelimli güç mesafesinin düzenleyici rolü* (Yüksek Lisans Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Durdu, İ. (2021). *Okullarda prososyal davranış ve pozitif ses çıkartma davranışı oluşumunda lider - üye etkileşiminin rolü* (Doktora Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gorden, W. I. (1988). Range of employee voice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1(4), 283–299. <https://doi.org/10.1007/BF01556937>
- Gorsuch, R. L. (2015). *Factor analysis: Classic edition*. Routledge.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hong-an, C. & Zhi-Qiang, C. (2016). The influence of leader - member exchange on voice behavior: The mediating role of psychological empowerment. *Science Innovation*, 4(4), 199–204. <https://doi.org/10.11648/j.si.20160404.15>

- Hu, L. T. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Landau, J. (2009). To speak or not to speak: Predictors of voice propensity. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 13(1), 35–54. <https://www.abacademies.org/articles/jocccvol13no12009.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Lee, G. L., Diefendorff, J. M., Kim, T. Y., & Bian, L. (2014). Personality and participative climate: Antecedents of distinct voice behaviors. *Human Performance*, 27(1), 25–43. <https://doi.org/10.1080/08959285.2013.854363>
- Liu, W., Zhu, R., & Yang, Y. (2010). I warn you because I like you: Voice behavior, employee identifications, and transformational leadership. *Leadership Quarterly*, 21(1), 189–202. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.10.014>
- Lu, H. X., Zhou, F., Wu, T., Yan, J., Shao, Y., & Liu, Y. B. (2019). The divergent effects of work stress on constructive voice and defensive voice: A cross-level of moderated mediation model. *Acta Psychologica Sinica*, 51(12), 1375–1385. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2019.01375>
- Ma, C. (2016). The role of approach and avoidance motivation in employee voice: The moderating effect of ostracism and contingent self-esteem. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 744–759. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2016-0002>
- MacCallum, R. C. & Austin, J. T. (2000). Applications of structural equation modeling in psychological research. *Annual Review of Psychology*, 51, 201–226. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.51.1.201>
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Preacher, K. J., & Hong, S. (2001). Sample size in factor analysis: The role of model error. *Multivariate Behavioral Research*, 36(4), 611–637. [https://doi.org/10.1207/S15327906MBR3604\\_06](https://doi.org/10.1207/S15327906MBR3604_06)
- Matsunaga, M. (2014). Development and validation of an employee voice strategy scale through four studies in Japan. *Human Resource Management*, 54(4), 653–671. <https://doi.org/10.1002/hrm.21636>
- Maynes, T. D. & Podsakoff, P. M. (2014). Speaking more broadly: An examination of the nature, antecedents, and consequences of an expanded set of employee voice behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 99(1), 87–112. <https://doi.org/10.1037/a0034284>
- Morrison, E. W. (2011). Employee voice behavior: Integration and directions for future research. *Academy of Management Annals*, 5(1), 373–412. <https://doi.org/10.1080/19416520.2011.574506>
- Nisar, A., Butt, T. H., Abid, G., Farooqi, S., & Qazi, T. F. (2020). Impact of grit on voice behavior: Mediating role of organizational commitment. *Future Business Journal*, 6(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00028-7>

- Palabıyık, N. (2021). *İşle bütünleşmenin pozitif ses çıkartma davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın rolü*. (Doktora Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Tian, Z. L. & Huang, P. L. (2013). Leader empowerment behavior, self-efficacy and employees' voice behavior: An empirical research on IT knowledge employees. *2013 6th International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering* içinde (c. 2, s. 615–618). IEEE. <https://doi.org/10.1109/ICIII.2013.6703228>
- Ünler, E. & Çalışkan, S. (2019). Individual and managerial predictors of the different forms of employee voice. *Journal of Management Development*, 38(7), 582–603. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2019-0049>
- Ünver, S. (2016). *Explaining service employees' voice behavior: A multilevel, systems theory approach* (Doktora Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Van Dyne, L. & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *The Academy of Management Journal*, 41(1), 108–119. <https://doi.org/10.2307/256902>
- Wilkinson, A., Barry, M., & Morrison, E. (2020). Toward an integration of research on employee voice. *Human Resource Management Review*, 30(1), 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.12.001>

### Extended Summary

Voice behavior represents the proactive expression of employees' ideas, concerns, and suggestions. This behavior forms a cornerstone for organizations to evolve and adapt, as it fosters innovation, streamlines problem-solving, and cultivates an inclusive culture that values diverse perspectives. In an era characterized by swift technological advances, fostering voice behavior is not only advantageous but also essential for organizational prosperity.

Voice behavior is crucial for understanding employees' contributions to decision-making processes and overall organizational effectiveness. It is typically conceptualized as a process wherein employees articulate their views, ideas, and knowledge about their work, aiming to influence decision-making and bolster organizational effectiveness. Voluntary and informal communication of ideas, concerns, or solutions to work-related issues by employees also falls under this definition (Nisar et al., 2020). According to Tian and Huang (2013), voice behavior involves articulating constructive feedback on organizational matters to aid organizational growth. This viewpoint aligns with Landau's (2009) description of voice behavior as a proactive and constructive endeavor to enhance working conditions. Wilkinson et al. (2020) provide a comprehensive definition, describing voice behavior as a set of methods by which employees try to influence their work environments and the functioning of their organizations by using direct and indirect, individual and collective mechanisms, as well as formal and informal methods.

Employee voice behavior has gained significant attention in organizational studies, with its conceptual framework evolving markedly over time. A synthesis by Maynes and Podsakoff (2014) categorizes voice behavior into four distinct types: supportive, constructive, defensive, and destructive, each impacting organizational outcomes differently. Different types of voice behavior have been associated with varying outcomes for employees and organizations, where supportive and constructive voice can positively affect organizational dynamics, while defensive or destructive voice can have negative consequences (Maynes and Podsakoff, 2014).

Research on voice behavior within Turkish literature is relatively new and limited. In this realm, voice behavior is variably interpreted and termed by different scholars (Acaray, 2020; Ali, 2023; Bulut and Meydan, 2018; Demir, 2017; Durdu, 2021; Palabıyık, 2021; Ünver, 2016). The primary objective of this research is to adapt the Voice Behavior Scale, developed by Maynes and Podsakoff (2014), to Turkish to address gaps in this area within Turkish literature. This study aims to introduce a measurement tool to the Turkish academic community that encapsulates various dimensions of voice behavior, providing a comprehensive evaluation in the organizational context.

The study group of this study comprised 160 teachers employed in public schools in the Gebze district of Kocaeli province during the 2023-2024 academic year. Out of these, 146 teachers participated by responding to the distributed scale form, representing a participation rate of 91.3%. Analyses were executed on these 146 responses.

A pivotal criterion in determining sample size for scale adaptation is ensuring the sample is at least quadruple the number of items on the scale (MacCallum et al., 2001). Correspondingly, Gorsuch (2015) recommends a minimum ratio of five participants per variable, underscoring that the sample should not fall below 100 for any analytical endeavor. Given the 20-item scale utilized in this research, the data from 146 teachers is deemed sufficient for statistical analysis.

In this study, the Demographic Information Form and the Voice Behavior Scale (VBS), developed by Maynes and Podsakoff (2014), served as the data collection instruments. The VBS encompasses four dimensions: Supportive Voice, Constructive Voice, Defensive Voice, and Destructive Voice, with a total of 20 items, five per dimension. The scale was designed as a 7-point Likert-type measure. Cronbach Alpha values of the scale were found to be .89 for supportive voice, .95 for constructive voice, .92 for defensive voice and .93 for destructive voice.

The data were analyzed using SPSS 26 and AMOS 20 software packages. To ascertain the VBS's validity, confirmatory factor analysis (CFA), HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio), CR (Composite Reliability) and AVE (Average Variance Extracted) were undertaken, followed by reliability assessment via Cronbach's alpha coefficient.



CFA is an analytical approach that verifies the extent to which a predetermined, delineated structure can be substantiated as a model (Çokluk et al., 2018). It facilitates evaluating the alignment of pre-established theoretical structures with the collected data. The CFA results for the VBS were appraised by the fit indices with conventional and acceptable thresholds. This assessment aimed to gauge the scale's congruence with the proposed model structure and the data set. Following the initial analysis, it was determined that the data obtained were close to acceptable values, prompting the decision to modify the model for better consistency. Specifically, a modification was made between item e8 and the Destructive Voice dimension to enhance the model's coherence. Byrne (2013) posits that addressing discrepancies between actual data and theoretical assumptions allows the model to more accurately represent underlying structures. The values obtained post-modification fell within normal and acceptable limits. Additionally, the data obtained from the analysis aligned well with the original structure of the scale (CFI=.93; SRMR=.07).

To assess discriminant validity, the HTMT analysis was employed. Generally, HTMT values should be below 0.85. However, Henseler et al. (2015) suggest that values up to .90 are acceptable. In this context, while the HTMT value between the "Defensive" and "Destructive" constructs was slightly elevated, it remained within the acceptable range.

The CR values were utilized to evaluate the internal consistency of the constructs. These values are expected to exceed 0.7, and all constructs met this criterion. The CR values for all constructs were within ideal limits, indicating strong internal consistency.

The AVE values measure the average explained variance of the constructs and are expected to exceed 0.5. However, the AVE value for the Support dimension (.494) fell below this threshold. According to Fornell and Larcker (1981), even when AVE values are below .50, the validity of the constructs can still be maintained if the CR values are above .70. Therefore, despite the Support construct's AVE value being below 0.5, its validity remains acceptable due to its high CR value.

Reflecting on the validity and reliability analyses of the VBS, it is discerned that the scale is adequately robust. This tool is validated as a reliable instrument for gauging the voice behaviors of educators within Ministry of National Education-affiliated schools. Thus, the scale is suitably employable in educational research to quantify teachers' voice behavior levels.

The study's limitations stem from the fact that although it encompassed teachers from various specializations, seniority levels, and teaching segments, only those serving in public schools were included. Future inquiries might benefit from encompassing educators in private institutions and higher education settings, potentially enhancing the scale's applicability and impact. Moreover, deploying the scale across a more expansive participant pool could amplify its efficacy and generalizability.

**Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı**

Bu araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve yazılı hâle getirilmesinde araştırmacılar eşit oranda katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı**

Bu araştırmada herhangi bir kurum, kuruluş ya da kişiden destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı**

Araştırmacıların araştırma ile ilgili diğerk kişi ve kurumlarla herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

**Etik Kurul Beyanı**

Bu araştırma, Kocaeli Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 27/12/2023 tarih ve 1 sayılı onayı ile yürütülmüştür.