



**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNDE ÖRGÜTSEL MUHALEFETİN
İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ: ANKARA ÖRNEĞİ**

Elif Eren Ok

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EKİM, 2022

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 6 (altı) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Elif
Soyadı : Eren Ok
Bölümü : Eğitim Yönetimi
İmza :
Teslim Tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı: Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Muhalefetin İşe Yabancılaşma
Üzerine Etkisi: Ankara Örneği

İngilizce Adı: The Impact of Organizational Dissent on Work Alienation in Middle
School Teachers: Ankara Example

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Elif Eren Ok

İmza:

JÜRİ ONAY SAYFASI

Elif EREN OK tarafından hazırlanan “Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Muhalefetin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Ankara Örneği” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Feyzi ULUĞ

(Eğitim Yönetimi ABD, Gazi Üniversitesi)

Başkan: Prof. Dr. Vicdan ALTINOK

(Eğitim Yönetimi ABD, Gazi Üniversitesi)

Üye: Doc. Dr. Didem KOŞAR

(Eğitim Yönetimi ABD, Hacettepe Üniversitesi)

Tez Savunma Tarihi: 23 / 09 /2022

Bu tezin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Şaban ÇETİN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

.....



Canım Ailem'e

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın tüm aşamalarında destek ve yardımlarını esirgemeyen, tecrübesiyle ve hoşgörüsüyle bana her daim yol gösteren, bilgi birikimi ile tezin son haline gelmesinde büyük emeği olan, kıymetli zamanlarını bana ayıran, meslek hayatım boyunca örnek alacağım çok değerli hocam ve saygıdeğer tez danışmanım Prof. Dr. Feyzi ULUĞ'a sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Görüş ve önerileriyle bu teze katkı sağlayan değerli hocalarım Prof. Dr. Vicdan ALTINOK ve Doç. Dr. Didem KOŞAR'a teşekkür ederim.

Akademik ve sosyal hayatımın her anında yanımda olan ve beni destekleyen sevgili aileme, özellikle canım annem Hatice EREN ve canım babam Ali EREN'e teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak yüksek lisansa başlamamı teşvik eden ve süreçteki yoğun dönemlerde bana desteğini esirgemeyen canım eşim Veysel OK'a sevgi ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Elif EREN OK

Ankara, 2022

**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNDE ÖRGÜTSEL MUHALEFETİN
İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ: ANKARA ÖRNEĞİ
(Yüksek Lisans Tezi)**

Elif Eren Ok
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
Ekim, 2022

ÖZ

Bu çalışmada ortaokul öğretmenlerinin örgütsel muhalefet ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca örgütsel muhalefetin işe yabancılaşma üzerine etkisi incelenmiştir. Araştırma nicel türde olup ilişkisel tarama modelinde yapılandırılmıştır. Araştırma evrenini, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Ankara ili merkez ilçelerinde bulunan devlet ortaokullarında görev yapan 16242 öğretmen oluşturmaktadır. Tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenen 408 ortaokul öğretmeni ile anket uygulaması yapılmıştır. Çalışmada öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarını belirlemek için Özdemir (2010) tarafından geliştirilen “Örgütsel Muhalefet Ölçeği”nin “Muhelif Davranışlar” bölümü kullanılmıştır. İşe yabancılaşma düzeylerini belirlemek için ise Elma (2003) tarafından geliştirilen “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması Ölçeği” kullanılmıştır. Ayrıca demografik özellikler içeren “Kişisel Bilgiler Formu” da ankete eklenmiştir. Veri çözümlemelerinde betimsel istatistik yöntemlerinden minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış, yorumlamalar için ortalamalar 1-5 ranjında ölçeklendirilmiştir. Değişkenler arası farklılıkların incelenmesi amacıyla Kruskal Wallis H testi ve Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Örgütsel muhalefet ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla Sperman korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Örgütsel muhalefet ve alt boyutlarının, işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla da parametrik olmayan regresyon analizi yapılmıştır. Analizler için SPSS ve R programları kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algılarının da işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının da

“Nadiren” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel muhalefete ilişkin cinsiyet değişkenine göre haber uçurma ve açık muhalefet alt boyutunda, mezuniyet durumu değişkenine göre açık muhalefet alt boyutunda ve kıdem değişkenine göre örtük muhalefet alt boyutunda anlamlı farklılıklar saptanmıştır. İşe yabancılaşmaya ilişkin yaş değişkenine göre tüm alt boyutlarında, kıdem değişkenine göre ise güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutlarında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları ile işe yabancılaşmaları arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Toplam örgütsel muhalefet, açık muhalefet ve örtük muhalefet boyutları ile işe yabancılaşmanın okula yabancılaşma alt boyutu arasında ise negatif yönlü ilişki saptanmıştır. Örgütsel muhalefetin, işe yabancılaşmanın yaklaşık %93’ünü açıkladığı ve işe yabancılaşmanın anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.



Anahtar Kelimeler : Örgütsel muhalefet, işe yabancılaşma, devlet ortaokulları
Sayfa Adedi : xviii + 140
Danışman : Prof. Dr. Feyzi ULUĞ

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL DISSENT ON WORK ALIENATION IN MIDDLE SCHOOL TEACHERS: ANKARA

EXAMPLE

(M.S. Thesis)

Elif Eren Ok

GAZI UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

October, 2022

ABSTRACT

In this study, it was aimed to determine the relationship between middle school teachers' organizational dissent and their work alienation levels. In addition, the impact of organizational dissent on work alienation was examined. The research is quantitative and structured in the relational scanning model. In the 2020-2021 academic year, 16242 teachers working in state secondary schools in the central districts of Ankara province participated in this research. A questionnaire was applied to 408 secondary school teachers determined by stratified sampling method. In the study, the "Dissident Behaviors" section of the "Organizational Opposition Scale" developed by Özdemir (2010) was used to determine the organizational dissent behaviors of educators. In order to determine the levels of work alienation, the "Primary School Teachers' Work Alienation Scale" developed by Elma (2003) was used. Moreover, the "Personal Information Form" containing demographic characteristics was added to the survey. In data analysis, minimum, maximum, mean and standard deviation values were calculated from descriptive statistical methods, and the averages were scaled in a range of 1-5 for interpretations. Kruskal Wallis H test and Mann Whitney U test were used to examine the differences between variables. In order to establish the relationship between organizational dissent and work alienation, the Sperman correlation coefficient was calculated. Non-parametric regression analysis was also conducted to examine the effects of organizational dissent and its sub-dimensions on work alienation. SPSS and R programs were used for analysis. As a result of the research, it was concluded

that both the organizational dissent perceptions of middle school teachers and their perceptions of work alienation were at the level of "Rarely". Significant differences were found in the sub-dimension of whistleblowing and open opposition according to the gender variable, in the sub-dimension of open dissidents according to the graduation status variable, and in the sub-dimension of implicit opposition according to the seniority variable. Significant relationships were found in all sub-dimensions of work alienation according to the age variable, and in the sub-dimensions of powerlessness, meaninglessness and isolation according to the seniority variable. A positive and low-level significant relationship was determined between teachers' organizational dissent behaviors and their work alienation. A negative relationship was found between the dimensions of total organizational opposition, explicit opposition and implicit opposition, and the alienation from school sub-dimension of work alienation. It was concluded that organizational dissent explained approximately 93% of work alienation and was a significant predictor of work alienation.

Key words : Organizational dissent, work alienation, state middle schools.

Page Number : xviii + 140

Supervisor : Prof. Dr. Feyzi ULUĞ

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZ	vi
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar LİSTESİ.....	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvii
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	xviii
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi	6
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	8
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	8
1.6. Tanımlar	8

BÖLÜM II.....	10
KURAMSAL ÇERÇEVE	10
2.1. Örgütsel Muhalefet ve İlişkili Kavramlar.....	10
2.1.1. Muhalefet Kavramı.....	11
2.1.2. Örgütsel Muhalefet Kavramı.....	12
2.1.3. Örgütsel Muhalefetin Kuramsal Temelleri	13
2.1.3.1. Örtük Kontrol Kuramı	13
2.1.3.2. Bağımsız Düşünme Kuramı.....	14
2.1.3.3. Ayrılma- Dile Getirme- Sadakat Kuramı	14
2.1.4. Örgütsel Muhalefet Süreci	17
2.1.5. Örgütsel Muhalefete İlişkin Değişkenler	18
2.1.6. Örgütsel Muhalefet Davranışları	21
2.1.7. Eğitimde ve Okulda Muhalefet.....	25
2.2. İşe Yabancılaşma Kavramı	27
2.2.1. Yabancılaşma Boyutları	32
2.2.1.1. Güçsüzlük.....	33
2.2.1.2. Anlamsızlık.....	33
2.2.1.3. Normsuzluk (Kuralsızlık)	34
2.2.1.4. Yalıtılmışlık (Soyutlanma).....	34
2.2.1.5. Kendine Yabancılaşma	35
2.2.2. İşe Yabancılaşmanın Neden ve Sonuçları.....	35
2.2.3. Örgütsel Yabancılaşma ve Eğitim Örgütleri.....	37
2.3. Örgütsel Muhalefet ve İşe Yabancılaşma İlişkisi	39

2.4. İlgili Araştırmalar	40
2.4.1. Örgütsel Muhalefet ile İlgili Araştırmalar	40
2.4.2. İşe Yabancılaşma ile İlgili Araştırmalar.....	44
BÖLÜM III	51
YÖNTEM.....	51
3.1. Araştırma Modeli.....	51
3.2. Evren ve Örneklem	51
3.3. Veri Toplama Araçları	55
3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu.....	55
3.3.2. Örgütsel Muhalefet Ölçeği (ÖMÖ)	56
3.3.3. İşe Yabancılaşma Ölçeği (İYÖ)	56
3.4. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri.....	57
3.4.1. Örgütsel Muhalefet Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması	57
3.4.2. İşe Yabancılaşma Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması.....	62
3.5. Verilerin Analizi	67
BÖLÜM IV	72
BULGULAR VE YORUMLAR.....	72
4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Bulgular ve Yorum	72
4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Bulgular ve Yorum	74
4.2.1. Örgütsel Muhalefet Algısının Cinsiyete Göre Dağılımına İlişkin Bulgular ve Yorum	74
4.2.2. Örgütsel Muhalefet Algısının Medeni Duruma Göre Dağılımına İlişkin Bulgular ve Yorum	76

4.2.3. Örgütsel Muhalefet Algısının Mezuniyet Durumuna Göre Dağılımına İlişkin Bulgular ve Yorum	77
4.2.4. Örgütsel Muhalefet Algısının Yaşa Göre Dağılımına İlişkin Bulgular ve Yorum	80
4.2.5. Örgütsel Muhalefet Algısının Kıdem Yılına Göre Dağılımına İlişkin Bulgular ve Yorum	81
4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Bulgular ve Yorum.....	83
4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Bulgular ve Yorum.....	87
4.4.1. İşe Yabancılaşma Algısının Cinsiyete Göre Dağılımıyla İlgili Bulgular ve Yorum	87
4.4.2. İşe Yabancılaşma Algısının Medeni Duruma Göre Dağılımıyla İlgili Bulgular ve Yorum	88
4.4.3. İşe Yabancılaşma Algısının Mezuniyet Durumuna Göre Dağılımına İlişkin Bulgular ve Yorum	89
4.4.4. İşe Yabancılaşma Algısının Yaşa Göre Dağılımına İlişkin Bulgular ve Yorum	90
4.4.5. İşe Yabancılaşma Algısının Kıdeme Göre Dağılımıyla İlgili Bulgular ve Yorum	94
4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Bulgular ve Yorum	96
4.6. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Bulgular ve Yorum	99
BÖLÜM V	101
TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER	101
5.1. Tartışma	101

5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	101
5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	102
5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	104
5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	105
5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	108
5.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Tartışma	109
5.2. Sonuçlar	109
5.3. Öneriler	112
KAYNAKLAR.....	115
EKLER	131
EK 1. Örgütsel Muhalefet Ölçeği Kullanım İzni.....	132
EK 2. İşe Yabancılaşma Ölçeği Kullanım İzni	133
EK 3. Etik Komisyon İzin Yazısı	134
EK 4. Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzin Yazısı.....	135
EK 5. Öğretmenlerde Örgütsel Muhalefet ve İşe Yabancılaşma Anketi	136

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. <i>Ankara İli Merkez İlçelerindeki Devlet Ortaokulu ve Öğretmen Sayıları</i>	52
Tablo 2. <i>Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Bulgular</i>	54
Tablo 3. <i>Örgütsel Muhalefet Ölçeği Uyum İndeksleri ve Uyum İndekslerinin Kabul Sınırları</i>	60
Tablo 4. <i>Örgütsel Muhalefet Ölçeğinin Cronbach α Katsayıları</i>	62
Tablo 5. <i>İşe Yabancılaşma Ölçeği Uyum İndeksleri ve Uyum İndekslerinin Kabul Sınırları</i>	64
Tablo 6. <i>İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Cronbach α Katsayıları</i>	66
Tablo 7. <i>Ölçek Puanlarına İlişkin Elde Edilen Kolmogorov-Smirnov Test Sonuçları</i>	68
Tablo 8. <i>Örgütsel Muhalefet/ İşe Yabancılaşma Ölçeği Seçenek Aralık ve Değerleri</i>	69
Tablo 9. <i>Katılımcı Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Puanlarının Betimsel İstatistikleri</i>	72
Tablo 10. <i>Araştırma Katılımcısı Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Algılarının Cinsiyete Göre Mann-Whitney U-Testi Sonuçları</i>	75
Tablo 11. <i>Katılımcı Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Algılarının Medeni Duruma Göre Mann-Whitney U-Testi Sonuçları</i>	77
Tablo 12. <i>Araştırmaya Katılan Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Algılarının Mezuniyet Durumuna Göre Mann-Whitney U-Testi Sonuçları</i>	78
Tablo 13. <i>Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Algılarının Yaşa Göre Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları</i>	80

Tablo 14. Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Algılarının Kıdem Yılına Göre Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları	81
Tablo 15. Katılımcı Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Puanlarının Betimsel İstatistikleri .	84
Tablo 16. Araştırmaya Katılan Ortaokul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Algılarının Cinsiyete Göre Mann-Whitney U-Testi Sonuçları	87
Tablo 17. Araştırmaya Katılan Ortaokul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Algılarının Medeni Duruma Göre Mann-Whitney U-Testi Sonuçları.....	88
Tablo 18. Araştırmaya Katılan Ortaokul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Algılarının Mezuniyet Durumuna Göre Mann-Whitney U-Testi Sonuçları	89
Tablo 19. Ortaokul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Algılarının Yaşa Göre Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları.....	91
Tablo 20. Ortaokul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Algılarının Kıdeme Göre Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları.....	94
Tablo 21. Örgütsel Muhalefet ve İşe Yabancılaşma Arasındaki Sperman Korelasyon Sonuçları	97
Tablo 22. Parametrik Olmayan Regresyon Modeli Bant Genişlikleri.....	100

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Hirschman'ın 'ayrılma-dile getirme-sadakât (ADS)' modeli	15
Şekil 2. Hirschman kuramında muhalefet etme tepkileri	16
Şekil 3. Kassing'in örgütsel muhalefet modeli	22
Şekil 4. Örgütsel muhalefet ölçeği'ne ilişkin yol diyagramı	61
Şekil 5. İşe yabancılaşma ölçeği'ne ilişkin yol diyagramı	65

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

İYÖ	İşe Yabancılaşma Ölçeği
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
ÖMÖ	Örgütsel Muhalefet Ölçeği
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik programı)

BÖLÜM I

GİRİŞ

Araştırmalarda giriş bölümleri; esas olarak araştırmaya ilişkin tanıtım bilgilerinden oluşmaktadır. Nitekim burada da araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, varsayımları aynı bağlamda, sınırlılıkları ve çalışmayla ilgili tanımlara yer verilmektedir.

1.1. Problem Durumu

İnsanlar, geçmişten bugüne uzanan süreçte hayatlarını devam ettirebilmek ve amaçlarına ulaşabilmek için yalnız yaşamak yerine, birbirlerine ihtiyaç duymuşlardır. Bu doğrultuda da bir topluluğa üye olarak örgütleri meydana getirmişlerdir. Örgüt, toplumsal ihtiyaçların karşılanması için önceden belirlenen hedefler doğrultusunda eldeki tüm güçleri birleştirerek eşgüdümlü çalışan üyelerin oluşturduğu sosyal bir sistemdir (Başaran, 1989). Sosyal sistemler, içinde bulunduğu toplumdan girdi alarak yine içinde yaşadığı o toplumun kültürüne, ihtiyaçlarına uygun çıktılar üretmektedir. Eğitim kurumları gibi sosyal sistem örneği olan örgütler, çevreyle sürekli etkileşim halindedir. Aynı şekilde, okullar da çevresini etkilediği gibi kendisi de çevresinden etkilenmektedir (Ergün, 2017, s. 2). Değişen ihtiyaçlara cevap verebilmek, okulun topluma hizmet edebilmesi için gerekmektedir. Dolayısıyla çevresel değişimlere uyum sağlayamayan örgütler zamanla bozulup yok olabilmektedir (Akada, 2015, s. 2). Son yıllarda hızla gelişen teknoloji ve bilimsel çalışmalar karşısında örgütlerin dinamik kalabilmesi, değişime ayak uydurabilmesini gerektirmektedir. Bu amacı benimseyen örgütlerde insan kaynaklarının niteliği ve yönetimi de önem

kazanmaktadır. Çalışılan kalabalık gruplar birbirleriyle ve yönetimle yoğun iletişim, etkileşim halindedir. Bu nedenle her bireyin zaman zaman kendi hedefine ulaşmak için, meslektaşlarıyla rekabet etmesi ve anlaşmazlıklar yaşaması kaçınılmazdır.

Çalıştığı örgüt, bireyin kişisel hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunurken; birey de örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmaktadır (Aydın, 2015). Bu bağlamda örgütün varlığını sürdürebilmesi için işgören desteğine ihtiyacı vardır. Örgüt yönetimi, kararları alırken de uygularken de öncelikle üyelerin istek ve yararını gözetmelidir. Hakları korunan, yönetsel uygulama ve kararlarda söz hakkı olan çalışan, örgütteki işleri yaparken daha gönüllü ve istekli olmaktadır. Çalışanların haklarının korunması ise ancak demokratik örgütlerde sağlanabilmektedir. Özdemir (2010)'e göre toplumda demokrasiye yönelimin çoğalması örgütlerde de demokratikleşmeyi zorunlu kılmaktadır. Bir örgütteki demokratikleşme göstergelerinden birisi de muhalif düşüncelerin dile getirilmesi olarak nitelendirilmektedir. Kavramsal olarak örgütsel muhalefet, üyelerin örgüt içindeki uygulamalar ve benimsenen politikalarla ilgili anlaşmazlık veya memnuniyetsizliklerini açıklamasıdır (Kassing, 1997a, s. 326; Kassing, 2002, s. 189). Demokrasinin yeterince benimsenmediği örgütlerde anlaşmazlık yaşanmakta, çatışmalı ilişkiler ile örgütsel muhalefet daha sık görülebilmektedir. Ayrıca tüm çalışanların özgürce konuşamadığı örgütlerde yönetim yapısı otokratik olmaktadır (Özdemir, 2010).

Örgütlerde çatışmalı yöneten-yönetilen ilişkilerinin sonucu ortaya çıkmış olan kavramlardan birisi örgütsel muhalefettir. Toplamların yaşam tarzı ve kültürü muhalefet türüyle ilişkilidir. Birey yetiştiği kültür nedeniyle de muhalefet etmeyebilir. Çalışanların muhalif olmamaları, örgütte sorun olmadığı anlamına gelmemektedir. Kişi statükodan kaynaklı karşılaştığı baskı ve yaptırımlardan dolayı sessizliği seçmiş olabilir. Örgütsel sessizliği benimseyen işgörende bazı yansımalar görülebilir. Doğrudan muhalefet etmese de dolaylı yollarla tepkisi açığa çıkabilir. Baskıcı kültürün, örgüt ortamına bir takım yansımaları olmaktadır. Örneğin; işi yavaşlatır veya sorumlu olduğu bir işi, bitmesi gereken sürede tamamlamayarak örgüt amaçlarını çıkmaza sokar. Çalışan, yaptırımdan korktuğu için o işi tamamlasa da karşı çıkmasa da performansı düşüktür. Bu durum da örgütün kalite ve verimini düşürmektedir.

Dolayısıyla, muhalefet yapılmaması, her işin olumlu gittiği anlamına gelmeyeceği gibi her şeyin eleştirilmesi de örgütte problem yığını olduğu anlamına gelmeyecektir.

Muhalefet ile çatışma kavramları birbirine benzetilmektedir (Ağalday, 2013, s. 12). Örgütsel çatışma, birden fazla kişinin değer, statü, hedef ve düşünce farklılıklarından kaynaklanan uyuşmazlıktır (Demiryürek, 2019, s. 41). Her iki kavramda da uyuşmazlık yer alsa da çatışma daha uç bir durumdur (Kavak, 2016, s. 55). Örgütsel muhalefet, çatışmadan farklı olarak örgüt üyelerinin onaylamadıkları, karşı çıktıkları uygulamaları protesto etmesi karşı çıkmasıdır (Kassing, 1997b, s. 314). Muhalefet, yıkıcı bir çatışma hali değildir. Farklı düşünceleri savunurken dahi yapıcı olma halidir (Aydın, 2015, s. 12).

Muhalefet etme, karşıt düşünceler ve çatışmalı ilişkileri ifade etse de örgütler için doğru iletişim aracı olarak kullanıldığında örgüte faydalı geri bildirimlerde bulunmaktadır (Ötken & Cenkçi, 2013, s. 43). Objektif olarak açıklanan eleştiri ve getirilen öneriler, uygulamaların düzeltilerek daha iyi haline dönüşmesine yardımcı olmaktadır. Muhalif davranışlar, demokratikleşmenin bir gereği olarak görülüp gerçekleşmesine uygun ortamlar hazırlanırsa örgüt ve bireyin gelişimine katkı sağlamaktadır. Iliman Püsküllüoğlu ve Altınkurt (2018)'a göre örgütsel muhalefet, örgütün çalışmasını etkin kılıp amaçlarına ulaşmasına yardım etmektedir. Bireysel verimlilik ile kişinin işini sahiplenmesi ve işe yabancı hissetmemesinin ilişkili olduğu düşünülmektedir (Iliman Püsküllüoğlu & Altınkurt, 2018, s. 4-5). Örgütsel etkililik ve verimi sağlamakta çalışanın motivasyonu, yönetim tarafından önemsenmek durumundadır. Yönetimsel kararlara katılımın olması, işgöreni motive ederek hem bireysel hem de örgütsel amaçlara ulaşımı sağlamaktadır. Örgütsel muhalefet aracılığıyla örgüt yapılanmasında yalnızca üst kademelerde çalışanların değil; astların da yönetimde söz hakkı olmaktadır.

Örgütsel muhalefet, çalışanın yönetim, benimsenen politika ve süreçle ilgili karşıt düşüncelerini doğrudan ya da dolaylı yoldan dile getirmesidir (Özdemir, 2010, s. 34). Muhalif davranışlar, genelde yönetime karşı gösterilirken bazen de konuyla ilgisi olmayan kişilere karşı gösterilebilmektedir. Yönetimin eleştirilere açık, anlayışlı olduğu ve çalışanın yönetim tarafından kötü muamele ile karşılaşmayacağını düşündüğü, kendini güvende

hissettiği iş ortamlarında muhalif davranışlar rahatça ifade edilebilmektedir. Böyle bir ortamın bulunmadığı örgütlerde ise çalışan, memnuniyetsizliğini doğrudan yönetime iletmek yerine iş arkadaşlarına veya örgüt dışına iletebilmektedir (Eryeşil, 2018, s. 68). Oysaki, muhalif davranışlarını bir yaptırıma maruz kalmadan özgürce sergileyebilen çalışanların, işine olan ilgisi ve başarısı daha yüksektir (Kavak & Kaygın, 2018, s. 34).

Örgütlerin başarısı ve devamlılığı için örgütsel muhalefet ile birlikte ele alınması gereken bir diğer önemli konu ise yabancılaşmadır. Yabancılaşma, örgüt işleyişini sekteye uğratan bir oluşumdur. İşe yabancılaşma, çalışmayı güdüleyen içsel motivasyon ve enerjiden yoksun hale gelme, işine karşı ilgisiz ve isteksiz olma durumudur (Kesen & Pabuçcu, 2016, s. 1553). Örgüt varlığının gelecekte de devam edebilmesinde yabancılaşmanın etkisi bulunmaktadır (Ak, 2019, s. 2). Kahveci ve Demirtaş (2014)'a göre kişi, çalıştığı örgüte yabancı hissettiğinde başarısı düşmekte; sosyal ve psikolojik yönden olumsuz etkilenmektedir. Bu durumda işine karşı özverili olamamakta ve verimli çalışma kapasitesinin tamamını kullanamamaktadır. Dolayısıyla gerek işgörenin bireysel hedefleri gerek örgütün hedefleri tam anlamıyla başarıya ulaşamamaktadır. Birey, örgütün karar ve uygulamalarını içselleştirip anlamlandıramadığı, işiyle ilgili kendisinin karar verme yetkisinin olmadığı, sadece karar uygulayıcı pozisyonda bulunduğu durumlarda üst yönetimle arasında büyük bir uçurum algılayarak kendini soyutlamaya başlamakta ve işine yabancılaşmaktadır (Fettahlıoğlu, 2006, s. 47).

Birçok örgüt gibi okullar ve öğretmenler de yabancılaşmadan etkilenmektedir. Öğretmenler mesleğine yabancılaştığında işini sıkıcı ve sıradan olarak nitelendirmektedir. Öğrenme-öğretme ortamlarında etkisinin az ve kendisinin pasif olduğunu düşünerek öğrencilere olumsuz yaklaşmakta ve bunun sonucunda eğitim-öğretim faaliyetlerinin verimliliği azalmaktadır (Bayındır, 2002, s. 2). Yanı sıra, öğretmen, okuldaki diğer çalışanlar tarafından dışlandığını düşünerek kendisine, okula veya meslektaşlarına karşı da yabancılaşabilmektedir (Eryılmaz & Burgaz, 2011, s. 276). Yabancılaşan öğretmen, performans düşüklüğü, iş yavaşlatma, tükenmişlik gibi durumlar yaşayabilir. Dolayısıyla öğretmen yabancılaşması, okul örgütünün hedeflerine ulaşmasını aksatmaktadır. Bu

bakımdan eğitimde en önemli role sahip öğretmenlerin mesleki yabancılaşmasının azaltılması ve mümkün olduğunca önüne geçilebilmesi gerekmektedir.

Örgütsel muhalefetin hem olumlu hem de olumsuz etkileri bulunmaktadır (Yeniçeri, 1991). Örgütün başarısını düşürmesi, örgütsel değişimi sekteye uğratması olumsuz etkisi iken; örgütün demokratikleşme ve yenileşmesine olan katkısı olumlu etkilerindendir. Kesen ve Pabuçcu (2016)'ya göre demokratik örgütlerde bireyin düşünce ve önerilerini üst yönetime iletebilmesi, kişide işine yönelik olumlu duyguları artırmakta ve aidiyet duygusunu pekiştirerek işini daha fazla sahiplenmesini sağlamaktadır. Böylece çalışanın işe yabancılaşmasının önüne geçilmiş olunmaktadır.

Kayış (2019)'ın çalışmasında belirttiği gibi işe yabancılaşma yaşayan birey, muhalif davranışlar sergilemekte ve değişime direnç göstermektedir. Bu nedenle örgütün verimi azalmakta, yaratıcılık düşerek birey reaktif (dışsal denetim odaklı) tavırlar göstermektedir. Alan yazın incelendiğinde; işe yabancılaşma ve örgütsel muhalefetin birbiriyle ilişkili olduğu düşünülmektedir. İşe yabancılaşmanın muhalif davranışları artıracağı gibi, muhalefet etmenin de işe yabancılaşmayı hızlandırabileceği yönünde görüşler vardır. Eğitimin kalitesini etkileyen ana unsur süreçte aktif görev alan öğretmenlerdir. Bu nedenle, öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyleri ve muhalif davranışları belirlenerek muhalefetin, işe yabancılaşma üzerindeki etkisi çalışma konusu olarak ele alınmaktadır. Literatür incelendiği zaman bu iki kavramın birbirine etkisinin incelenmediği ve daha önce sadece ortaokul düzeyinde yapılmadığı daha çok ilkokul öğretmenleri ile çalışıldığı anlaşılmıştır. Bu nedenle eğitimde önemli bir yere sahip olan ortaokullar araştırma alanı olarak seçilmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Yürütülen çalışmanın temel amacı, öğretmen algıları üzerinden, okullarda örgütsel muhalefetin işe yabancılaşma üzerine etkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

1. Ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışı gösterme düzeyleri nasıldır?
2. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları; cinsiyet, medeni durum, mezuniyet durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Ortaokul öğretmenlerinin işe yabancılaşma algıları nedir?
4. Ortaokul öğretmenlerinin işe yabancılaşma algısı; cinsiyet, medeni durum, mezuniyet durumu, yaş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel muhalefet ile işe yabancılaşma algıları arasında anlamlı ilişki var mıdır?
6. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları, işe yabancılaşma düzeylerini anlamlı şekilde yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgüt yararı ve etik kurallar dikkate alınarak yapılan muhalefet, çeşitli faydalar getirmektedir (Ergün, 2017, s. 5-6). Bu anlamda, denilebilir ki örgütsel muhalefet yönetime geri bildirimde bulunan önemli bir iletişim aracıdır (Ötken & Cenkçi, 2013, s.43). Bu bakımdan, yönetim, muhalif davranışları önemser ve dikkate alırsa eksik yanlarını fark etmiş olacak ve düzeltme yapabilecektir. Böylece örgütsel muhalefet, örgüt amaçları yönündeki gelişimi destekleyecektir. Öğretmenler, okuldaki yönetsel karar ve uygulamalara eleştirel bakarak gerekli olduğunu düşündükleri zaman müdahale edebilirlerse yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık boyutundan uzaklaşmış olacaklardır (Erjem, 2005, s. 399-400).

Muhalif davranışların yönetimce dışlanma korkusu olmadan serbest bir şekilde gösterilebildiği örgütlerde iş performansının yüksek olduğu görülmektedir (Acaray, 2018, s. 88). Dolayısıyla örgüt yönetimi, çalışanların muhalefet edebilmeleri için uygun ortamı sağlamalıdır. Muhalif davranışların ortaya çıkmasının engellenmesi, çalışanın kendine ve işine yabancılaşmasına neden olabilmektedir (Kesen & Pabuçcu, 2016).

Günümüz yönetim anlayışında çalışanların tamamının örgüte katkı sunması istenmektedir. Eğitim örgütü olan okulların, etkililik düzeylerini artırabilmesi ve bilgi çağının gereklerine uyum sağlayabilmesi için de hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin okul süreçlerine aktif katkı sunması gerekmektedir. Okul ile ilgili tüm paydaşların memnuniyeti için bu beklenti kaçınılmazdır. Bu bağlamda öğretmenlerin iş motivasyonu dikkate alınarak mesleğe yabancılaşmalarının önüne geçilmesi gerekmektedir.

Konuyla ilgili alan yazın tarandığında, örgütsel muhalefet kavramının; örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, liderlik tarzları, lider iletişim tarzları, örgütsel demokrasi, mobbing, örgütsel özdeşleşme, örgütsel güven, iş tatmini gibi çok farklı kavramlarla birlikte incelendiği görülmektedir. İşe yabancılaşma kavramı ise örgütsel sinizm, iklim, tükenmişlik, rol belirsizliği ve rol çatışması, duygusal emek, örgütsel sessizlik, damgalama ve intikam eğilimi gibi birçok kavramla ilişkilendirilmiştir. Özellikle son yıllarda gerek örgütsel muhalefet kavramına gerekse işe yabancılaşma kavramına okul ve öğretmenler bağlamında alanda fazlaca yer verildiği görülmektedir (Abaslı, 2018; Ak, 2019; Arayıt, 2020; Çelik, 2019; Gürcan, 2020; Kayış, 2019; Korkmaz, 2019; Köse, 2018; Uçar, 2016). Ancak Türkiye’de bu iki kavramın birbiri ile olan ilişkisi ve karşılıklı etkileşiminin yeterince incelenmediği fark edilmiştir. Dolayısıyla yapılacak olan çalışmanın ilgili alana katkıda bulunacağı öngörülmektedir.

Bu araştırma, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel muhalefet davranışlarının neler olduğunun bulunması, örgütsel muhalefet boyutlarından hangilerinin işe yabancılaşmayı ne yönde etkilediğinin belirlenmesi bakımından önemlidir. Ayrıca çalışma yardımıyla hangi muhalefet türünün öğretmen işe yabancılaşmasının hangi boyutunu, nasıl etkilediği de bulunabilecektir. Öte yandan araştırma, ortaokul öğretmenlerinin muhalefet algılarının, öğretmen yabancılaşması üzerine etkilerini yansıtacağından eğitim yöneticilerinin sergileyecekleri yönetsel tutum ve davranışlar açısından da yönlendirici çıktılar sağlayabilecektir. Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular ışığında sunulan önerilerin, okulda yönetici ve öğretmenlerin uyum içinde çalışmalarına ve okul iklimini geliştireceğine inanarak daha sonra yapılacak olan çalışmalara fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak eğitim kurumlarının etkililiği, verimi ve başarısı için öğretmen yabancılaşmasının örgütsel muhalefet bağlamında incelenmesi araştırmanın önemini artırmaktadır.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmada temel varsayım olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin, kendilerine yöneltilen sorulara dürüst ve objektif olarak yanıt verdikleri öngörülmektedir. Öte yandan, belirlenen araştırma yöntemi üzerinden çalışma evreni kapsamında devlet ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin, muhalif davranış sergileme ve işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konabileceği kabul edilmektedir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, 2020-2021 eğitim ve öğretim yılında Ankara il ve merkez ilçelerindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaokullarda görev yapan öğretmenler ile sınırlı olup çalışmada özel okullar kapsam dışıdır. Ayrıca çalışma verileri toplanırken; pandemi şartları dolayısıyla yüz yüze ulaşılamayan katılımcılara online anket uygulanmıştır. Öte yandan bir başka sınırlılık ise, araştırma nicel verilerinin ilgili ölçek maddelerini de içeren ankete verilen tepkiler ile sınırlı olmasıdır.

1.6. Tanımlar

Bu araştırmada aşağıdaki kavramlar belirtilen açıklamalarıyla kullanılacaktır.

Muhalefet: Bir tutuma, bir davranışa, bir görüşe karşı olma durumu, aykırılık (TDK, 2020).

Örgütsel Muhalefet: Çalışanın örgütteki anlaşmazlık ve aykırılık içeren düşüncelerini dile getirmeleridir (Kassing, 1997a).

Açık Muhalefet (Dikey Muhalefet): Muhalif düşüncelerin, doğrudan ve açık olarak yöneticilere karşı dile getirilmesidir (Kassing, 2002).

Örtük Muhalefet (Yatay Muhalefet): Öğretmenlerin, onaylamadıkları yönetsel tutum, görüş ve uygulamalara ilişkin eleştiri ve önerilerini yönetimin kendisine iletmemesi; konuyla doğrudan ilgisi olmayan, okuldaki diğer öğretmen ve çalışanlara ifade etmesidir.

İşe Yabancılaşma: Öğretmenin çeşitli nedenlerle işi ile ilgili konuları anlamlandıramaması, kendini yetersiz ve güçsüz hissetmesi, diğer meslektaşlarından soyutlanması ve işine karşı olumsuz tutum geliştirmesidir (Elma, 2003).

Ortaokul: 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Ankara ili merkez ilçelerdeki devlet okullarıdır.

Öğretmen: 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Ankara ili merkez ilçelerdeki devlet ortaokullarında görev yapan kişilerdir.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

Kuramsal temelleri sağlam kurulan bir çalışmanın, akıl ve mantık çerçevesinde kabulü de kolaylaşmaktadır. Eş bağlamda, bilimsel araştırmaların kanıtlanabilirliği de önem arz etmektedir. Dolayısıyla, bu bölümde örgütsel muhalefet ve işe yabancılaşma kavramları kuramsal boyutlarıyla beraber açıklanmakta ve konuyla ilgili çalışmalara yer verilmektedir.

2.1. Örgütsel Muhalefet ve İlişkili Kavramlar

Siyaset biliminde kullanımı yaygın olan muhalefet kavramı eğitim bilimlerinde de kullanılmaya başlanmıştır. Birçok çalışmada yer verilen örgütsel muhalefet, modern yönetim yaklaşımlarında demokratiklik için vazgeçilmez bir unsur haline gelmiştir.

Klasik yönetim anlayışında yöneticilerin, örgütle ilgili kararları kendi başlarına alacağı kabul edilir. Çalışanların ise, bu kararları sorgulamadan yerine getirmesi beklenir. Klasik yaklaşımda çalışanların düşünce, istek ve önerileri geri plandadır. Modern yönetim teorilerinde ise klasik yaklaşımın tersine insan unsuru son derecede önemlidir. Bu nedenle yönetimler, çalışanların da kararlara katılım sağladığı mekanizmalar geliştirmek zorunda kalmışlardır. Günümüz şartlarında çalışanların da yönetimde söz sahibi olduğu, eleştiri ve önerilerini üstlerine rahatça söyleyebildiği yapılar gelişebilmektedir. Üstelik çalışanlar da kendilerini rahatça ifade edebildikleri, iletişime açık ortamları tercih etmektedir. Söz konusu ortamlarda üyelerin örgütü sahiplenerek başarısı için daha özverili oldukları görülmektedir. Bu bağlamda örgütlerin hedeflerini gerçekleştirebilmesi ve örgüt başarısı için üyelerin

potansiyeli ve yaratıcılığının üst noktalara çıkarılması gerekmektedir (Doğanay, 2018, s. 100). Örgütsel muhalefet ancak doğru kullanılabilirse yönetime uygulama ve politikalar konusunda sağlıklı dönütler sağlayacağından, örgütün yenileşme ve gelişme hareketlerine destek olabilecektir (Ötken & Cenkçi, 2013, s. 42).

Muhalefet, birden fazla insanın çalıştığı her örgütte her zaman görülebilecek örgütsel bir davranıştır. Çalışanların yönetsel uygulamalardaki hoşnutsuzlukları ve bunları açıklama isteği kaçınılmazdır. Ancak muhalefet davranışı olumlu yönde olursa ve örgüt yönetimi bunu, demokratik ortamın bir gereği olarak algılayarak yapıcı yaklaşabilirse örgütsel başarı artar. Muhalefet davranışı olumsuz (yıkıcı) boyuta ulaşırsa çatışma örgüt için yıpratıcı olacaktır (Doğanay 2018, s. 101).

Çalışmanın bu kısmında muhalefet ve örgütsel muhalefet kavramları açıklanarak sonrasında özellikle eğitim örgütleri üzerinden örgütsel muhalefet kavramının yapısı ortaya konulmaktadır. Daha sonraki kısımda ise örgütsel muhalefetin işe yabancılaşma ile ilişkisi incelenmektedir.

2.1.1. Muhalefet Kavramı

Türkçeye Arapça'dan geçen “muhalefet” kelimesi günlük yaşamda sıkça kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu tarafından “*bir tutuma, bir davranışa, bir görüşe karşı olma durumu, aykırılık*” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2020). İngilizce karşılığı “dissent” olan muhalefet kavramı, “farklı görüşte olmak, anlaşmazlık” olarak nitelenmektedir. *Dissent* kelimesinin kökeni Latincedeki *dissentire* sözcüğünden türemiştir. Ayrı ve farklı anlamındaki “dis” ön eki ile hissetmek ve duyumsamak anlamlarına gelen “sentire” kelimesinin birleşimi olan “dissentire” sözcüğünden türemiştir (Kassing, 1997a, s. 37; Kassing, 2011a, s. 29).

Muhalefet olma, muhalefet, muhalif gibi kelimelere daha çok siyaset biliminde yer verilse de son yıllarda yönetim bilimi gibi birçok farklı alanda da kullanılmaktadır. Bu nedenle muhalefet kavramının, örgüt ilişkileri açısından incelenmesi düşüncesi doğmuştur (Özdemir, 2010, s. 34).

2.1.2. Örgütsel Muhalefet Kavramı

Örgütsel muhalefet en genel anlamıyla, üyelerin örgüt yönetimi ile düşünce ayrılığına düşmesi olarak tanımlanmaktadır. Alan yazın incelendiğinde kavramla ilgili birçok tanım yapılmıştır. Örgütsel muhalefet kavramı, Kassing (1997)'e göre çalışanın örgüt yönetiminin uygulama ve davranışlarına ilişkin hoşnutsuzluk hissederek yaşadığı uyuşmazlıkları ve karşıt görüşlerini dile getirmesidir. Garner (2006)'a göre örgütsel muhalefet, örgüt çalışanlarının yapıcı geri bildirimi olarak nitelendirilirken; Payne (2007)'ye göre ise örgütlerdeki politika ve uygulamalarda değişiklik yapabilen bir iletişim stratejisidir. Kassing (1998), başka bir tanımında örgütsel muhalefetin, çalışanın örgütü ile düşünce uyuşmazlıkları yaşamasının yanı sıra, bu durumu ifade etmesini de kapsadığını belirtmiştir. Bu tanımdan hareketle örgütsel muhalefet, görüş ayrılığı ve bu görüş ayrılığının ifade edilmesi bileşenlerinden oluşmaktadır (Kassing, 2008; Özdemir, 2010, s. 34). Dolayısıyla örgütsel muhalefet tanımının belirleyici özelliği; örgütteki yönetsel uygulama ve politikalara ilişkin hoşnut olunmayan, zıt düşüncelerin birilerine ifade edilmesidir.

Muhalef düşünceler, örgüt çalışanları tarafından yöneticilere, iş arkadaşlarına veya başkasına anlatılabilmektedir (Kesen & Pabuçcu, 2016). Çalışanların muhalif davranışları, örgütteki herhangi bir bölümde ve aşamada meydana gelebilir ve bazı farklılıklar gösterebilir (Acaray, 2018, s. 84). Çalışanlar, örgütteki yönetsel bir uygulama veya politikaya karşı memnuniyetsiz olabilir. Fakat her uygulamanın karşısında olmak yerine yönetime farklı bir görüş açısı kazandırma, yapıcı olma söz konusudur (Sadykova & Tutar, 2014, s. 6). Kassing (2002)'e göre yapıcı ve eleştirel tutum sergilemesinin örgütteki sorunların çözümünde ve oluşabilecek sorunların önlenmesinde olumlu etkisi olacaktır. Muhalefet davranışı bir uyuşmazlığı ve zıt düşüncelere sahip olmayı içerse de aynı zamanda yönetime geri bildirim sağladığından kritik öneme sahiptir (Garner, 2013a; Ingwar, 2014, s. 1). Benzer bir ifadeyle Özdemir (2010) de örgütlerin yenileşme ve gelişimine katkı sağlamak için muhalif davranışlara karşı yapıcı ve eleştirel tutum içinde olunması gerektiğini belirtmektedir.

2.1.3. Örgütsel Muhalefetin Kuramsal Temelleri

Çalışanların muhalif davranışlar sergileme nedenlerini ve örgütte meydana getirdiği sonuçları farklı açılardan açıklayan kuramlar bulunmaktadır. Örgütsel muhalefeti kavramsallaştıran bu kuramlar: Örtük Kontrol, Bağımsız Düşünme ve Ayrılma-Dile Getirme-Sadakat Kuramıdır.

2.1.3.1. Örtük Kontrol Kuramı

Theory of Unobtrusive Control olarak da bilinen bu kuram, Tompkins ve Cheney (1985) tarafından önerilmiştir. Kuram, örgüt hedeflerine ulaşabilmek için üye davranışlarının düzenlenmesini savunur. Bu kurama göre örgüt üyeleri örgütsel amaca yönelik davranmadıklarında, yönetsel uygulamalara direnç göstererek muhalif davranışlar sergileyebilmektedir (Özdemir, 2010, s. 40).

Eski zamanlardan beri örgüt yönetimi, üyeleri kontrol etmek için basit, teknolojik, bürokratik gibi birçok kontrol tekniklerinden yararlanmıştır. Günümüzde de bazı örgütlerde halen kullanılmakta olan bu kontrol teknikleri etkisini kaybetmektedir. Değişen örgüt yapısı ve yönetim anlayışı sonucu örgütteki dikey hiyerarşi yerini yatay hiyerarşik yapıyla beraberinde işbirliği ve takım çalışmasına bırakmıştır. Dolayısıyla yöneticiler de yeni kontrol tekniklerine ihtiyaç duymuştur (Özdemir, 2010, s. 37-38).

Tompkins ve Cheney (1985)'in ortaya koyduğu örtük kuram, beraberinde örgütün değer ve amaçlarına ilişkin yönetici ve çalışanların ortak anlayış geliştirmesini getirmiştir (Kassing, 1997a, s. 22). Basit, bürokratik ve teknolojik kontrol yöntemleri gibi klasik tekniklerin, çalışanları dışsal olarak denetlerken; örtük kontrol kuramı, çalışanın örgütle özdeşleşmesini sağlayarak içsel denetim mekanizmasının oluşmasını amaçlamaktadır (Kassing, 1997b, s. 22). İş birliği ve yoğun etkileşim içeren bu kontrol sistemi, örgütün yazılı ve sözlü kurallarına yönelik ortak bir anlayış geliştirir (Kassing, 1997b, s. 23). Özdemir (2010)'e göre örtük muhalefet kuramı, özdeşleşme sayesinde örgütün işleyiş mantığını çalışana aktararak kontrolü örtük biçimde yapmaktadır.

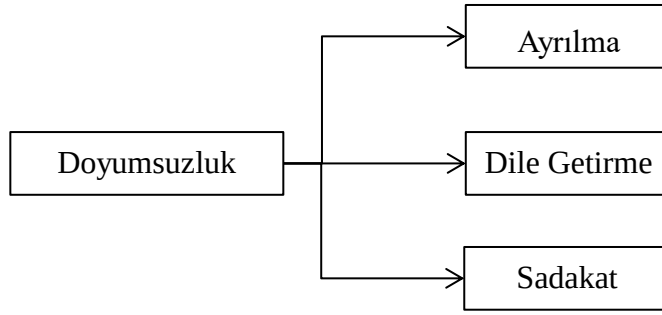
2.1.3.2. Bağımsız Düşünme Kuramı

Örgütsel muhalefeti açıklamak için geliştirilen bir diğer kuram ise, Bağımsız Düşünme Kuramıdır (Theory of Independent-Mindedness). İlk olarak 1987 yılında Gorden ve Infante tarafından öncülük edilen Bağımsız Düşünme Kuramı, örgüt üyelerinin düşüncelerini ifade ederken rahat ve özgür hissettikleri ve onlara saygı duyulan bir yönetim anlayışında çalışmak istediklerini savunmaktadır (Özdemir, 2010, s. 40). Gorden ve Infante (1987)'e göre böyle bir ortam, çalışanların motivasyon ve iş tatminini artırmaktadır. Yönetimsel uygulama ve politikalara yönelik düşüncelerini dile getirebilen, muhalefet edebilen üyelerin örgüte bağlılığı ve iş verimi de artmaktadır (Kassing, 1997b, s. 28).

Bağımsız Düşünme Kuramı, çalışanların özgürce muhalefet etmelerini sağlaması yönüyle diğer kuramlardan ayrılmaktadır. Bir başka anlatımla örgütsel muhalefeti teşvik etmektedir. Dikey yapılı hiyerarşinin benimsendiği otokratik örgütlerde yönetimin değerlerine ve aldığı kararları sorgulamadan işgörenlerin benimseyip uygulaması istenmekteydi. Ancak işgörenin kendisinin sorgulayarak onaylamadığı kararları yönetime özgürce dile getirebilmesi çalışanın bağlılığını artırmakta ve örgütün verimi, kalitesi de dolaylı yoldan artmaktadır (Madlock, 2012, s. 170-171; Redding, 1985, s. 246). Bağımsız Düşünme Kuramı, muhalefetin örgüt ve örgüt üyeleri üzerinde meydana getireceği sonuçları tahmin etmek için bir araç olarak kullanılabilir (Özdemir, 2010, s. 42).

2.1.3.3. Ayrılma- Dile Getirme- Sadakat Kuramı

Ayrılma-Dile Getirme-Sadakat Kuramı, örgütte çalışanların muhalefet etme biçimlerini açıklamaktadır. Hirschman, 1970 yılında çalışanların yaşadıkları iş doyumsuzluklarına ne tür tepkiler vereceklerini araştırmış ve iş doyumsuzluğu sonuçlarını üç şekilde açıklamıştır: işten ayrılma, dile getirme ve sadakat (Leck & Saunders, 1992, s. 220).



Şekil 1. Hirschman'ın 'ayrılma-dile getirme-sadakat (ADS)' modeli (Özdemir, M. (2010). Ankara ili kamu genel liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, s. 43)

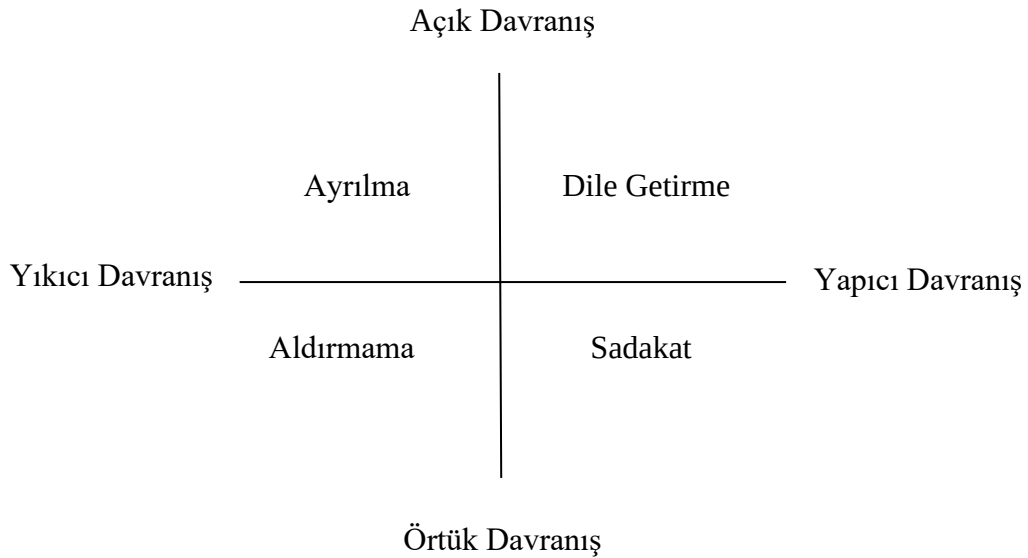
İlk davranış türü işten ayrılmadır. Çalışanlar, örgüt yönetimine muhalefet ettikleri zaman ya işteki pozisyonunu değiştirmek ya da örgütten ayrılmak istemektedir. İkinci davranış türü olan dile getirme ise çalışanın örgütten ayrılmak yerine hoşuna gitmeyen, rahatsız olduğu konuyu ifade etmesidir. Dile getirme davranışı gösteren birey, örgütte yaşanan olumsuz durumlardan kaçmak yerine düzeltmek için emek harcamaktadır (Kassing, 1997a). Üçüncü davranış türü olan sadakat ise; örgüte karşı tepki göstermek yerine; olumsuzluklar karşısında örgüte destek olarak bağlılığını devam ettirme durumudur. Bu yönüyle diğer iki davranış türünden ayrışmaktadır.

ADS kuramında sadakat, bağlılığı ifade etmektedir. Hirschman, sadakati çalışanın işten ayrılmasını önleyen, örgüte olan bağlılığını artıran bir davranış olarak nitelendirmiştir (Withey & Cooper, 1989, s. 232). Sadakati daha az olan birey, örgütte yaşadığı olumsuz durum sebebiyle işten ayrılmayı seçerken; sadakati daha yüksek düzeyde olan birey ise kalıp örgütüne destek olmaktadır (Akada, 2015, s. 33).

Hirschman, işten ayrılmayı yıkıcı davranış, dile getirme ve sadakati ise yapıcı davranış olarak nitelendirmiştir (Vigoda, 2000, s. 331). Başka bir ifadeyle örgütteki sıkıntısını dile getirememek veya sadakatini gösterememek çalışanın işe yabancılaşmasına veya işten ayrılmasına neden olabilmektedir.

İş doyumu ile işten ayrılma kavramları birbiri ile negatif yönlü ilişkiye sahiptir. İş doyumu yüksek seviyede olan çalışan, işten ayrılmak istemez ve bağlılığının seviyesi yükselir (Vigoda, 2000, s. 337). Farrel, 1983 yılında iş doyumsuzluklarına verilen çalışan tepkileri için bir ölçek geliştirmiş ve Hirschmanın ADS kuramına son boyut olarak “aldırmama” davranışını eklemiştir (Özdemir, 2010, s. 43). Aldırmama davranışı gösteren bireyler, örgütte olumsuzluklar yaşadıkları zaman memnun olmasalar dahi örgütte kalmaya devam etmektedir. Çalışanlar memnuniyetsizliklerini ifade etmedikleri gibi yapabilecekleri görev ve sorumluluklardan kaçınmaktadır (Şimşek & Aslan, 2012, s. 424). Çalışanların bu tutumu örgütün hedeflerine ve gelişimine zarar verebilmektedir. Bu nedenle aldırmama davranışı da yıkıcı olarak nitelendirilmektedir.

Rusbult ve Zembrodt (1983) tarafından geliştirilen bu sınıflama yöntemi; yapıcı-yıkıcı ve aktif-pasif boyutlarında inceleme yapmıştır. Dile getirme ve sadakat yapıcı davranışlar, ayrılma ve aldırmama yıkıcı davranışlardır. Ayrıca sadakat ve aldırmama pasif davranışlar olarak görülürken; dile getirme ve işten ayrılma aktif davranışlar olarak görülür (Çırakoğlu & Tezer, 2010, s. 31).



Şekil 2. Hirschman kuramında muhalefet etme tepkileri (Rusbult, C., & Lowery, D. (1985). When bureaucrats get the blues: Responses to dissatisfaction among federal employees. *Journal of Applied Social Psychology*, 15, 80-103)

2.1.4. Örgütsel Muhalefet Süreci

Kassing (1997), örgütte yaşanan muhalefet etme sürecini üç aşamalı olarak açıklamaktadır. Kassing'e ait bu süreç tanımlaması alan yazında yaygın olarak kullanılmaktadır. Öncelikle çalışanların görüş ayrılığı yaşamasına neden olan bir tahrik eden (tetikleyici) unsur oluşmaktadır. Bu unsur kişide muhalif olma hissi uyandırmaktadır. İkinci aşamada çalışan muhalefet kararını bireysel, örgütsel ve ilişkisel faktörlerden hangisinin oluşturduğunu ve bu durumu ifade etme şeklini seçmektedir. Üçüncü aşamada muhalif davranmanın risklerini belirlemekte ve son aşamada aykırı düşüncelerini başkaları ile paylaşmaktadır. Bu paylaşımı yaparken yönetim tarafından olumlu karşılanacağını düşünürse doğrudan yönetimle, olumsuz karşılanacağını düşünürse de iş arkadaşları, ailesi veya çevresiyle paylaşmaktadır. Bir dizi aşamadan oluşan örgütsel muhalefet süreci, bu çalışmada muhalefet nedenleri, muhalefet davranışları ve muhalefetin sonuçları alt başlıklarında açıklanmaktadır.

Örgüt üyelerinin gerçekleştirdikleri muhalif davranışların çeşitli nedenleri olduğu düşünülmektedir. Kassing ve Armstrong (2002), örgütsel muhalefetin nedenlerini; yöneticilerin üyelere yönelik olumsuz davranışları, karar alma biçimleri, görev ve sorumluluk dağıtımındaki dengesizlik, etkisizlik, adaletsiz kaynak dağıtımı, etik dışı eylemler, örgütsel değişim, adaletsiz performans değerlendirme, örgütün yol açtığı zararlar olarak sıralamıştır. Örgütsel muhalefeti tetikleyen bu nedenler aşağıda özetlenmektedir (Özdemir, 2010, s. 51):

Örgüt çalışanlarına yapılan davranışlar: Yöneticilerin çalışanlara karşı göstermiş oldukları yıldırma, zorbalık gibi olumsuz davranışlar ile çalışan hakları gibi konular muhalefete neden olmaktadır.

Örgütsel değişim: Örgütsel değişim sonucunda iş yerindeki konumunun veya ücretinin değişmesi gibi durumlardan dolayı değişime direnen üyeler, yönetime muhalefet edebilmektedir.

Karar alma: Yöneticilerin benimsedikleri liderlik tarzına uygun olarak karar alma biçimleri değişmektedir. Alınan kararların ne olduğu kadar nasıl alındığı ve uygulandığı da muhalefete yol açabilmektedir.

Örgütsel Etkililik: Örgütsel etkililik düzeyine ilişkin farklı bakış açıları muhalif davranışlara neden olmaktadır. Örgütü amaçlarına ulaştırmak için yönetici profesyonelliği önemsenmektedir.

Görev ve sorumluluklar: Gerek yöneticinin gerekse diğer çalışanların yetki, görev ve sorumlulukları muhalefet nedeni olabilmektedir.

Kaynaklar: Örgütün ihtiyaç duyduğu insan, hammadde, makine ve para kaynaklarının eksik veya yetersiz olması ya da bu kaynakların yöneticilerce adil dağıtılmaması muhalefete yol açabilmektedir.

Etik: Örgüt içerisinde yöneticiler ve diğer çalışanlar tarafından sergilenen veya çalışanlardan yapılması istenen etik dışı davranışlar, muhalefete neden olan başka bir etkidir.

Performans değerlendirme: Çalışan, örgüt yönetimince performans değerlendirmelerinin nesnel ölçütlere göre adil şekilde yapılmadığını düşündüğünde muhalefet edebilmektedir. Kendisi ile iş arkadaşlarının performans notlarını karşılaştırarak buna ilişkin muhalif davranışlar geliştirebilmektedir.

Zararın önlenmesi: Örgütteki politika ve uygulamaların, çalışanlara veya örgütün faaliyetlerinden faydalanan kişilere zarar verdiği durumlarda muhalefet yaşanabilmektedir.

Tetikleyici olaylar sebebiyle ortaya çıkan muhalif davranışlar, bireysel veya çeşitli kuruluşlar aracılığıyla da gerçekleştirilebilmektedir (Özer, 2008, s. 91).

2.1.5. Örgütsel Muhalefete İlişkin Değişkenler

Örgüt çalışanları, tetikleyici unsurlar doğrultusunda memnun olmadıkları örgütsel politika ve uygulamaları dile getirmek isterken muhalefet süreci de başlamaktadır. İşgören, tetikleyici unsura göre, nasıl tepki vereceğini belirlemek için kendine uygun bir strateji

seçmektedir. Bu strateji; bireysel, ilişkisel ve örgütsel değişkenler dikkate alınarak belirlenmektedir (Kassing, 1997a).

Öne çıkan örgütsel muhalefete yönelik değişkenlerden birisi “*bireysel değişkenler*” dir. Örgütsel muhalefet davranışı bireysel düzeyde; çalışanın, kendini iş ortamında dışlanmış ve yalnız hissettiği durumlarda ortaya çıkmaktadır (Demiryürek, 2019, s. 43). Örgüt üyelerinin kişilik, cinsiyet, eğitim seviyesi gibi özellikleri, muhalefet davranışlarını etkilemektedir (Demiryürek, 2019, s. 43). Kassing (1997)’e göre çalışanın ilgi, yetenek ve becerileri, iletişim kurma tarzları ile beklentileri gibi kişisel özellikleri seçeceği stratejiye yön vermektedir. Ayrıca kişinin tartışmaya yatkınlığı ve sahip olduğu içsel ya da dışsal denetim odağı gibi özellikleri de seçeceği stratejide etkili olmaktadır (Kassing & Avtgis, 2001, s. 119). Bunlara ek olarak tükenmişlik, iş doyumu, aidiyet ve örgüte adanma şekilleri de bireysel değişkenler arasında sayılabilmektedir (Özdemir, 2010, s. 24).

Kassing (2002), yaptığı çalışmalarda çalışanların denetim odağının içsel ya da dışsal olmasının muhalefete etkisini incelemiştir: Kişisel odağı içsel olanların daha çok dikey muhalefeti, dışsal denetim odaklı kişilerin ise yatay muhalefeti seçtikleri yargısına ulaşmıştır. Denetim odağı içsel olan bireyler, davranışlarının sorumluluğunu kendisi üstlenirken; denetim odağı dışsal olanlar, olayların sorumluluğunu dış kaynaklara ve başka kişilere yüklemektedir. Dışsal denetim odaklılar, karşıt düşüncelerini doğrudan ve net şekilde yönetimle paylaşmamakta, kendini savunmaya çekinmekte ve genelde yatay muhalefet yöntemlerini tercih etmektedir. Ötken ve Cenkçi (2013) tarafından yapılan çalışmada dikey muhalefeti seçen bireylerin genelde dışa dönük, sorumlu ve düzenli oldukları; yaratıcı, uyumlu kişilerin ise dikey muhalefetten kaçınma eyleminde olduğu ortaya konmuştur.

Örgütsel muhalefet stratejisi seçimini etkileyen bir diğer değişken de “*ilişkisel değişkenler*”dir. Bu bağlamda örgüt içindeki ilişkilerin yapısı ve niteliği, çalışanın seçeceği muhalefet türünü etkilemektedir. Örgütte iletişim, ast-üst arasında yani; dikey yönlü iletişim şeklinde veya çalışanlar arasında yatay yönlü iletişim şeklinde olabilmektedir (Özdemir, 2010, s. 58). Örgüt üyesinin ast-üst ilişkisini dikkate alarak karşıt düşüncelerini doğrudan

yönetimle paylaşması, dikey yönlü muhalefet olarak nitelendirilmektedir. Düşüncelerini doğrudan yönetime iletmek yerine yatay iletişim yoluyla arkadaşları ile paylaşırsa yatay muhalefet yapmış olmaktadır (Kassing, 2000b).

Örgütsel muhalefet davranışlarını inceleyen ilk araştırmalar, muhalefetin daha çok yüz yüze görüşmelerle dikey yönde yapıldığını göstermektedir. Örgütte iyi iletişim kurabilen çalışanların, yöneticilerine muhalif düşüncelerini ilettikleri diğer çalışmalarda da görülmektedir. Bununla birlikte üstleriyle sağlıklı iletişim kuramayan veya örgütteki konumunun olumsuz etkilenmesinden çekinen üyelerin, düşüncelerini diğer çalışanlarla paylaşarak yatay yönlü muhalefeti tercih ettiği görülmektedir (Kassing, 2000b). Demiryürek (2019)'e göre ise yatay muhalefet yoluyla örgütün çeşitli birimleri arasında çapraz iletişim oluşturulmaktadır. Bu sayede üyeler arasındaki birlik ve beraberlik sağlanarak sorunların çözümüne daha çok katkı sağlanacağı düşünülmektedir (Tutar, 2003, s. 130). Arayıt (2020)'a göre ise çalışanların, yatay yönlü muhalefeti seçmesi arkadaşlarının duygusal desteğini kazanma amacı taşımaktadır. Örgütte tercih edilen iletişim şekli, çalışanın sergileyeceği örgütsel muhalefet davranışına yön veren en önemli unsurlardandır.

Çalışanın örgütsel muhalefet stratejisi seçimini etkileyen başka bir faktör ise “*örgütsel değişkenler*”dir. Örgüt üyesi muhalefet edeceği zaman örgütsel değişkenleri de dikkate almalıdır (Kassing, 2008). Bu bağlamda sergilenen muhalefeti incelerken çalışanların örgütteki uygulama ve politikalara yönelik algıları ve örgüt ilişkilerini incelemek önemli kabul edilmektedir (Demiryürek, 2019; Gürçan, 2020, s. 18; İzgüden, 2017; Kassing, 1997; Ötken & Cenkci, 2013).

Örgütsel muhalefet ile örgütsel adalet kavramları birlikte incelenmektedir. Demiryürek (2019), adaletsizlik kavramının, örgütteki muhalif davranışların temel nedeni olduğunu belirtmektedir. Yöneticilerin adil olmayan uygulamaları, muhalif davranışların odağında bulunmaktadır (Aydın, 2015, s. 21). Kassing ve McDowel (2008), örgüt kararlarının adil olarak alındığını düşünen üyelerin yatay muhalefet davranışları azalırken dikey muhalefet davranışlarının ise arttığını belirtmektedir. Başka bir açıdan ise; örgütsel adalet duygusunun var olduğu ortamlarda çalışanların birbirine hoşgörü ile yaklaştığı düşünülmektedir. Adalet

duygusuna sahip olmayan örgütler, çalışanlarının muhalif davranışlarına hoşgörülü yaklaşmamakta; onlara ceza verme ve dışlama gibi eğilimler gösterebilmektedir. Hoşgörülü olan örgütlerde ise; çalışanların da yönetsel karara katılmalarına fırsat verilmektedir (Akada, 2015, s. 59; Kassing, 2011). Dolayısıyla örgüt kültürü de çalışanların seçeceği muhalefet türünü etkilemektedir.

Örgütsel özdeşleşme kavramı da örgütsel değişkenler içerisinde ele alınmaktadır. Çalışanlar, kendilerine hoşgörülü yaklaşılacağını düşündükleri bir ortamda düşüncelerini özgür biçimde ifade edebilmekte ve doğrudan yönetime aktarabilmektedir (Kassing, 2000a).

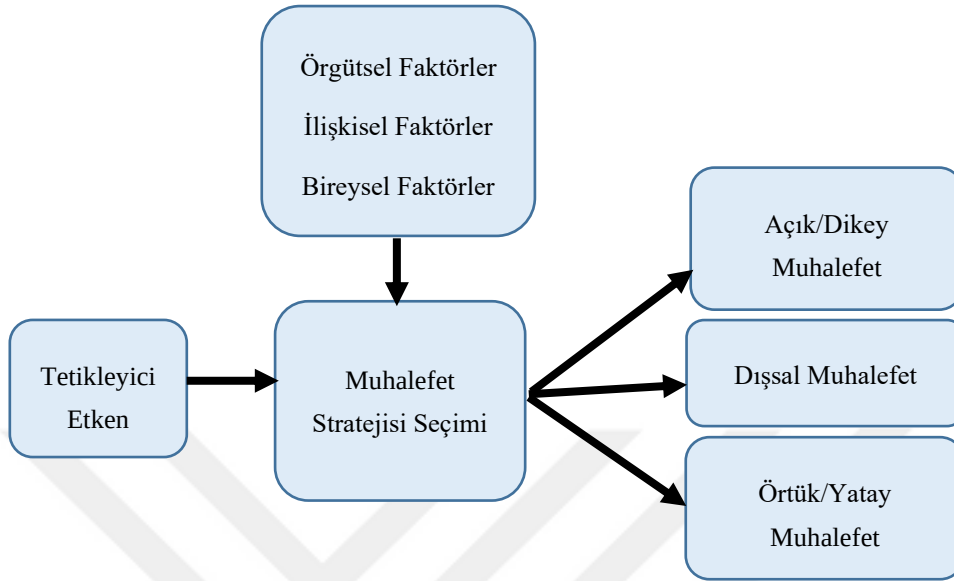
Ayrıca örgütsel demokrasi, örgütsel bağlılık, örgüt iklimi gibi kavramlar da örgütsel değişkenler içerisinde incelenen kavramlardandır. Açıklanan kavramlar ışığında incelediğimizde hepsinin birbiriyle ilişkili olduğu ve örgütsel muhalefet türünü benzer şekilde etkilediği düşünülmektedir.

2.1.6. Örgütsel Muhalefet Davranışları

Örgüt içinde etik dışı ve olumsuz uygulamaların yer alması, örgüte zarar verebilmektedir. Yaşanan bu tür durumlara karşı sorumluluk duyan çalışan, bireysel, örgütsel ve ilişkisel faktörlere bağlı olarak farklı davranışlar sergilemektedir (Özdemir, 2010, s. 63). Bireyin sorumluluk duygusunun, sahip olduğu bilişsel gelişmişlik düzeyi ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu özellikleri gelişmiş olan çalışanların, örgütte var olan olumsuzluklara karşı daha duyarlı yaklaştığı ve konunun yetkilisini durumdan haberdar ederek muhalefet etmekten kaçınmadığı belirtilmiştir (Micelli & Near, 1985). İşgören, örgütteki bazı tutum ve davranışları, yaşanan olayları veya alınan kararları yönetsel bir tehdit olarak algılayıp sorumluluk bilinciyle karşı gelme tepkisi gösterebilmektedir. Bu tepkisini seçtiği farklı stratejilerle dışa vurmaktadır.

Şekil 3'te verilen şema incelendiğinde tetikleyici unsur, çalışanı muhalefet stratejisi seçmeye yöneltmektedir. Birey bu muhalefet stratejisini belirlerken bireysel, ilişkisel veya örgütsel değişkenlerden etkilenir. Seçilen strateji, Kassing (1997)'e göre üç davranış olarak ortaya

çıkılmaktadır: dikey muhalefet, dışsal muhalefet ve yatay muhalefet. Kassing (1997), haber uçurma davranışını ise özel bir muhalefet şekli olarak görmektedir.



Şekil 3. Kassing'in örgütsel muhalefet modeli (Kassing, J. W. (1997a). Articulating, antagonizing, and displacing: A model of employee dissent, *Communication Studies*,48, 311–332; Kassing, J. W. (1997b). *Development and validation of the organizational dissent scale*. Doctoral Dissertation, Kent State University; Kassing, J. W. (1998). Development and validation of the organizational dissent scale, *Management Communication Quarterly*, 12(2), 183–229).

Dikey Muhalefet

Dikey muhalefet, 'açık muhalefet' veya 'yukarıya muhalefet' olarak da adlandırılmaktadır. Bu muhalefet stratejisinde çalışan, muhalif düşüncelerini doğrudan ve açıktan kendisinden daha üst düzeydeki yöneticilere dile getirmektedir (Kassing, 2002). Örgüt  yeleri, karşı oldukları veya yanlış buldukları yönetsel uygulamaları konunun ilgisine direkt ya da dolaylı yoldan aktarırlar ( zdemir, 2010, s. 69). Dikey muhalefet davranışını tercih eden çalışanlar, hatalı olduğunu d ř nd kləri uygulamaları veya örgütle ilgili sorunları üstlerine ileterek c z m n hızlı ve etkili şekilde sa lanaca ını düşünmektedir.

Dikey muhalefet davranışını göstermeyi seçenlerin, bazı ortak bireysel özellikleri vardır. Bu kişilerin öz denetim becerileri olan, örgüt içerisinde yöneticilerle ve iş arkadaşları ile iyi

iletişim sağlayabilen, eleştiriye açık, tartişma eğilimi yüksek, örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu yüksek düzeyde, örgütsel özdeşleşmesi bulunan, örgüte karşı olumlu duygular besleyen bireyler olduğu düşünülmektedir (Kassing, 1998; Kassing, 2002; Kassing & Avtgis, 2001, s. 266; Kassing & McDowell, 2008, s. 36).

Örgütte muhalif olmanın olumsuz sonuçları olmayacağı, yöneticilerin yapılan eleştirileri yapıcı nitelendireceği düşünüldüğü zaman dikey muhalefete başvurulmaktadır (Dağlı, 2015, s. 200). Çalışanlar, rgt yararını, kişisel çıkarlarından daha üstün tuttuklarında dikey muhalefet yaparak, yöneticilere örgütsel amaçların ortak olduğunu göstermeye çalışmaktadır (Demiryürek, 2019, s. 29). Dikey muhalefet davranışı, örgüte olumlu geri bildirim sağlayarak gelişimsel katkıda bulunacağından en istenilen muhalefet türüdür (Wright, 2013, s. 13).

Yatay Muhalefet

Yatay muhalefet davranışı alan yazında ‘*gizli muhalefet*’ veya ‘*rtk muhalefet*’ olarak da karşımıza çıkmaktadır. Yatay muhalefet, örgüt yönetiminde yer almayan, konuyla ilgili direkt bağlantısı olmayan iş arkadaşlarına muhalif düşüncelerin açıklanmasıdır (Kassing, 1998). Çalışanlar yönetsel konulardaki düşünce ayrılıklarını başka iş arkadaşlarına ya da organizasyon içerisinde konuyla ilgili yaptırım gücü bulunmayan kişilere dile getirmektedir (Doğanay, 2018, s. 123).

Çalışanlar, düşünce ayrılığı ve anlaşmazlıklarını, memnuniyetsizliklerini dikey muhalefet yoluyla ifade edemedikleri zamanlarda yöneticiler yerine konuyu iş arkadaşlarına anlatmaktadır. Yapılan alışmalar, dikey muhalefet yoluyla düşüncelerini doğrudan yöneticilerle paylaştığında zarar göreceğine inanan, yönetimin eleştirileri hoşgörü ile karşılamayacağını düşünen kişilerin yatay muhalefeti tercih ettiğini göstermektedir (Kayış, 2019, s. 25). Dikey muhalefetten farklı olarak yatay muhalefet stratejisinde çalışan, şahsi menfaatinin zarar göreceği endişesi taşıdığından karşıt düşüncelerini ya dile getirmeyerek susmakta ya da problemi, onun üzümünde etkisi olmayan çalışanlarla paylaşmaktadır (Kassing & Avtgis, 1999).

İş ortamında kendini güvende hissetmek isteyen çalışanlar yatay muhalefeti tercih etmektedir. Diğer çalışanlarla ilişkileri iyi olanlar, uzmanlığı veya statüsü bulunanlar, kurumda uzun yıllar çalışmış bireyler, kendi çıkarları doğrultusunda bu yöntemi seçmektedir (Özdemir, 2010, s. 54). İşgörenin yöneticinin istediği işleri geciktirmesi veya yapmaması, çalışma saatleri dışında iş yerinde kalmadan hemen ayrılmak istemesi, yöneticinin bulunduğu etkinliklere katılmaması, yönetici ile aynı ortamda bulunmaması, yöneticiye zıt düştüğü durumlarda diğer çalışanların desteğini almaya çalışması gibi davranışlar, yatay muhalefet örneklerini oluşturmaktadır (Alga & Eroğlu, 2018, s. 135).

Yer Değiştirmiş Muhalefet

‘*Dışsal muhalefet*’ olarak da adlandırılan yer değiştirmiş muhalefette, çalışanlar onaylamadıkları yönetsel uygulama ve politikaları, düşünce ayrılıklarını iş çevresinden olmayan arkadaşları, aileleri gibi örgüt dışından kişilere anlatmaktadır (Payne, 2014, s. 132). Çalışan, örgüt yönetiminden çekindiği için memnuniyetsizliklerini doğrudan onlara söylemez.

Kassing (1998)’e göre üyelerin, yer değiştirmiş muhalefet davranışını tercih etme sebebi, dışsal muhalefet sonuçlarının kendilerini olumsuz etkileme olasılığının az olmasındandır. Kurum içinde kötü davranışlarla karşılaşacağını düşünen ve rakip olarak görüleceği endişesini taşıyan çalışanlar, yer değiştirmiş muhalefet stratejisini seçmektedir (Kassing, 1998). Yer değiştirme stratejisinde çalışanın kimliği açıklanmadan muhalif davranışını gerçekleştirmekte ve diğer üyeler tarafından rakip olarak görülerek düşmanca tavırlarla karşılaşmaktan korunmuş olmaktadır (Özdemir, 2010, s. 73).

Dışsal muhalefet, etkisi en az olan muhalefet stratejisidir. Çünkü dışsal muhalefet eden çalışanın amacı, sorunlara çözüm araştırmak değil, rahatsız olduğu konuları paylaşarak rahatlamaktır (Kassing, 1998). Çalışanın dışsal muhalefet etmesiyle örgütten geri çekilmesi ve bağlılığın azalmasının da beraberinde geleceği tahmin edilmektedir (Kassing, 1997; Kassing, 1998).

Haber Uçurma

Örgütte gerçekleşen etik ya da kurallara uymayan uygulamaların, örgüt içinde veya dışındaki ilgililere iletilmesine haber uçurma (whistleblowing) denir. Kavram, genellikle örgüt dışındaki siyasi otorite ve kamuoyuna sızdırılan muhalif davranışları içermektedir. Haber uçurma, gizli veya açıktan yapılabilir. Konuyla ilgili kendini sorumlu hisseden üye tarafından, söz konusu uygulamanın kuruma veya kişilere zararının önlenmesi amacıyla yapılmaktadır (Aktan, 2006, s. 11). Oral Ataç (2017)'a göre bu durumun sebebi toplumun yararının örgütün yararından öncelikli olmasıdır. Haber uçurma davranışı, örgüt için kimi zaman olumlu kimi zaman olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Doğanay, 2018, s. 124). Örgütler bir açıdan etkin konuma gelirken diğer bir açıdan ise örgüt imajı zarar görebilmektedir. Benzer şekilde haber uçuran kişiye olan bakış açısı pozitif ya da negatif yönde olabilmektedir (Özler, 2012, s. 195).

Aktan (2006), ise haber uçurmayı *bir sivil erdem örneği* olarak açıklamaktadır. Örgüt çalışanı gönüllük esasına dayalı olarak ve herhangi bir ödül beklentisi olmadan aidiyet duygusu ile bu davranışı gerçekleştirmektedir. Whistleblowing, kamu veya özel sektör ayrımı olmaksızın hemen hemen tüm kurumlarda yaşanabilmektedir. Devlet, şikâyet ve ihbar hatları oluşturarak haber uçurmayı yaygınlaştırmaktadır. Muhalifin kendi çıkarlarından bağımsız olarak örgütün ismi ve saygınlığını koruyarak whistleblowing yapması önem taşımaktadır (Aktan, 2015, s. 27).

2.1.7. Eğitimde ve Okulda Muhalefet

Muhalif davranışların örgüt içinde var olması, örgütsel demokrasiyi, adaleti ve kendi kendini denetleyen bir sistemi de beraberinde getirmektedir (Özdemir, 2010, s. 4). Bu bağlamda örgütün gelişim, değişim ve yenileşme hareketlerinin temelinde yer alan kavramlardan birisi örgütsel muhalefettir.

Örgüt çalışanlarının her biri farklı özelliklere sahip olduğundan çatışma ve muhalefet yaşanması kaçınılmazdır. Gerçekleşmesi kaçınılmaz olan bir durumun iyi yönetilerek

avantaja çevrilmesi önemlidir. Muhalefet belli bir düzeyde tutularak, çalışanlar ve örgütün gelişimine olumlu katkıda bulunması için etkin yönetilmelidir (Eryeşil, 2018, s. 48). Örgütsel muhalefet doğru yönetilirse verimliliği sağlayarak sürdürülebilir büyümeyi gerçekleştirmektedir (Aksel, 2013, s. 55). Örgütsel muhalefetin sonuçları olumlu veya olumsuz olabilmektedir. İyi yönetilmeyen muhalefet davranışları karmaşa yaratabilmekte veya çok fazla yaşandığında örgütün gücünü zayıflatabilmektedir (Özdemir, 2010, s. 4). Muhalefetin olumlu sonuçları sebebiyle yöneticiler, çalışanlarına yapıcı geri bildirimlerde bulunmalı ve gerekirse muhalefeti ödüllendirmelidir (Graham, 1986, s. 28).

Eğitim örgütü olan okullarda da muhalif davranışlar görülmektedir. Okul, girdi ve çıktısı insan olan açık bir sistemdir. Hem çevreden etkilenir hem de çevresini etkiler (Bursalıoğlu, 2005). Öğretmenlerin muhalefeti, pedagojik ya da politik nedenli olabilir: Pedagojik yaklaşımda, eğitim-öğretimin öğrencilere muhalefeti özendirmesi gerektiği, politik yaklaşımda ise daha planlı şekilde öğretmenlerin grev, protesto gibi davranışları incelenmiştir (Özdemir, 2010, s. 88). Pedagojik yaklaşıma göre muhalefet, çok sesliliği sağladığından demokrasi için şarttır (Sarıçay, 2019, s. 32).

Okullarda gerçekleşen muhalif davranışlardan, genellikle yöneticilerle öğretmenler arasında olanlar araştırma konusu yapılmıştır. Bu çalışmalara göre; öğretmenlerin bireysel özellikleri, yöneticilerin uyguladığı politikalar, diğer öğretmenlerin tutum ve davranışları ile maaş, özlük hakları gibi yasalardan kaynaklı nedenler de öğretmenleri muhalefet etmeye yöneltmektedir (Aydın, 2015).

Türkiye’de öğretmen muhalefetine ana sebebinin yönetici tutum ve davranışlarından kaynaklandığı yönünde bulgular vardır. Öğretmenlerin muhalefet nedenleri; bireysel, ilişkisel, örgütsel değişkenler açısından incelenmiştir. Bireysel nedenler; yöneticilerin öğretmenlere hakaret etmesi, baskı yapması, öğretmenden yasal olmayan iş yapmasını istemesi, öğretmenin hukuki hakkının kullanımının engellenmesi gibi durumlar sayılmaktadır. Öğretmen muhalefetine yönetsel nedenleri içerisinde yöneticinin öğretmenle ilgili önemli kararları kendisine danışmadan alması, kayırmacı davranması, adaletsiz kaynak dağıtımı şeklinde belirtilmektedir (Özdemir, 2013, s. 178).

Öğretmenleri muhalefet etmeye yönelten nedenler, muhalefetin olumlu yönlendirilmesi açısından önemlidir. Bununla birlikte muhalefetin öğretmenlerde ortaya çıkmasına yol açan pozitif veya negatif sonuçların incelenmesi de önem teşkil etmektedir.

2.2. İşe Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma kavramı tarihte pek çok bilim dalında incelenmiştir. Latince “alienare” kelimesinden türemiş olan yabancılaşma kavramı Fransızca “aléné”, İngilizce “alienist” ve İspanyolca “alienado” olarak kullanılmıştır (Elma, 2003, s. 11). Yabancılaşmanın kelime anlamı bir şeyin yerini değiştirme, uzaklaştırma, diğerinin yerine koymadır. Türk Dil Kurumu ise yabancılaşma eylemini “alışmamak, yadırgamak, yabancılık çekmek”; “tanımaz, bilmez duruma gelmek, yabancı olmak, bigâne düşmek” şeklinde açıklamaktadır (TDK, 2020).

Farklı kültürlerde farklı anlamları barındıran bir kavram olması sebebiyle yabancılaşmanın birçok tanımı bulunmaktadır (Abaslı, 2018, s. 35). Demirel ve Özbudun (1999)’a göre kişinin benliğinden uzaklaşarak kendisinden vazgeçmesidir. Yılmaz ve Sarpkaya (2009), yabancılaşmayı bireyin insani ilişkilere önem vermemesi, insanlardan uzaklaşması, insani özelliklerini kaybetmesi olarak nitelendirmektedir. Fromm (1992), yaptığı tanımda; bireyin kendisini çevresine karşı edilgen hissederek yabancılaşması olarak açıklamaktadır.

Darıyemez (2010) ise yabancılaşmayı, bireyin bilimsel, teknolojik, kültürel, vb. konularda gelişirken çevresiyle iletişimde geri kalmasının sonucu çevreye uyum göstermede zorlanması, dolayısıyla kendinden, çevresinden ve kültüründen uzaklaşması olarak açıklamaktadır. Benzer ifadeyle kişinin ulaşmak istediği durum ile şu an olduğu durum arasındaki farklılık yabancılaşmadır (Yüksel, 2014, s. 182).

Yabancılaşma kavramı, günümüzde farklı biçimlerde kullanılmaktadır. Yabancılaşma, çoğu zaman kültür, dil, din, siyaset ve hatta kendine yabancılaşma şeklinde kullanılan bir olgudur (Demirel & Tosunoğlu, 2017). Bireyin çevresine uyumunun azalması insanlardan, kendinden ve yaptığı işten uzaklaşmasını ifade etmektedir. Şimşek ve diğerleri (2006),

yabancılaşma kavramını bireyin kendi özünden, emeği sonucu ortaya çıkardığı üründen, çevresinden uzaklaşması, yaşadığı çevreye uyumunun azalması şeklinde ifade etmektedir. Bu durum, kişinin etrafında gerçekleşen olaylar üzerinde denetiminin zayıflamasıyla bireyde yalnızlık ve çaresizlik duygularına yol açan psikolojik bir etmendir (Çelik, 2019, s. 43).

Yabancılaşma kavramının tarihsel kökeni, İyonya felsefesine dayanmaktadır. Sanayi devrimi gerçekleşmeden önce felsefe ve din alanlarında yer alan yabancılaşma olgusu, daha sonra sosyoloji ve psikoloji alanında da yer almıştır (Bayat, 1996). Yabancılaşma kavramını felsefe alanında ilk kez Hegel; iktisat ve siyasette ise ilk kez Karl Marx incelemiştir (Ergil, 1980, s. 73). Bu kavramı, sistematik olarak inceleyen ilk bilim adamı ise Seeman olmuştur (Büyükyılmaz, 2007, s. 55).

Hegel, Marx, Marcuse, Mills, yabancılaşmayı sosyolojik yönden; Fromm ve Seeman ise psikolojik yönden araştırmıştır (Yeniçeri, 1991, s. 92-97). Öte yandan, Friedrich Hegel yabancılaşmayı ilk olarak açıklayarak bu kavramı, din alanından felsefe alanına taşımıştır (Ak, 2019, s. 19). Tinin Görüngü Bilimi isimli eserinde ilk kez dile getirilen yabancılaşma terimi, insanın doğaya ve kendi özüne yabancılaşması şeklinde açıklanmıştır (Yapıcı, 2004, s. 1). Hegel, insan var oldukça yabancılaşmanın da doğal olarak yaşanacağını düşünmektedir (Şimşek vd., 2006). Onun felsefesine göre yabancılaşma mutlak ruhun kendini dışlamasıdır. Dışsallaşma sonucunda mutlak ruh, doğayla bütünleşerek ayrışır ve daha sonra kendi gerçekliğini fark ederek özüne döner (Ak, 2019, s. 20). Ana ögenin insan olduğu bu süreç, mecburi ve kaçınılmazdır (Emir, 2012). Diğer taraftan, yabancılaşma, kişinin toplumsal bütünde ayrışarak yeniden bireyin kendisi ile bütünleşmesidir ve bu sürecin bilincinde olmak, yabancılaşmanın önlenmesi için gereklidir (Demirer & Özbudun, 1998, s. 12). Bu bağlamda bireyselleşme süreci olarak kabul edilen yabancılaşma, insanın gelişebilmesi için bir aşamadır (Ofloğlu & Büyükyılmaz, 2008, s. 7).

Yabancılaşma kavramına sosyolojik bakış getiren bir başka yazar da Feuerbach'tır. 1841 yılında yayınlanan "Hristiyanlığın Özü" isimli eserinde yabancılaşmayı dini alanda ve teolojik olarak ele almıştır (Çelik, 2019, s. 46). Hegel, yabancılaşmayı kişinin kendi bilincine ulaşabilmesi için zorunlu ve olumlu bir durum olarak görürken; Feuerbach yabancılaşmayı

olumsuz görerek materyalist düzeyde incelemiştir (Kılçık, 2011, s. 17). Ayrıca dinin sosyal ve kültürel gelişmeler sonucunda kişi tarafından oluşturulduğunu savunmaktadır. Teorisine göre insan, kendisini nesnelleştirerek dini değer ve düşünceleri oluşturmakta ve daha sonra bu değerleri sanki tanrılar yaratmış gibi benimsemektedir. Bu durum, yabancılaşma kavramıyla tanımlanmaktadır (Çelik, 2019, s. 46). İnsan, kendi doğasından öteye geçemeyeceğinden dinsel değerler, insanın beklenti ve düşüncelerinin benzeridir. Dolayısıyla tanrı, insandan meydana gelmiştir (Ofloğlu & Büyükyılmaz, 2008, s. 120). Bireyin kendi düşüncelerini başkasının eseri olarak algılaması onu kendi özünden uzaklaştırmakta ve kendine yabancılaştırmaktadır.

Yabancılaşma kavramını ele alan bir diğer yazar Karl Marx'tır. Marx, Hegel'in teorisini yabancılaşma kavramını, insanın bilincinin nesnelleşmesiyle açıkladığı için; Freuerbach'ın teorisini ise yalnız dinsel yabancılaşma olarak açıkladığı için eleştirmiştir (Çelik, 2019, s. 46). Marx, yabancılaşmayı zihinsel, soyut süreçlerden açıklamak yerine sosyal gerçeklikle açıklamıştır (Yılmaz & Sarpkaya, 2009, s. 318).

Marx, kapitalist toplumun işçinin emeğine yabancılaşmasına neden olduğunu ve ürettiklerine, kendine ve çevresine yabancılaştığını savunmaktadır (Demir, 2018, s. 65). Kapitalist sistem ilişkileri içerisinde her şey metalaşır. Piyasadaki değerine göre her şey hatta işçinin emeği bile alınıp satılır. İlişki sistemi bu mantıkta işlemektedir. Emek nesnelleştikçe, nesnelerin değeri arttıkça insan değersizleşmekte ve işçi yoksullaşmaktadır (Marx, 1993, s. 140). Bu bağlamda Marx'a göre yabancılaşma, işçinin emeğinin kendine yabancılaşması ve bir nesne gibi çalışma sürecinde çalışanın kendi bedeninden bağımsız alınıp satılan bir meta olarak anlatılmaktadır. Çalışanın işinin bedenine zarar vermesidir (Marx, 1993, s. 141). Marx'ın teorisine göre çalışan önce kendi emeğine yabancılaşarak çalışma sürecine de yabancılaşır daha sonra kendi türüne yabancılaşır en son boyutta ise insan insana yabancılaşır (Şimşek, Çelik, Akgemci & Fettahoğlu, 2006, s. 572). Bu teoriyle, yabancılaşmanın gelişimi engellediği vurgulanarak kararlı ve güçlü bir çaba sonucu yabancılaşmadan uzaklaşacağı belirtilmiştir (Elma, 2003, s. 25).

Durkheim yabancılaşma terimini hiç kullanmamış onun yerine “anomi” kavramını kullanmıştır. Anominin kelime anlamı “kuralsızlık”tır. Bu kavramı sosyolojiye Durkheim kazandırmıştır. Onun anomi olarak nitelendirdiği olgu aslında yabancılaşmadır. Bu nedenle iki kavram birlikte kullanılabilir. Yabancılaşmayı sosyolojik açıdan açıklamıştır. Toplamları iş bölümü yapılmayan mekanik dayanışma ve iş bölümü yapılan organik dayanışma şeklinde ikiye ayırmıştır. Mekanik dayanışma, genelde ilkel toplumlarda görülen dayanışma şeklidir. Durkheim, organik dayanışmayı benimsemektedir. Ona göre kolektif bilinçten doğan sosyal dayanışma ve işbirliği olmayan toplumlar yalnızlaşmaktadır. Ancak organik dayanışma içinde olan toplumlarda da ortak kural ve değerlerde eksiklik varsa kolektif bilinç zayıflar, toplum buhran yaşar ve toplumsal çözölme gerçekleşir (Celep, 2008, s. 19). Birey, kendini işinden ve çevresinden soyutlar, yabancılaşır. Buna anomi hali denilmektedir. Durkheim’e göre anominin en önemli nedeni kuralsızlıktır (Çalışkan, 2014, s. 80).

Erich Fromm ise yabancılaşmayı, psikolojik tanımla ele almakta ve insanın kendine yabancılaşması olarak açıklamaktadır. Kişi eylemlerinin sahibi olduğunu düşünmez, tam tersine eylemleri onu yönetmektedir (Fromm, 1996, s. 36). Dolayısıyla kişi kendisini edilgen konumda görmektedir (Çalışır, 2006, s. 10). Yabancılaşan kişinin hem toplumla hem de kendisi ile ilişkisi zayıflamıştır (Fromm, 1990, s. 134). Fromm, kendi benliğine ve edimlerine yabancılaşan bireyin içinde olduğu durumdan kurtulmak için her şeyin farkına varması ve özgürlük, değer, adalet ve dayanışma amacı güden bir yaklaşım benimsemesi gerektiğini açıklamıştır (Temel, 2010, s. 25).

Yabancılaşma kavramını inceleyen bir başka araştırmacı ise Wright Mills’tir. Araştırmalarını, beyaz yakalılar üzerinde yapmıştır. Hizmet sektöründe çalışan bireylerin, özellikle teknolojik ürünlerle çalışanların, toplumsal güce ve kültüre uzak olduklarını düşünmektedir. Ona göre çalışanlar, kendi ürettikleri ürünlere bile yabancıdır (Ofloğlu & Büyükyılmaz, 2008, s. 119-120). İşgören, emeğine yabancılaşmakta ve bir ürün ortaya koyamamaktadır. Her gün kullandığı; fakat üretmediği teknolojik ürünleri elde edememekte ve iş dışındaki boş zamanlarını düşük kaliteli etkinliklerle geçirmektedir.

Dolayısıyla işinden zevk almayan, boş zamanlarında da dinlenmeyen kişi, zamanla tükendiğini hissetmektedir (Çalışkan, 2014, s. 81). Mills'e göre sürekli başkalarının düşüncelerini konuşan, kendi düşüncelerini dile getirmeyen insanların yaşadığı toplumlar, yabancılaşma yaşamaktadır.

Yabancılaşmanın kavramsal gelişimini ele alan Melvin Seeman ise, yabancılaşma tanımlarını kavramsallaştırmanın ötesine taşıyarak deneysel çalışmalarla somutlaştırmıştır (Elma, 2003, s. 25). Seeman, 2. Dünya Savaşı sonrası ilk kez yabancılaşmayı ölçülebilir hale getirmek için emek veren kişidir (Kılıç, 2010, s. 15). Seeman (1967), yabancılaşmanın yaşanmasını, modern toplumların belirgin bir özelliği olarak açıklamıştır. Bu toplumlarda yabancılaşan kişi sayısının çok olması, yabancılaşmanın bireysel değil toplumsal bir konu olduğunu göstermektedir. Yabancılaşma kavramının tek bir tanımı bulunmadığından farklı boyutlarıyla açıklanması anlaşılmasını kolaylaştırması ve ölçülebilmesi bakımından önemli görülmüştür (Tanrıverdi & Kılıç, 2016, s. 3). Seeman, 1983 yılında yabancılaşma olgusunu, güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma şeklinde farklı boyutlarıyla açıklamıştır (Kılıç, 2010, s. 52-53). Kavramı ayırdığı beş basamak ile yabancılaşmanın ölçülebilmesini ve test edilmesini kolaylaştırmıştır (Şirin, 2009, s. 165).

Yabancılaşma, son yıllarda özellikle çalışma süreci bağlamında araştırmaların odağı haline gelmiştir. Çalışanlara ve organizasyona çeşitli etki ve sonuçları olacağı düşünüldüğünden işe yabancılaşma, araştırmacılar tarafından ilgi gören bir kavram olmaktadır. Rekabetin yoğun yaşandığı iş ortamında çalışanlardan beklenenler de her geçen gün artmaktadır. Örgütlerde işgörenlerden görevlerini eksiksiz olarak yerine getirmeleri, sorumluluk almaları, uzmanlık alanlarındaki gelişmeleri takip ederek bilgi ve becerilerini artırmaları, teknolojik yeniliklere ayak uydurabilmeleri istenmektedir. Birçok sorumluluk üstlenmesi beklenen çalışanlar, psikolojik olarak zarar görebilmekte ve bunalıma girebilmektedirler (Demirel Yazıcı, 2019, s. 19). Bunalım sonucu bireyler ikilemde kalarak yabancılaşma yaşayabilmekte ve bu durumdan hem örgüt hem de çalışan kötü yönde etkilenebilmektedir (Kurtulmuş & Yiğit, 2016, s. 861). Çalışanın verimi, örgüt başarısını da etkileyeceği için günümüzde insan ögesi iş yaşamında daha çok önem kazanmaktadır. Nitekim işinden

soğuyan bir kişi onu severek yapamaz ve kendini doyuma ulaştıracak farklı konular arar. Çalıştığı örgüte aidiyet duygusu zayıflar, mutlu hissedemez ve örgütü benimseyemez (Kesen & Pabuçcu, 2016, s. 1554).

İşe yabancılaşma işgörenin işine olan bakış açısı ve tutumunun değişmesi, işin onun beklentilerine yetememesi, bıkkınlık hissetmesi, uzaklaşması, hayal kırıklığı yaşaması; kısacası olumsuz etkilendiği psiko-sosyal bir durumdur (Kurtulmuş & Yiğit, 2016). Mottaz (1981)'ın yaptığı işe yabancılaşma tanımına göre, bireyin görevini algılayışı ve görevden beklentisi; kişisel özellikleri ile işinin özelliklerinin tezatlıklar içermesinden kaynaklı insanın işi üzerindeki kontrolünü yitirmesidir. Kurtulmuş ve Karabıyık (2016), işe yabancılaşma olgusunu, çalışanın kendisi için işinin sıradanlaşması, artık ilgisini çekmemesi ve işindeki umutlarını kaybetmesiyle oluşan psikolojik durum olarak açıklamaktadır. Elma (2003) ise işe yabancılaşmayı; çalışanın işinde mana bulamaması, üye olduğu örgütte doyuma ulaşamaması, kendini yalnız ve yetersiz hissetmesi, yaptığı işe olan inancını yitirmesi şeklinde betimlemiştir. Tanımlar incelendiğinde yabancılaşmanın bir türü olan işe yabancılaşmanın, işe olan ilginin ve çalışmayı güdüleyen içsel heyecanın azalması veya yok olması şeklinde ifade edildiği görülmektedir.

Sürekli rekabet ortamı içeren örgütlerdeki çalışanlar veya tekdüze iş hayatı olan bireyler, daha sık yabancılaşma yaşamaktadır. Ayrıca çalışan, işinden aldığı ücreti az görüyorsa mutsuzlaşır ve işine yabancılaşır (Şimşek, Balay & Şimşek, 2012).

2.2.1. Yabancılaşma Boyutları

Felsefe ve sosyoloji bilimlerinde ele alınan yabancılaşma, zamanla psikolojide de test edilip ölçülebilir olmuştur. 1960 yılından itibaren yabancılaşma kavramına yönelik araştırmalar yapılmaya başlanmıştır (Kılçık, 2011, s. 38). Yabancılaşma, bireyin kendi özüne veya işine yabancılaşması biçiminde meydana gelebilir (Ak, 2019, s. 25).

Yabancılaşmanın ölçülebilir olması için Seeman, ölçek geliştirme çalışmaları yapmıştır. Seeman, 1959 yılında yabancılaşma kavramının anlamını açıklamak amacıyla hazırladığı

makalesinde bir sınıflama yapmıştır. Alan yazında sıkça kullanılan bu sınıflama, yabancılaştırmanın 5 boyutu üzerinde durmuştur: güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaştırma (Elma, 2003, s. 25-26).

2.2.1.1. Güçsüzlük

Bireyin kendi yaşamında etkisi olan durum ve olaylar üzerinde denetim sağlayamadığına inanmasıdır (Yeniçeri, 2009, s. 142). Güç, kontrolü sağlamaktır. Güçsüz insan kontrolünü yitirir, edilgendir. Hayatı üzerinde söz hakkının olmadığını, dışsal etkenlerce yönetildiğini düşünmektedir (Hoy, 1972). Kendi düşünceleri yerine başkalarının görüşleri etkisinde kalmaktadır (Fettahlıoğlu, 2006).

Okul örgütü bağlamında düşünüldüğünde; öğretmenler, iki türlü güçsüzlük yaşamaktadır: örgütsel güçsüzlük ile öğretim güçsüzlüğü. Örgütsel güçsüzlük, öğretmenin okul yönetiminde denetim yetkisinin olmaması ve yönetsel kararlara katılamamaktan kaynaklanmaktadır. Öğretmenler, denetimde etkilerinin olmadığını, kimsenin onları dinlemediğine ve okulu geliştirmek için bir şey yapamayacaklarına inanmaktadır (Elma, 2003, s. 28). Öğretim güçsüzlüğü ise; öğretmenin sınıf ortamında ders işleyişindeki süreçlerde etkisinin olmadığını düşünmesi, denetimin dışsal odaklarca olduğu düşüncesinden ileri gelmektedir. Öğrencilerinde tutum, davranış gibi değişiklik oluşturmadağını, kalıcı iz bırakmadığını düşünmesi öğretmeni güçsüz kılmaktadır (Elma, 2003, s. 29).

2.2.1.2. Anlamsızlık

Seeman, anlamsızlık boyutunu, olaylar karşısında insanın neye ve kime inanacağını bilememesi, buna karşılık nasıl davranacağına karar verememesi olarak açıklamaktadır (Çelik, 2019, s. 49). Bireyin çevresinde meydana gelen olayları anlamlandıramamasıdır (Şimşek vd., 2006). Başka bir tanıma göre ise anlamsızlık, bireysel karar verme aşamasında kişinin benimsediği doğrular ile yaşadığı çevrede kabul gören doğruların örtüşmemesidir

(Şirin, 2009, s. 165). Olan ile olması gereken arasındaki farklılık arttıkça kişide anlamsızlık duyguları artmaktadır (Celep, 2008, s. 56).

Eğitim örgütlerinde öğretmenler için anlamsızlık boyutu, öğretmenlik mesleğini anlamlı bulup bulmamaları, eğitim-öğretim süreçlerini tek düze, sıkıcı olarak nitelendirip nitelendirmemeleri ve neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar verememeleri ile ilgilidir (Erjem, 2005, s. 399-400).

2.2.1.3. Normsuzluk (Kuralsızlık)

Normsuzluk, belirlenen amaçlara ulaşmak için toplumda kabul gören kuralların dikkate alınmadan, kişinin kendi yararına olan davranışları yapması şeklinde tanımlanmaktadır (Şirin, 2009, s. 166). Erjem (2005)'in belirttiği gibi ortak değer ve amaçların eksik olduğu ortamlarda normsuzluk daha fazla bulunmaktadır.

Öğretmenler için kuralsızlık boyutu, öğretmenlerin kendilerinden bekleneni yapmamaları, kendini geliştirecek faaliyetlerde bulunmamaları, okula istekle gitmemeleri ve işlerine yabancılaşmaları şeklinde görülebilir (Kılçık, 2011, s. 58).

2.2.1.4. Yalıtılmışlık (Soyutlanma)

Toplumsal izolasyon olarak da nitelendirilen yalıtılmışlık, yabancılaşmanın bir boyutudur. Avşar (2019), yalnızlık ile yalıtılmışlığın ilişkili olduğunu belirtmektedir. Yalıtılmışlık, kişinin çevresiyle ilişkide bulunmaması veya bunu minimum seviyede yapması olarak açıklanmaktadır (Elma, 2003, s. 36-37). Yalıtılmışlık, kişinin geri çekilmesiyle olabileceği gibi çevresinin onu dışlamasıyla da gerçekleşebilmektedir (Yılmaz & Sarpkaya, 2009). Bu bağlamda kişisel veya çevresel etkenler bireyin toplumdan soyutlanmasına neden olabilmektedir (Ak, 2019, s. 28).

Soyutlanma kavramı, öğretmenler bağlamında düşünüldüğünde; okula ait hissetmeme, diğer öğretmenlerle yeterince iletişim kurmama, kısacası öğrencileri, meslektaşları ve eğitsel etkinliklerle bir bütün olamamasıdır (Erjem, 2005; Kılçık, 2011).

2.2.1.5. Kendine Yabancılaşma

Başaran (1989), kendine yabancılaşmayı insanın sahip olduğu değer ve normlar ile yaptığı davranışların uymaması olarak tanımlamaktadır. Kendine yabancılaşma iki şekilde görülebilir; çalışanın işinde kendini yeterince gösterememesi ya da işinden doyum sağlayamaması (Ak, 2019, s. 29-30). Seeman'a göre insan, işine yüklediği anlam, ona verdiği değer olgusu ve yapmaktan zevk duymaktan ziyade, maddiyat gibi dış etmenler için çalışmaya devam ederek kendine yabancılaşmaktadır (Şirin, 2009, s. 166). Kendine yabancılaşan öğretmen, Erjem (2005)'e göre mesleğini bir takım zorunluluklardan dolayı yapmaya devam etmekte ve ona sadece maddi açıdan bakmaktadır; Kılçık (2011)'a göre de işini karakterinden bağımsız ayrı parçalar olarak görmektedir.

2.2.2. İşe Yabancılaşmanın Neden ve Sonuçları

Yabancılaşma nedenleri; aile hayatı, eğitim durumu, çevresel etmenler, kültürel özellikler, şehir yaşamı ve teknolojik gelişmeler ile örgüt yapısı olarak gruplanabilmektedir (Fettahlıoğlu, 2006).

Bir örgütün üyesi olan, o örgütte çalışan kişinin işiyle ilgili yabancılaşmasına ise örgütsel yabancılaşma denir. Bireyin çalıştığı örgütün yapısı, örgütteki olumsuz iklim ve yapılan işin nitelikleri işe yabancılaşmaya neden olan önemli faktörlerdendir (Ak, 2019, s. 31). Benzer şekilde; Elma (2003), kişinin içinde bulunduğu bireysel, toplumsal ve kültürel şartların yabancılaşmaya kaynaklık ettiğini belirtmektedir. Örgütsel yabancılaşmanın ise; çalışanın bilişsel ve duyuşsal durumu, ortaya çıkardığı ürün, çalışma arkadaşları, örgütsel yapı, denetim-yönetim biçimleri, teknolojik donanım kaynaklı olduğunu söylemektedir.

Şimşek ve diğerleri (2006), yaptıkları bir çalışmada örgütsel yabancılaşmaya neden olan etkenleri; örgütsel faktörler ve çevresel faktörler olarak iki sınıfa ayırmaktadır. Örgütsel etken içerisinde yönetim şekli, örgütün büyüklüğü, örgütteki üretim tarzı, işbölümü ve çalışma şartları; çevresel etkenler içerisinde ise iktisadi, teknolojik, toplumsal ve kültürel yapı, sanayileşme, şehirleşme, siyasi ve hukuksal yapı, sendikal örgütlenmeler, basın-yayın araçları sayılmaktadır.

Örgütteki yabancılaşmaya neden olan örgütsel faktörler; örgüt içi veya örgüt dışı olarak ayrılmaktadır. Örgüt içi faktörler; yönetim biçimi, örgüt büyüklüğü, üretim şekli ve çalışma koşulları iken örgüt dışı faktörler; ekonomik, kültürel, teknolojik yapı ve kentleşme, politik ve hukuki yapı olarak belirtilebilir (Darıyemez, 2010, s. 28).

Yabancılaşma, toplumsal ve psikolojik yönüyle ele alındığında; bireysel, örgütsel, toplumsal, kültürel boyutta farklı sonuçlar doğurmaktadır (Elma, 2003, s. 39). Yabancılaşmanın boyutları olan; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma aynı zamanda işe yabancılaşmanın da en temel sonuçlarıdır (Yılmaz & Sarpkaya, 2009, s. 327).

Nef (1980), işe yabancılaşmanın işgörende iş tatminsizliği, bireysel sorumluluk alma ve tek başına karar vermekten kaçınma, iletişim sorunları, bürokratik yönetimi tercih etme, sürekli şikâyet halinde olma, toplumun değer yargılarına karşı duyarsız olma, kuralsızlık, kötü ilişkiler kurma, kadercilik, sorgulamadan kabul etme eğiliminde olma, bencillik gibi sonuçlar doğurduğunu söylemektedir (Elma, 2003; Nef, 1980). Başaran (2000)'a göre işe yabancılaşma sonucu çalışan, örgütün kendine yüklediği saygınlık ve konumu kabul etmez, örgütü ve yaptığı işi ile övünmez, görev tanımı kapsamı dışındaki işleri yapmaz, örgütsel etkinliklere katılmaya istekli olmaz ve örgütü dışında kendine doyum sağlayabileceği başka şeyler arar. Yabancılaşma sonucunda işinden sıkılan birey, yaptığı etkinliklerden zevk duyamamakta ve işinde mutlu hissedememektedir. Dolayısıyla kendini, ürettiği üzerinde etkisini yitirmiş, edilgen bir nesne gibi nitelendirip soyutlamaktadır (Çalışır, 2006, s. 28; Fromm, 1996).

Çelik (2019), tarafından yapılan çalışmada örgütsel yabancılaşma sonuçlarını davranışsal ve örgütsel sonuçlar olarak sınıflandırmaktadır. Çevre ile ilişkilerin azalması, toplumsal değer ve kurallara karşı duyarsızlaşma, yaşama isteğinin azalması, benmerkezci olma, sürekli muhalif davranışlar gösterme veya tam tersine sorgulamadan her şeyi kabul etme, kaderci olma gibi davranışları doğrudan gözlemlenen davranışsal sonuçlar şeklinde sıralamaktadır. İşe yabancılaşma sonucunda oluşan; ama doğrudan gözlemlenemeyen davranışları ise; çalışanın iş performansının azalması, örgüte karşı olumsuz duygular beslemesi ve işini anlamsız bulması, sorumluluk almaya isteksiz olması olarak belirtilmektedir. Çelik (2019), aynı çalışmada yabancılaşmanın örgütsel açıdan sonuçlarını ise; çalışanların mesleki tükenmişlik yaşaması, iş doyumsuzluğunun artması ve iş yaşam kalitesinin azalması ile açıklamaktadır. Araştırmacıların açıkladıkları yabancılaşma sonuçları bağlamında öğretmenler de mesleki tükenmişlik ve iş tatminsizliğini fazlaca yaşayarak işlerine yabancılaşabilmektedir.

2.2.3. Örgütsel Yabancılaşma ve Eğitim Örgütleri

Yabancılaşma, toplumsal alanların büyük çoğunluğunda görüldüğü gibi eğitim kurumlarında da görülmektedir. Eğitim-öğretim kurumları önceden belirlenmiş hedefler doğrultusunda yönetici, öğretmen ve öğrenci unsurlarıyla bir araya gelmiş iç içe sistemlerdir. Eğitim örgütlerinde meydana gelen yabancılaşma örgütteki tüm bireyleri etkilemektedir (Ak, 2019, s. 66). Eğitim örgütlerinden özellikle okullarda yabancılaşma yönetici, öğretmen veya öğrenci açısından herhangi bir boyutuyla yaşanabilmektedir (Marshall, 1999, s. 538).

Öğrenci yabancılaşması, sosyal ilişkileri ve davranışlarına bağlı olarak gelişmektedir. Öğrencilerin öğrenme faaliyetlerine karşı isteksizleşmeleri, eğitim ortamlarından uzaklaşmaları, derse katılmamaları yabancılaşma olarak ifade edilebilir (Katıtaş, 2012, s. 18-19). Öğretmen yabancılaşması ise, öğretmenin kendine veya mesleğine yönelik algısının değişmesiyle mesleğini sadece gelir elde edebildiği bir iş olarak görmesi, bireysel özünden ve mesleğinden uzaklaşması, işini anlamsız bulması olarak tanımlanmaktadır (Kılçık, 2011,

s. 54). Kasapoğlu (2015)'na göre öğretmen yabancılaşması, öğretmenin görev yaptığı okul ve çevresinin olanakları nedeniyle işini anlamsız bulması, kendisini mesleğinde yetersiz görmesi, güçsüz hissetmesi ve kendisini işinden, diğer çalışanlardan soyutlamasıdır. Okulda dışlandığını düşünmesi, arkadaşlarına ve kendisine yabancılaşmasıdır (Eryılmaz & Burgaz, 2011, s. 276).

Öğretmenlerin yaşadığı yabancılaşma eğitim-öğretim ortamlarındaki eylem ve tutumlarını etkilemektedir. Öğretmen, eğitimin amaçlarına ulaşmasında kilit noktada yer almaktadır. Dolayısıyla öğretmen yabancılaşmasının, okul açısından hayati derecede önemi bulunmaktadır. Ayrıca okulun esas amacı olan öğrenci yetiştirmek ve onlarda kalıcı izli, istendik davranış oluşturma çabaları yabancılaşmadan olumsuz etkilenmektedir (Celep, 2008, s. 34). Diğer bir anlatımla yabancılaşma nedeniyle eğitim-öğretim faaliyetlerinin verimi ve kalitesi azalmaktadır (Aslan, 2008, s. 55). Okulda öğretmenin yabancılaşma yaşamasına neden olan pek çok etmen bulunmaktadır: Okulun fiziki ve bürokratik yapısı, yönetsel süreçleri, denetim sistemi, öğrencilerin başarı durumu, sınıf mevcutları, öğretmenlerin girdikleri ders saati, öğretim içerikleri, okul yönetiminin demokratik olup olmaması, sosyoekonomik olanaklar gibi birçok faktör sıralanabilir (Erjem, 2005, s. 399-400). Elma (2003), eğitim-öğretimi kapsayan hukuki düzenlemelerin öğretmenleri sınırlandırması, öğretmenin çabasının takdir edilmemesi, öğretmen performans değerlendirmesinde adaletin sağlanamaması, eğitim kurumlarının olanaklarının yetersizliği ve kendi yaşamındaki soyutlanmışlık hissi, öğretmenlerin yabancılaşma nedenleri olarak açıklamaktadır.

Okullar bürokrasi ile yönetilmekte ve merkezileşmiş yapıda bulunmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin yönetsel kararlara katılımının az olması, öğretim ortamında özgür karar verememesi, dersin işlenişi ile ilgili inisiyatif alamaması gibi merkezi otoriteye aşırı bağlı tutumlar, öğretmenlerin güçsüzlük yaşamalarına neden olmaktadır (Yılmaz & Sarpkaya, 2009, s. 326). Bütün bunların ötesinde en önemlisi, hatta öğretmenlerin mesleği seçme amacı, bu işe atfettikleri anlam, aile hayatları, çalıştıkları okulun özellikleri, yapısı ve

olanakları da yabancılaşmanın okullarda görülmesinde etkili olmaktadır (Eryılmaz & Burgaz, 2011, s. 276).

2.3. Örgütsel Muhalefet ve İşe Yabancılaşma İlişkisi

Örgüt içerisinde düşüncelerine önem verilmeyen, eleştiri ve önerileri dinlenmeyen işgören muhalif davranışlar sergilemekten kaçınmaktadır. İş üzerindeki yetkisinin az veya yetersiz olması, ona kendini güçsüz hissettirmektedir. Örgütte söz hakkı olmayan çalışan, giderek sessizleşmekte ve örgüte olan güvenini yitirmektedir (Kesen & Pabuçcu, 2016). Örgüt yönetimine olan güveni azalan işgören, bir süre sonra sessiz olmaktan sıkılarak eleştiri ve önerilerini, iş arkadaşları veya iş dışındaki çevresiyle paylaşabilmektedir. Böylelikle açık muhalefet sekteye uğramaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasında, örgüt yapısının merkezileşmiş olması, çalışanlar arasında ast-üst ilişkisinin bulunması, çalışan özerkliğine önem verilmemesi gibi etmenlerin payı büyüktür (Aiken & Hage, 1966). Çalışanın alınan kararlara katılımına da fırsat vermeyen bu tip bürokratik örgütlerde yabancılaşma kaçınılmaz bir son olmaktadır.

Graham'a göre yönetime muhalefet eden işgörenlere yönetim tarafından üç farklı tepki gösterilebilir. Muhalif davranış ya cezalandırılır ya dikkate alınarak çalışanın davranışı pekiştirilir ya da tepkisiz kalınarak önemsenmez (Arayıt, 2020, s. 34). Yönetimin muhalif davranış karşısında verdiği tepki diğer çalışanlarına da konuyla ilgili örnek teşkil etmektedir. Dolayısıyla muhalefetin örgüt üzerinde olumlu ya da olumsuz sonuçları olabilmektedir. Yöneticilerin eleştirilere açık olduğu örgütlerde muhalif davranışlar, örgüt için olumlu bir geri bildirim aracı olarak kullanılabilir. Öte yandan çalışanlara söz hakkı vermemek, eleştirileri dikkate almamak çalışanın kendini yetersiz ve güçsüz hissederek işe yabancılaşmasına neden olmaktadır (Ceylan & Sulu, 2010). İşine yabancılaşan birey, örgütün hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayamamakta, verimli olamamaktadır. Bu bağlamda örgütsel muhalefetin, işe yabancılaşmayı negatif yönde etkilediği, aralarında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmektedir.

2.4. İlgili Araştırmalar

Örgütsel muhalefet ve işe yabancılaşma ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan, önem arz eden çalışmalara bu bölümde yer verilmiştir. Araştırmalar ve elde edilen bulgular, kronolojik bir sıra ile sunulmuştur.

2.4.1. Örgütsel Muhalefet ile İlgili Araştırmalar

Kassing ve Avtgis (1999) çalışmalarını, kişinin bireysel özelliklerinin seçtiği muhalefet stratejisi ile olan ilişkisini belirlemek amacıyla yapmıştır. Çalışanın örgütteki pozisyonunun ve tartışma eğilim düzeyinin, yatay muhalefet davranışını seçmesiyle ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırma bulgularına göre mesleki tecrübesi fazla olanlar, muhalif düşüncelerini daha çok dile getirmektedir. Bununla birlikte, Kassing (2000) tarafından yapılan çalışmada, ast üyelerin işyerinde konuşma özgürlüğünün daha fazla olduğu örgütlerde çalışanın, örgütle özdeşleşme yaşayacağından dikey yönlü muhalefeti tercih ettiği ifade edilmektedir.

Shahinpoor (2007), yaptığı araştırmada, muhalefet etmenin bir örgütte karşı çıkma ya da eleştirme yöntemlerinden ayrılarak, çalışanların örgütsel sesi ve değerini ortaya koyduğunu açıklamıştır. Örgütlerde muhalif davranışlar sergileyenlerin, genellikle örgütün refahı için çaba gösteren kişiler olduğu, aynı zamanda bu kişilerin örgüte daha sadık ve örgütün iklimine eleştirel düşünme şeklini de dâhil ederek örgüt ikliminin daha pozitif olmasına yardımcı olduğu belirtilmiştir.

Özdemir (2010), Ankara’da yaptığı çalışmada yönetici ve öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerini incelemiştir. Örnekleme, araştırmacının kendisinin geliştirmiş olduğu, Örgütsel Muhalefet Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre; yöneticilerin hukuk dışı, etik dışı ve zorbaca davranışlarının öğretmenlerin muhalefet etmesine neden olduğu belirtilmiştir. Muhalefet davranışını daha fazla gösteren öğretmenlerin demografik özellikleri araştırıldığında; sendikası olan, eğitim düzeyi yüksek, orta yaşlı, bulunduğu okulda çalışma süresi fazla, kıdem yılı yüksek olduğu anlaşılmıştır. Öğretmenlerin genelde

doğrudan yöneticilere itiraz ederek muhalif oldukları görülmüştür. Araştırmada öğretmenlerin haber uçurma davranışını pek fazla kullanmadıkları tespit edilmiştir. Yönetimin muhalefet eden öğretmenlere baskı uyguladığı anlaşılmıştır. Muhalefetin örgüt için olumlu ve olumsuz sonuçları olabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Muhalefetin yöneticilere negatif etkilerinin olduğu belirtilirken, demokrasi ve adalet algısının artmasında muhalefetin pozitif yönde bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Yıldız (2013), yapmış olduğu makale çalışmasında, ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamıştır. Araştırmanın bulgularında, öğretmen algılarına göre örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında negatif yönlü, yüksek düzeyde ilişki; örgütsel bağlılık ve örgütsel muhalefet arasında ise negatif yönlü, orta düzeyde ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Ötken ve Cenkcı (2013) ise yaptıkları araştırmada, örgütsel muhalefet ile beş faktör kişilik modeli arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İstanbul'da farklı iş alanlarında görev yapan 350 beyaz yakalı çalışandan alınan verilere göre; düzenli ve sorumlu çalışanların yapıcı muhalefet ve sorgulayıcı muhalefette bulunduğu, dışadönük çalışanların ise yapıcı, açık muhalefet davranışı gösterdiği belirlenmiştir. Öte yandan Sadykova ve Tutar (2014), yaptıkları makalede örgütsel demokrasi ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma bulgularına göre; örgüt içerisinde çok seslilik ve herkesin kararlara katılımının önemsenmesi örgütsel demokrasiye etki etmektedir. Sonuçlara göre; örgütsel demokrasinin artmasının, çalışanların açık muhalefet davranışını artırdığı bulunmuştur.

Akada (2015), yüksek lisans tez çalışmasını İzmir ili Buca ilçesi devlet ortaokullarında çalışan 347 öğretmenle yapmıştır. Veriler, Özdemir (2010)'in geliştirmiş olduğu 'Örgütsel Muhalefet' ölçeği uygulanarak toplanmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin 'ara sıra' muhalefet ettikleri, muhalefet türlerinden de daha çok dikey muhalefeti kullandıkları görülmüştür. Öğretmenlerin sergiledikleri dikey muhalefet davranışları cinsiyet, sendika üyeliği, eğitim durumları, mesleki kıdemleri, e-posta ve sosyal medya kullanımı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilmiştir. Yatay muhalefet davranışları incelendiğinde, eğitim durumuna göre anlamlı bir farkın ortaya çıktığı,

lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin muhalif davranışları daha çok sergiledikleri belirtilmiştir. Haber uçuurma davranışının da öğretmenlerin sendikalı olup olmamasıyla ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sendikalı öğretmenlerin sendikasız öğretmenlere göre haber uçuurma davranışını daha sık yaptıkları görülmüştür.

Aydın (2015) tarafından yapılan çalışmada, sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet, örgütsel politika ve politik davranış algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu değişkenlerin arasında pozitif yönlü, orta düzeyli ilişki tespit edilmiştir.

Dağlı ve Ağalday (2015), çalışmalarında örgütsel muhalefetin nedenleri hakkında öğretmen görüşlerini araştırmıştır. Muhalefetin nedenleri arasında en yüksek düzeyli olanın, yöneticilerin, öğretmenleri ilgilendiren kararları onlara sormadan almaları olduğu anlaşılmıştır. Kadı ve Beytekin (2015) ise, amacı; okul kültürü ve muhalif davranışlar arasındaki ilişkiyi, meslekî değerler etkisiyle birlikte inceleme olan bir çalışma yapmıştır. Araştırmada muhalif davranışlarda okul kültürünün doğrudan, mesleki değerlerin ise kısmen etkili olduğu belirlenmiştir. Kavak (2016) tarafından yapılan araştırmada da örgütsel adalet algısının, örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefet üzerinde etkisi incelenmiştir. Araştırma örneklemini, Kars Kafkas Üniversitesi akademisyenleri oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları incelendiğinde; örgütsel adalet algısının, örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefet davranışı gösterme düzeyinde etkili olduğu sonucu elde edilmiştir. Yöneticilerin kayırmacı davranışlarının örgütsel muhalefete etkisi de Uçar (2016) tarafından araştırma konusu yapılmıştır. Siirt il merkezindeki ilk-orta ve lise düzeyi resmi okullarda görev yapan öğretmenler çalışma kapsamına dâhil edilmiştir. Araştırılan değişkenler arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Araştırmada yöneticinin kayırmacı davranışlarının, öğretmen muhalefetinin yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Ergün (2017), okul çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin örgütsel muhalefet davranışları üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla örgütsel destek ve güvenin aracı değişken olup olmadığını araştırmıştır. Elde edilen bulgulara göre; ahlaki bağlılık ile örgütsel muhalefetin arasında anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı; fakat dikey

muhalefet davranışları üzerinde yönetici ve paydaşa güven ve örgütsel destek aracılığıyla; yatay muhalefet davranışları üzerinde de yöneticiye güven ile etkili olduğu görülmüştür.

Coşkuner (2018), yöneticilerin liderlik tiplerine ilişkin davranışlarının, çalışanların seçtiği muhalefet türüne olan etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda güçlendirici liderlik davranışlarının dikey muhalefeti azaltırken, yatay muhalefeti artırdığı; etik liderlik davranışlarının dikey muhalefeti azaltırken, yatay muhalefeti artırdığı tespit edilmiştir. İstismarcı liderlik davranışlarının ise dikey veya yatay muhalefeti etkilemediği bulgusuna ulaşılmıştır. Eryeşil (2018) ise; banka çalışanları ile yaptığı araştırmada örgütsel adalet algısının örgütsel muhalefet üzerindeki etkisinde çalışan sesliliğinin aracı rolünü analiz etmeyi amaçlamıştır. Araştırma bulgularına göre, incelenen değişkenler arasında pozitif ve anlamlı ilişkilerin varlığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, çalışan sesliliğinin değişkenlerin belirlenmesinde kısmi aracı olduğu saptanmıştır. Yaşa (2018) da lise öğretmenlerinin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerini tespit etmeyi amaçlayan bir çalışma yapmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde, öğretmenlerin özdeşleşme ve muhalefete yönelik görüşleri orta düzeyde olmakla birlikte bazı demografik değişkenlere göre farklılıklar göstermekte olduğu görülmüştür. Özdeşleme boyutu ile dikey muhalefetin anlamlı ilişki gösterdiği ve uyum boyutu ile de yatay muhalefetin anlamlı ilişki gösterdiği belirlenmiştir.

Demiryürek (2019) tarafından yapılan çalışmada, özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet ile örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgulara göre; örgütsel adaletin muhalif davranışlar üzerinde negatif yönlü anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Alt boyutlardan biri olan dağıtımsal adaletin muhalefetin her iki boyutuyla negatif anlamlı ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. Bununla beraber, adalet kavramı ve dışsal muhalefet arasında hiç bir ilişki tespit edilememiştir.

Kayış (2019), “Öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları ve mobbing yaşamaları arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi” isimli çalışmada ilköğretmenlerinin en çok dikey muhalefet türü davranışlar sergilediklerini; dikey muhalefet, yatay muhalefet ve haber uçurma alt boyutlarının, mobbing yordayıcısı olduğunu tespit

etmiştir. Ayrıca öğretmenlerin seçtikleri muhalefet türünün mobbing yaşama durumlarıyla ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örtük muhalefeti tercih ettiklerinde daha çok mobbinge maruz kaldıkları, açık muhalefeti seçtiklerinde ise mobbing yaşama durumlarının azaldığı bulgusu tespit edilmiştir.

Korkmaz (2019), sınıf öğretmenlerine yönelik yaptığı çalışmada, örgütsel güven algıları ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, sınıf öğretmenlerinin çalıştıkları örgüte güvendiği, örgütsel muhalefet davranışlarının sebebinin yönetsel nedenlerden çok kişisel nedenlerden kaynaklandığı belirlenmiştir. Sınıf öğretmenleri, dikey muhalefet davranışlarını ara sıra sergilemekteyken; haber uçurma ve yatay muhalefet davranışlarını nadiren sergilemektedir. Ayrıca, sendika üyesi olan öğretmenlerin daha fazla muhalif davranışlar sergiledikleri; fakat kıdem değişkenine göre farklılaşma tespit edilememiştir. Analizler sonucunda öğretmenlerin güven algısı arttıkça muhalif davranışlarının da artacağı belirlenmiştir.

Gürcan (2020) tarafından yapılan tez çalışmasında, öğretmenlerin kişilik özelliklerinin, örgütteki muhalif davranışlar sergileme düzeyleri ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin en çok dikey muhalefet davranışları sergiledikleri ve bireylerin dışadönük kişilik özelliğine sahip olması ile dikey muhalefet göstermeleri arasında düşük düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur.

2.4.2. İşe Yabancılaşma ile İlgili Araştırmalar

Derosé (1985), öğretmen algılarına göre müdürlerin okulda uyguladığı güç ile öğretmen yabancılaşması arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. İlişkisel analiz sonunda, yabancılaşma ve kullanılan güç örüntüleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin en çok yaşadığı yabancılaşma şeklinin; yalıtılmışlık ve güçsüzlük boyutunda olduğu bulunmuştur.

Johnson (1991) tarafından yapılan çalışmada yabancılaşma, okulların merkezileşmesi ve etkililiği değişkenleri araştırmıştır. Uygulanan ölçek analizleri sonucunda, yabancılaşma ile

okulun merkezîleşmesi arasında pozitif; okul etkililiği arasında ise negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Thomson ve Wendt (1995), okul ikliminin öğretmen yabancılaşması ile olan ilişkisini araştırmıştır. Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuş, eğitimi destekleyici ve kolaylaştırıcı türdeki iklimin öğretmen yabancılaşmasını azalttığı saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin mesleki kıdem yılı ile yabancılaşma arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur.

Elma (2003)'nın Ankara ili ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerle yaptığı çalışmada öğretmenlerin yabancılaşma algısının en yüksek seviyede görüldüğü boyutlar; okula yabancılaşma ve güçsüzlük olarak bulunmuştur. Araştırmada yabancılaşma düzeyi, bazı demografik özellikler açısından incelenmiş; öğretmenlerden bekâr olanların, mevcudu az olan okullarda çalışanların ve branş öğretmenlerinin yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bir başka çalışma da Çalışır (2006) tarafından öğretmen görüşlerine göre yabancılaşma düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu çalışma sonuçları incelendiğinde; öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri düşük çıkmıştır. Alt boyutlar arasından en yüksek ortalamaya okula yabancılaşmanın sahip olduğu görülmüştür. Öte yandan Erjem (2005) de araştırmasında öğretmen yabancılaşması üzerinde durmuştur. Yaptığı çalışmada yönetsel süreçlerin, öğretmen yabancılaşmasında etkili olduğu bulgusuna varmıştır. Mercan (2006) ise, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık, yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık düzeylerini araştırmıştır. Söz konusu değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olmadığı gözlemlenmiştir.

Aslan (2008), meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerinin yabancılaşma düzeylerini araştırmıştır. Yaptığı çalışmada sayısal ve dil dersleri öğretmenlerinin, kadın öğretmenlerin ve genç öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha fazla yabancılaşma yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır.

Celep (2008), Kocaeli'nde yaptığı çalışmada ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini saptamayı amaçlamıştır. Yabancılaşma alt

boyutları arasında; okula yabancılaşma en yüksek düzeyde çıkmıştır. Çalışmada bekâr öğretmenler ve genç öğretmenlerin anlamsızlık boyutu yüksek bulunmuştur.

Şirin (2009), tarafından yapılan tez çalışmasında, beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma algısı demografik değişkenler açısından incelenmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarında; beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyinin düşük olduğu, bunlar arasında okula yabancılaşmanın en yüksek ve yalıtılmışlık boyutunun da en düşük seviyede olduğu belirlenmiştir. Eşi çalışmayan veya işini değiştirmek isteyen beden eğitimi öğretmenlerinin daha yüksek düzeyde yabancılaşma yaşadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Uysaler (2010), tez çalışmasında yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimine etkisini araştırmıştır. Bulgulara göre; anlamsızlık ve kendine yabancılaşma faktörlerinin işten ayrılma eğilimine neden olduğunu ancak yabancılaşma faktörlerinin bağlılık faktörleri ile birlikte incelendiğinde kendine yabancılaşmanın işe yabancılaşmada anlam ifade etmediği saptanmıştır.

Eryılmaz (2010)'ın yaptığı araştırmada kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma seviyelerini belirlemeyi amaçlamıştır. Sonuçlara göre Ankara merkez ilçelerde görev yapan öğretmenler “nadiren” yabancılaşma yaşamaktadır. Yabancılaşmanın güçsüzlük, kuralsızlık, kendine yabancılaşma alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuş; anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutlarında önemli fark bulunamamıştır.

Akın-Kösterelioğlu (2011) yaptığı çalışmasında, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin görüşlerine göre iş yaşam kalitesi ve işe yabancılaşma düzeylerini bazı demografik değişkenlere göre inceleyerek aralarındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. İlköğretim öğretmenlerinin işe yabancılaşma algılarının yaş ve kıdem faktörüne bağlı olarak güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutlarında anlamlı fark göstermiştir. Öğretmenlerin medeni durumuna göre güçsüzlük ve yalıtılmışlık boyutlarında; branşlarına göre anlamsızlık boyutunda ve öğrenim durumlarına göre ise; güçsüzlük boyutunda farklılaşma görülmüştür. İncelenen değişkenler arasında negatif yönlü ilişki belirlenmiştir.

Kılçık (2011) tarafından yapılan çalışmada, Malatya ili, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerle çalışılmıştır. Bu öğretmenlerin işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin yabancılaşma boyutunun en çok güçsüzlük olduğu, meslekteki kıdem, okulun büyüklüğü ve branş etkenlerinin, yabancılaşmaya etki ettiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Akpolat (2014) tarafından yapılan çalışmada kamu ilkokul ve ortaokullarında çalışan öğretmenlerinde, örgütsel sinizmin işe yabancılaşma üzerine etkilerini araştırmıştır. Araştırma bulgularına göre, değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmakta ve öğretmenlerin en yüksek yabancılaşma düzeyi güçsüzlük boyutunda ortaya çıkmıştır.

Zorgül (2014), ilkokul öğretmenlerine uygulanan psikolojik yıldırma ile onların yaşadıkları işe yabancılaşma düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin işe yabancılaşma alt boyutlarından en çok okula yabancılaşma yaşadıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlere uygulanan psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma düzeyi arasında olumlu yönde ilişki bulunmuştur. İşe yabancılaşmanın yalnızca okula yabancılaşma alt boyutu ile maruz kalınan psikolojik yıldırma düzeyi arasında anlamlı ilişki saptanamamıştır.

Kasapoğlu (2015), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerle araştırma yapmıştır. Bu çalışmada, katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Bu araştırma bulgularına göre öğretmenlerin işe yabancılaşmayı en yüksek düzeyde okula yabancılaşma boyutunda; en düşük düzeyde ise anlamsızlık boyutunda yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca sonuçlara göre branş öğretmenleri, 36-45 yaş aralığına sahip olan öğretmenler ve 13-18 yıllık mesleki deneyimi olan öğretmenler daha fazla güçsüzlük yaşarken; branş öğretmenleri ve 7-12 yıllık mesleki deneyime sahip olan öğretmenler anlamsızlık şeklindeki yabancılaşmayı daha fazla yaşamaktadır.

Kahveci (2015) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm algılarının düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Erkek öğretmenlerin

kadınlara göre ve bekâr öğretmenlerin de evlilere göre örgütsel yabancılaşma algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca dil öğretmenlerinin, yaşı 21-30 arasında olan öğretmenlerin, meslekte ilk yılları olan öğretmenlerin ve lisede çalışan öğretmenlerin de yüksek düzeyde yabancılaşma yaşadıkları saptanmıştır. Örgütsel yabancılaşma ile örgütsel güven ve örgütsel yabancılaşma ile örgüt kültürü arasında negatif yönde; örgütsel yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde ilişkiler belirlenmiştir.

Kesen ve Pabuçcu (2016) tarafından yapılan makale çalışmasını, öğretim elemanlarına uygulamışlardır. Bu çalışmada örgütsel muhalefet ve işe yabancılaşmanın duygusal tükenmişliğe etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; örgütsel muhalefetin yatay ve dikey boyutunun işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunu negatif yönde, örgütsel muhalefetin dikey boyutunun yabancılaşmanın anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutunu negatif yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca yatay muhalefet ile yabancılaşmanın anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutu arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma alt boyutlarının duygusal tükenmişliği pozitif yönlü etkilede bulunduğu belirlenmiştir.

Tanrıverdi ve Kılıç (2016) tarafından yapılan çalışmada telekomünikasyon şirketlerindeki çalışanların örgütsel adalet algısı ile örgütsel yabancılaşma düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma bulgularına göre örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları ile örgütsel destek algısı arasında negatif yönlü ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel yabancılaşma boyutlarının, örgütsel destek algısı tarafından yordanma düzeyinin düşük olduğu saptanmıştır.

Demirez ve Tosunoğlu (2017) tarafından yapılan çalışmada, Gazi Üniversitesi'nde çalışan personelin görüşlerine göre örgüt ikliminin işe yabancılaşma düzeyine etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre; incelenen değişkenler arasında negatif yönde, orta düzeyli, anlamlı ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca personelin işe yabancılaşmasında örgüt ikliminin çok düşük oranda etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Abaslı (2018) tarafından yapılan tez çalışmasında, devlet ortaokullarında çalışan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri, demografik değişkenlere bağlı olarak değişmemektedir. Ayrıca işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutlarında hem örgütsel dışlanma ile hem de örgütsel sinizm ile pozitif yönlü ilişkiler belirlenmiştir. İşe yabancılaşmanın alt boyutu olan okula yabancılaşma ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında düşük seviyede ve negatif yönde ilişki olduğu bulgulanmıştır. Bununla birlikte işe yabancılaşmanın güçsüzlük ve yalıtılmışlık boyutlarının, örgütsel sinizmi yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Avşar (2019) tarafından yapılan “Okul ikliminin işe yabancılaşma düzeyine etkisi” adlı çalışma, Ankara Sincan ilçesinde çalışan ortaokul öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre okul ikliminin olumlu bir biçimde yönetilmesinin, işe yabancılaşmayı azalttığı saptanmıştır. Diğer bir çalışmada da Ak (2019), okul iklimi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öğretmenlerin okul iklimini algılarının yüksek, işe yabancılaşma düzeylerinin düşük ve işe yabancılaşma düzeyleri ile okul iklimi algıları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yüksek düzeyde okula yabancılaşma yaşarken, düşük düzeyde anlamsızlık yaşadıkları bilgisine ulaşılmıştır. Ayrıca okul iklimi alt boyutlarından profesyonel öğretmen davranışı ve kurum savunmasızlığının işe yabancılaşma düzeyini yordadığı belirtilmiştir.

Çelik (2019) tarafından yapılan çalışmada, eğitim örgütlerindeki farklılıkların yönetiminin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın sonucunda, farklılıkların yönetimi ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Ayrıca farklılıkların yönetiminin, örgütsel yabancılaşmanın anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

Demirel Yazıcı (2019)’ın çalışması, Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilat birimlerinde çalışan personelin algıladığı örgüt iklimi ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyma amacıyla yapılmıştır. Sonuçlara göre; çalışanların işe yabancılaşma algıları

orta düzeyde ve yabancılaşmanın alt boyutlarından en çok “güçsüzlük” yaşanmaktadır. Ayrıca algılanan örgüt iklimi ve işe yabancılaşma arasında negatif yönde, orta düzeyde ilişki olduğu ve örgüt ikliminin, işe yabancılaşmadaki değişimin %34’ünü açıkladığı saptanmıştır.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bilimsel bir çalışmanın en can alıcı bölümlerinden birisi, araştırma yöntemine ilişkindir. Bilgiye erişim aracı olan yöntem ve buna dayalı tekniklerin bilimsel, kanıtlanmış, benimsenmiş teorik temellere oturması beklenir. Çalışmanın yöntem bölümünde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, veri toplama araçlarına ilişkin geçerlik-güvenirlik analizleri, verilerin temini ve analizine ilişkin bölümlere yer verilmektedir.

3.1. Araştırma Modeli

Yürütülen bu çalışma nicel türde betimsel bir araştırma olup, öğretmen algılarına göre örgütsel muhalefet ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki ve örgütsel muhalefetin işe yabancılaşma üzerine etkisi incelenmektedir. Bu yönüyle çalışma için ilişkisel tarama modeline başvurulmuştur. Bu model, birden fazla değişken arasında birlikte değişimin varlığını veya derecesini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bulunan ilişkiler, kesinlik belirten neden-sonuç ilişkileri olmasa da birinin bilinmesiyle diğerinin kestirilmesine olanak sağlamaktadır (Karasar, 2017).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Ankara ili merkez ilçelerindeki (Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Keçiören, Mamak, Pirsaklar, Sincan, Yenimahalle) devlet ortaokullarında görev yapan branş öğretmenleri oluşturmaktadır.

Anılan ilçelerdeki ortaokul ve öğretmen sayılarına Milli Eğitim Bakanlığı’nın “2019-2020 yılı Eğitim İstatistikleri”nden ulaşılmıştır. Bu verilere göre Ankara merkez ilçelerinde bulunan 426 devlet ortaokulunda 16242 öğretmen görev yapmaktadır. İlçelere göre okul ve öğretmen dağılımı Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1

Ankara İli Merkez İlçelerindeki Devlet Ortaokulu ve Öğretmen Sayıları

İlçe	Devlet Ortaokul sayısı	Öğretmen sayısı
Altındağ	48	1376
Çankaya	70	2374
Etimesgut	35	1920
Gölbaşı	26	542
Keçiören	61	3033
Mamak	65	2011
Pursaklar	16	581
Sincan	48	2136
Yenimahalle	57	2269
Toplam	426	16242

Kaynak: 2019-2020 Öğretim yılı ortaokul istatistikleri MEB (2020). <https://ankara.meb.gov.tr/www/egitim-istatistikleri/icerik/24> sayfasından erişilmiştir.

Bu çalışma için seçilen örneklem, tabakalı amaçsal örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. İlgilenilen belli alt grupların özelliklerini göstermek, betimlemek ve bunlar arasında karşılaştırmalar yapabilmek amacıyla tercih edilmektedir. Tüm tabakalardan sabit sayıda eleman seçilebilmesine imkân sağlayan bu yönteme kota örnekleme de denilmektedir (Büyüköztürk vd., 2017, s.94). Bu yöntemde evreni oluşturan birimler belli niteliğe göre homojen gruplara ayrılarak random seçim yapılır. Böylece alt grupların evren büyüklüğü içindeki oranlarıyla örnekleme temsili edilmeleri sağlanır. Tabakalı örnekleme yönteminde homojen gruplar oluşturulduğu için evreni temsil gücü daha fazladır. Evrenden örnekleme alınacak öğretmen sayısını belirlemek amacıyla aşağıdaki formül kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2017).

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq}$$

Formülde;

n: Örneklem büyüklüğü

N: Evren büyüklüğü

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

d: Duyarlılık (Örneklem hatası)

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, evren için p tahmini yoksa $p=q=0.5$ alınabilir. İncelenen olayın %95 güven aralığında, $d=0.05$ örnekleme hatası ile teorik t değeri 1.96 ya denk gelmektedir (Büyüköztürk vd., 2017). Çalışmanın örneklem büyüklüğünü hesaplamak için belirlenen değerler, formülde yerine yazıldığında belirlenen örneklem büyüklüğü şöyledir:

$$n = \frac{16242 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 \times (16242 - 1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{15598,8168}{40,6025 + 0,9604} = 375,306266 \cong 375$$

Örneklem büyüklüğünü belirlemek amacıyla gerekli hesaplamalar yapıldığında 16242 öğretmenden oluşan çalışma evreninden seçilecek örneklemin en az 375 öğretmenden oluşması gerektiği belirlenmiştir. Ancak, kayıp veya hatalı veri girişi olma ihtimali göz önüne alınarak daha fazla öğretmene ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu nedenle, toplam 450 civarında ortaokul öğretmenine ulaşılmış ve gerekli şartları sağlamayanlar değerlendirme dışı tutularak 408 anket kullanıma değer görülmüştür.

Öğretmenlerin 35'i (%8,6) Altındağ, 55'i (%13,5) Çankaya, 50'si (%12,3) Etimesgut, 17'si (%4,2) Gölbaşı, 79'u (%19,4) Keçiören, 47'si (%11,5) Mamak, 13'ü (%3,2) Pursaklar, 51'i (%12,5) Sincan ve 61'i (%15) Yenimahalle ilçesinde görev yapmaktadır. Katılımcı

öğretmenlerin diğer demografik özelliklerine ait frekans ve yüzde değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2

Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

Değişkenler	Kategoriler	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	301	73,80
	Erkek	107	26,20
	Toplam	408	100,00
Medeni Durum	Evli	335	82,10
	Bekâr	73	17,90
	Toplam	408	100,00
Yaş	21-30	50	12,30
	31-40	181	44,40
	41-50	125	30,60
	51 ve üstü	52	12,70
	Toplam	408	100,00
Kıdem Yılı	1-8 yıl	86	21,10
	9-16 yıl	150	36,80
	17-24 yıl	101	24,80
	25 yıl ve üstü	71	17,40
Branş	Fen Bilimleri	117	29,90
	Sosyal Bilimler	79	20,20
	Güzel Sanatlar	66	16,90
	Yabancı Dil	46	11,80
	Diğer (PDR, Bilişim, Din Kül., Sınıf Öğr.)	83	21,20
	Toplam	391	100,00
Mezuniyet Durumu	Lisans	324	79,40
	Lisansüstü	84	20,60
	Toplam	408	100,00

Tablo 2 incelendiğinde, örneklemi oluşturan öğretmenlerin 301’i (%73,80) kadın ve 107’si (%26,20) erkektir. Başka bir anlatımla katılımcıların büyük çoğunluğunu kadın öğretmenler oluşturmaktadır. Medeni durum değişkeni incelendiğinde; 335’i (%82,10) evli ve 73’ü (%17,90) bekârdır. Diğer bir ifadeyle katılımcı öğretmenlerin büyük çoğunluğu evlidir. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin büyük çoğunluğu 31-40 yaş aralığında (%44,40) bulunmaktadır. Öğretmenlerin kıdem yıllarına bakıldığında, büyük çoğunluğu yani 150’si (%36,80) 9-16 yıl arasındadır. Araştırmada yer alan öğretmenlerin büyük çoğunluğu Fen Bilimleri alanındaki öğretmenlerdir. Araştırmada yer alan öğretmenlerin

324'ü (%79,40) lisans mezunu ve 84'ü (%20,0) lisansüstü mezunudur. Lisansüstü öğrenim durumuna sahip katılımcılardan yalnızca 1 tanesi doktora mezunudur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada ilgili ölçekleri kapsayan “Öğretmenlerde Muhalefet ve İşe Yabancılaşma Anketi” kullanılmıştır. Gerekli izinler alınarak 3 bölümden oluşturulan veri toplama aracının ilk bölümü demografik bilgilere ayrılmıştır. Araştırmacı tarafından hazırlanan, katılımcıların demografik özelliklerini belirleyen soruların yer aldığı Kişisel Bilgiler Formu 8 sorudan oluşmaktadır. Kullanılan aracın ikinci ve üçüncü bölümü ise, Özdemir’in 2010 yılında geliştirdiği Örgütsel Muhalefet Ölçeği kapsamındaki “Muhalef Davranışlar” alt ölçeği ve Elma (2003) tarafından geliştirilen “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması Ölçeği”nden kuruludur. Anket oluşturulurken “muhalefet” sözcüğünün katılımcıda olumsuz yargı uyandırmaması için üçüncü bölüm “görüş ayrılığı davranışları” başlığı altında sunulmuştur.

Aşağıda araştırma anketinde yer alan sorular ve kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler ile bu ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik sonuçları sunulmuştur.

3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Veri toplama aracının birinci bölümünde araştırılan bağımsız değişkenler hakkında bilgi toplayabilmek amacıyla araştırma sürecinde araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgiler Formu” kullanılmıştır. Kişisel Bilgiler Formu’nda cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet yılı, branş, görev yaptıkları ilçe ve mezun oldukları eğitim kademesine dair bilgiler yer almaktadır.

3.3.2. Örgütsel Muhalefet Ölçeği (ÖMÖ)

İkinci bölümü, öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarını belirlemek için Özdemir (2010), tarafından geliştirilen örgütsel muhalefet ölçeğinin Muhalif Davranışlar bölümü oluşturmaktadır. Likert tipi bu ölçek 17 maddeden oluşmaktadır. “Açık Muhalefet”, “Örtük Muhalefet” ve “Haber Uçurma” olmak üzere 3 alt boyuttan kuruludur. Üç alt boyuttan oluşan ölçeğin örtük muhalefet alt boyutunda 8 madde (9,11,12,13,14,15,16 ve 17. maddeler), haber uçurma alt boyutunda 5 madde (1,2,3,4,5. maddeler) ve açık muhalefet alt boyutunda ise 4 madde (6,7,8 ve 10. maddeler) yer almaktadır. İfadeler beşli Likert tipi ölçek, Hiçbir Zaman(1), Nadiren(2), Ara Sıra(3), Çoğunlukla(4), Her Zaman(5) kullanılarak derecelendirilmiştir.

Ölçeğe ilişkin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ve varyans oranları sırasıyla örtük muhalefet faktörü için 0,88 ile % 25,23, haber uçurma faktörü için 0,87 ile % 20,29, açık muhalefet faktörü için ise 0,86 ile % 18,16 olarak belirtilmiştir.

Özdemir (2010), kendisinin geliştirdiği “Örgütsel Muhalefet Ölçeği”nin Muhalif Davranışlar bölümünün uygunluğunu KMO katsayısı ve Barlett Sphericity küresellik testi ile ölçmüştür. Analiz sonucunda KMO katsayısı 0,84 ve Batlett değeri anlamlı ($p < 0,05$) çıkmıştır. Ölçeğin faktör sayısını tespit amacıyla öz-değer ile çizgi grafiği kullanılmış, ölçekteki maddelerin tamamına yönelik faktör yük değeri 0,35’in üstünde çıkmıştır. 24 maddeden oluşan ölçek taslağındaki binişik olan 7 madde çıkarılmış ve 17 madde ölçekte yer almıştır. Faktör analizi sırasında Muhalif Davranışlar alt-ölçeğine ait üç faktörün birlikte varyansının % 63,68’ini açıkladığı saptanmıştır.

3.3.3. İşe Yabancılaşma Ölçeği (İYÖ)

Ankette üçüncü bölümü, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyini belirlemek için Elma (2003) tarafından geliştirilen işe yabancılaşma ölçeği oluşturmaktadır. Likert tipi bu ölçek, 38 madde ve 4 alt boyuta sahiptir. Bunlar; güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma alt boyutlarıdır. Birinci alt boyut ilk 10 madde, ikincisi 11 madde

(11.maddeden 21. Maddeye kadar), üçüncüsü 10 madde (22 den 31'e kadar) ve dördüncüsü 7 maddeden (32 den 38'e kadar) oluşmaktadır. İfadeler beşli Likert tipindedir. Maddeler; Hiçbir Zaman(1), Nadiren(2), Bazen(3), Çoğu Zaman(4), Her Zaman(5) puan üzerinden derecelendirilmiştir.

“İşe Yabancılaşma Ölçeği”nin dört faktöründen her birinin alfa iç tutarlılık katsayısı ve madde toplam korelasyonları bulunmuştur. Madde toplam korelasyonları birinci faktör için 0,45 ile 0,75; ikinci faktör için 0,41 ile 0,69; üçüncü faktör için 0,34 ile 0,61 ve dördüncü faktör için 0,21 ile 0,42 arasında değişmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayılarına bakıldığında ise; birinci faktörün 0,86, ikinci faktörün 0,84, üçüncü faktörün 0.80 ve dördüncü faktörün 0.62 olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre “İşe Yabancılaşma Ölçeği” geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olarak nitelendirilmiştir.

Araştırmada ölçeğin aritmetik toplam puanın yüksek olması, yüksek düzeydeki işe yabancılaşmayı, aritmetik ortalama puanın düşük olması ise düşük düzeydeki işe yabancılaşmayı belirtmektedir. Okula yabancılaşma boyutundaki maddeler diğer boyutlardan farklı olarak olumlu ifadelerden oluştukları için, bu boyuttaki maddelere verilen cevaplar ters çevrilerek analiz yapılmıştır.

3.4. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan her iki ölçek içinde yeniden geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Bu doğrultuda ölçeklerin geçerliklerinin incelenmesinde Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ve güvenirliklerinin hesaplanmasında Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı kullanılmıştır.

3.4.1. Örgütsel Muhalefet Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Araştırmada kullanılan örgütsel muhalefet ölçeğinin, çalışma kapsamında geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Araştırmada ölçeğin orijinal formundaki faktör yapısı göz

önüne alındığı için geçerlik çalışması kapsamında faktör yapılarını denetlemek için Doğrulayıcı Faktör Analizi'nden (DFA) yararlanılmıştır. Bu doğrultuda, geçerlik çalışması için ölçeğin geliştirildiği özgün formdaki 17 madde ve üç faktörden oluşan model yapısı göz önüne alınmıştır.

DFA'ya başlamadan önce, örneklemin faktör analizi yapmak için uygunluğu test edilmiştir. KMO katsayısı ve Barlett küresellik testi kullanılarak örneklemin DFA için uygun olduğu tespit edilmiştir (Leech, Barrett & Morgan, 2005). Örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olması için KMO katsayısının 0,50'nin üstünde ve verilerin çok değişkenli normalliğinin sağlanması için Bartlett Küresellik testinin anlamlı çıkması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2016; Tabachnick & Fidell, 2013). Yapılan analizler sonucunda, KMO değeri 0,88 olarak bulunmuş ve Barlett Küresellik testi sonucu anlamlı bulunmuştur ($\chi^2 = 3229,010$; $p = 0,00 < 0,05$). Alt boyut çıkartmak için örneklemin yeterli büyüklükte olduğu ve veri yapısının oldukça iyi olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca Barlett Küresellik testinin anlamlı bulunması verilerin çok değişkenli normal dağılım gösterdiğini ifade etmektedir. DFA'nın verilerde çok değişkenli uç değer olup olmadığına bakılmıştır. Bunun için Mahalonobis uzaklıkları hesaplanmış ve Elde edilen sonuçlara göre veri setinde çok değişkenli uç değerlerin yer almadığı saptanmıştır. Son varsayım olarak maddeler arasındaki çoklu bağlantı sorunu olup olmadığı ele alınmıştır. Çoklu bağlantı sorunu için ölçekteki maddeler arasındaki pearson korelasyonları hesaplanmıştır. Maddeler arasında hesaplanan korelasyon değerlerinin hiçbirisi 0,70'in üzerinde bulunmadığı için maddeler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığı yorumu yapılmıştır.

Varsayımların sağlanmasından sonra DFA'ya geçilmiştir. DFA sonucunda elde edilen modelin model-veri uyumunu değerlendirmek için χ^2/sd , RMSEA, SRMR, GFI, AGFI, CFI, NFI ve NNFI uyum indeksleri kullanılmıştır. DFA ile elde edilen χ^2/sd oranının 3'ten küçük olması modelin genel uyumunun iyi olduğunu, 3 ile 5 arasında olması ise model-veri uyumunun kabul edilebilir bir düzeyde olduğunu açıklamaktadır (Meydan & Şeşen, 2015, s. 32). RMSEA değeri, yani yaklaşık hataların ortalama karekökü, hem yorumlama kolaylığı ve güven aralığı sağlama hem de örneklem büyüklüğünden bağımsız tahminler sağlama

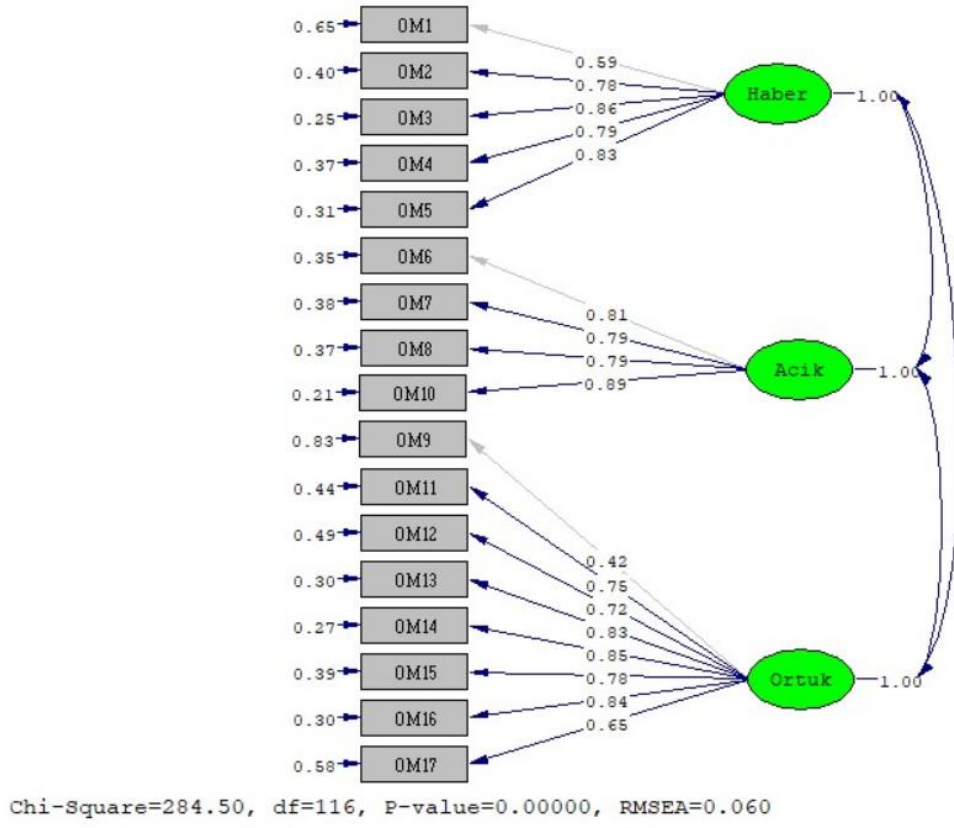
açısından önemli bir indekstir. RMSEA değerinin 0,05'in altında olması iyi düzeyde uyumu gösterirken, 0,05'in altındaki değerler iyi uyumu gösterir. Standardize edilmiş hataların karekökü olarak bilenen SRMR değerinin 0'a yakın olması mükemmel düzeyde uyumu gösterirken, 0,05'in altındaki değerlerde iyi düzeyde uyumu gösterir. Bunun yanında, SRMR ve RMSEA değerlerinin 0,10'dan düşük olması model veri uyumu için kabul edilebilir alt sınırlar olarak değerlendirilmektedir (Anderson & Gerbing, 1984; Cole, 1987; Marsh, Balla, & McDonald, 1988). Uyum iyiliği indeksi anlamına gelen GFI'de önemli bir indeks değeridir ve model tarafından açıklanan varyans ve kovaryans miktarını gösterir. AGFI değeri de GFI'nın düzeltilmiş halidir. GFI ve AGFI değerlerinin 0,90'nın üzerinde olması iyi düzeyde uyumu gösterirken, 0,95'in üzerinde olması mükemmel düzeyde uyuma işaret etmektedir (Anderson & Gerbing, 1984; Cole, 1987; Marsh vd., 1988). Normlaştırılmış uyum indeksi yani NFI, test edilen modelin ki-kare değerinin, bağımsız modelin ki-kare değerine bölünmesiyle bulunur. NFI değerinin 0,90'dan büyük olması iyi düzeyde uyumu ve 0,95'in üstünde olması mükemmel düzeyde uyumu gösterir. Normlaştırılmamış uyum indeksi yani NNFI, NFI'dan farklı olarak modele serbestlik derecesinin ilave edilmesiyle elde edilen bir indeks değeridir. NNFI değeri ile örneklem sayısının etkisi azaltılabilmektedir. NNFI değerinin kabul edilebilir sınırları NFI indeksi ile aynıdır. (Meydan & Şeşen, 2015, s. 34). Karşılaştırmalı uyum indeks değeri olan CFI değeri de 0,90'dan büyük olduğunda iyi düzeyde ve 0,95'in üzerinde olduğu zamanda mükemmel düzeyde uyumu göstermektedir (Sümer, 2000). Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin orijinal hali 17 madde ve üç faktörden oluşmaktaydı. Bu faktör yapısı göz önüne alınarak DFA yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen uyum indeks değerleri ile kabul edilebilir sınırları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3

Örgütsel Muhalefet Ölçeği Uyum İndeksleri ve Uyum İndekslerinin Kabul Sınırları

Uyum İndeksleri	Örgütsel Muhalefet Ölçeği	Sınır Değerler
$\chi^2 /_{sd}$	2,45	≤ 5
RMSEA	0,06	$\leq 0,05$ veya $\leq 0,10$
SRMR	0,07	$\leq 0,10$
GFI	0,97	$\geq 0,85$
AGFI	0,97	$\geq 0,85$
CFI	0,98	$\geq 0,90$
NFI	0,97	$\geq 0,90$
NNFI	0,98	$\geq 0,90$

Tablo 3 incelendiğinde, Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nde model – veri uyumuna ilişkin bulunan uyum indeks değerlerinin kabul edilen ölçüt değerlerini karşıladıkları görülmektedir. Uyum indeks değerlerinin tamamının kurulan model için ölçüt değerlerini karşılaması veri uyumunun oldukça iyi olduğunu göstermektedir. İyi uyum indeks değerlerinin karşılanmasından sonra Örgütsel Muhalefet Ölçeği'ndeki maddelere ilişkin elde edilen standart faktör yük değerleri ve hata varyanslarını gösteren yol diyagramı Şekil 4'te gösterilmektedir.



Şekil 4. Örgütsel muhalefet ölçeği'ne ilişkin yol diyagramı

Örgütsel Muhalefet Ölçeği için kurulan model için yapılan DFA sonucunda maddelere ilişkin t değerleri incelenmiştir. Kurulan modelin veriye uyumu için ilk olarak t değerlerinin manidarlık düzeylerinin anlamlı bulunması gerekmektedir. Bu doğrultuda, maddelere ilişkin t değerleri 1,96'yı aşarsa 0,05 anlamlılık düzeyinde ve 2,56'yı aşarsa 0,01 anlamlılık düzeyinde manidarlığın sağlandığı söylenebilir (Büyüköztürk, 2016). Tüm maddelere ilişkin elde edilen t değerlerinin anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0.01$). Maddelere ilişkin t değerlerinin anlamlı bulunmasının ardından maddelere ilişkin standart faktör yük değerleri ve hata varyansları hesaplanmıştır. Şekil 4'te maddelerin standart faktör yük değerleri ile hata varyansları gösterilmektedir. Maddelere ait faktör yük değerlerinin 0,30'dan yüksek ve hata varyanslarının 0,90'dan düşük olması maddelerin istenen özelliği ölçebildiklerini ve model veri uyumunun sağlandığını göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk, 2016). Şekil 4 incelendiğinde, alt boyutlara ait maddelere ilişkin faktör yük değerlerinin;

örtük muhalefette $\lambda=0,59$ - $\lambda=0,86$, haber uçurma $\lambda=0,79$ - $\lambda=0,89$ ve açık muhalefet $\lambda=0,42$ - $\lambda=0,85$ arasında olduğu görülmektedir. Benzer şekilde hata varyanslarının; örtük muhalefet için $\varepsilon= 0,25$ - $\varepsilon= 0,65$, haber uçurma $\varepsilon=0,21$ - $\varepsilon=0,38$ ve açık muhalefet ise $\varepsilon=0,27$ - $\varepsilon=0,83$ arasında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla her üç boyut altındaki maddelerin hata varyanslarının düşük ve faktör yük değerlerinin ise yüksek olduğu yorumu yapılabilir. Böylelikle kurulan ölçek modelinin veriye oldukça iyi şekilde uyum sağladığı ve modelde yer alan maddelerin, ilgili yapıları iyi temsil ettikleri söylenebilir.

Örgütsel Muhalefet Ölçeği'ni oluşturan alt boyutların ve ölçek toplam puanının güvenilirliği için Cronbach α katsayısı hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4

Örgütsel Muhalefet Ölçeğinin Cronbach α Katsayıları

Alt Boyut Adı	α Değeri
Örtük Muhalefet	0,86
Haber Uçurma	0,77
Açık Muhalefet	0,87
Ölçek Toplam	0,88

Tablo 4 incelendiğinde α değerinin; örtük muhalefet alt boyutunda 0,86, haber uçurma alt boyutunda 0,77, açık muhalefet alt boyutunda 0,87 ve ölçeğin toplamında 0,88 olduğu görülmektedir. Ölçeğin güvenilirliği için α değerinin 0,70'ten yüksek olması gerekirken, 0,80'den fazla olması, yüksek düzeyde güvenilirliği göstermektedir (Kline, 1999). Buna göre örtük muhalefet alt boyutu için elde edilen güvenilirlik yeterli düzeyde iken; haber uçurma, açık muhalefet ve ölçek toplamı için bulunan güvenilirliklerin oldukça yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

3.4.2. İşe Yabancılaşma Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

“İşe Yabancılaşma Ölçeği” için geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmasına karar verilmiştir. Araştırmada ölçeğin orijinal formundaki faktör yapısı göz önüne alındığı için

geçerliğini bulmak adına Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Bu doğrultuda, geçerlik çalışması için ölçeğin geliştirildiği özgün formundaki 38 madde ve dört alt boyuttan oluşan model yapısı göz alınmıştır.

DFA'ya başlamadan önce, örneklemin faktör analizi yapmak için uygunluğu denetlenmiştir. Bunun için KMO katsayısı ve Barlett küresellik test istatistikleri kullanılmıştır (Leech, Barrett & Morgan, 2005). Analizlerden elde edilen sonuçlarda, KMO değeri 0,95 ve Barlett Küresellik testi sonucu anlamlı bulunmuştur ($\chi^2 = 10719,30$; $p = 0,00 < 0,05$). KMO katsayısının 0,50'den büyük ve 0,90'dan yüksek olması, örneklem büyüklüğünün ve veri yapısının faktör çıkartmak için mükemmel olduğunu ifade etmektedir (Leech vd., 2005). Ayrıca Barlett Küresellik testinin anlamlı çıkması verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini göstermektedir. Veri setinde çok değişkenli uç değer varlığını belirlemek için Mahalanobis uzaklıkları hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre veri setinde çok değişkenli uç değer bulunmadığı görülmüştür. Maddeler arasındaki çoklu bağlantı sorunu için pearson korelasyonları hesaplanmıştır. Eğer maddeler arasındaki korelasyon değeri 0,70'in üzerinde ise çoklu bağlantı sorunu var demektir. Maddeler arasında hesaplanan korelasyon değerlerinin hiçbirisi 0,70'in üzerinde bulunmadığı için maddeler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığı yorumu yapılmıştır.

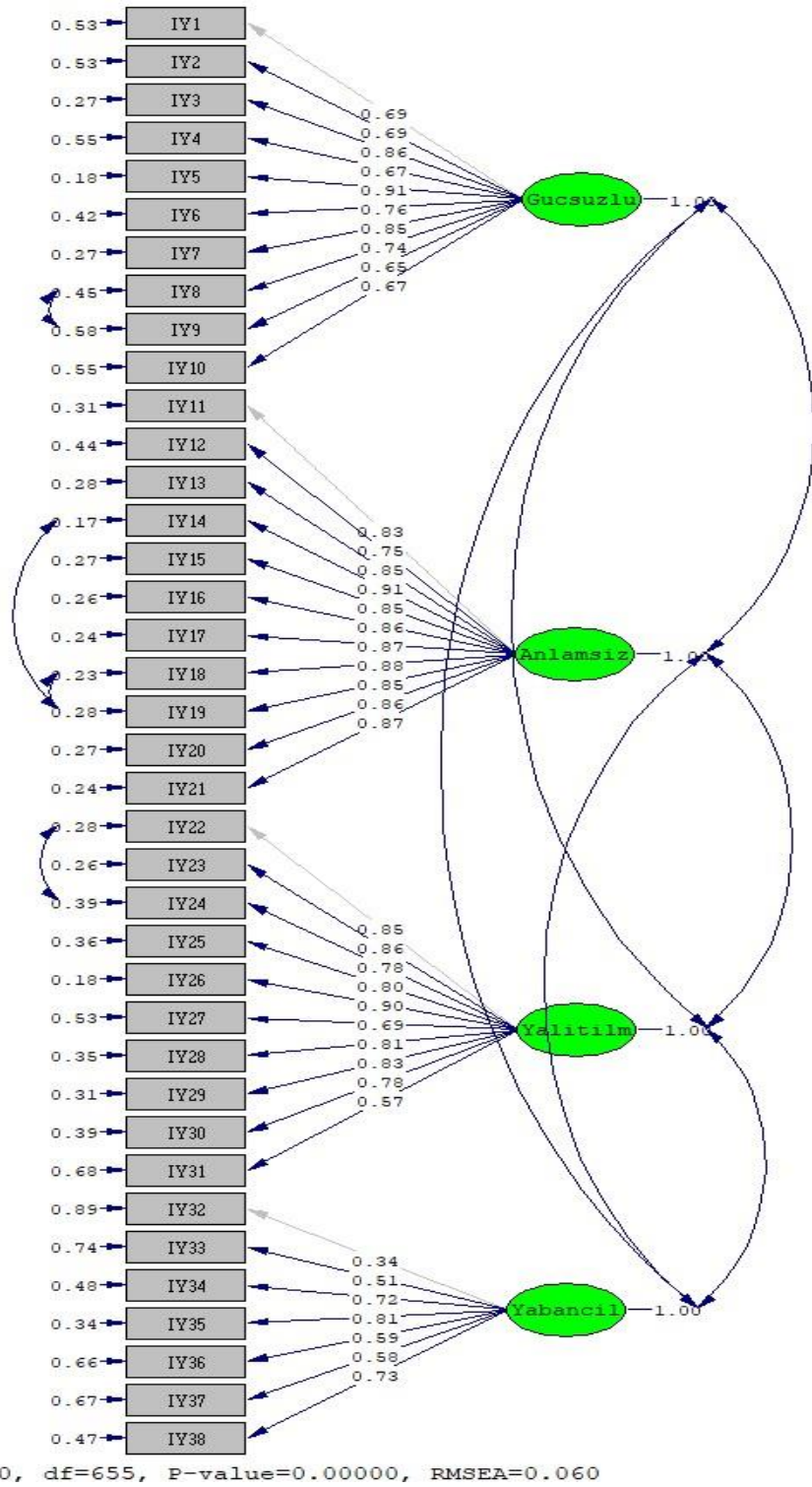
DFA varsayımlarının sağlanmasından sonra temel analize geçilmiştir. Ölçeğin orijinal formundaki modeli göz önüne alınarak ölçeğin uygulandığı örneklem verisine ne kadar iyi uyum gösterdiği incelenmiştir. Dört faktörlü 38 maddeden oluşan modelin veriye uyum gösterip göstermediği iyilik uyum istatistikleri ile incelenmektedir. DFA sonucunda elde edilen modelin model-veri uyumunu değerlendirmek için χ^2/sd , RMSEA, SRMR, GFI, AGFI, CFI, NFI ve NNFI uyum indeksleri kullanılmıştır. Uyum indeks değerleri için ölçüt değerlerin neler olduğu Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik bölümünde açıklanmıştır. İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin orijinal hali 38 madde ve dört faktörden oluşmaktadır. Dört faktörlü model yapısı göz önüne alınarak DFA yapılmıştır. Sonuçta bulunan uyum indeks değerleri ile kabul edilebilir sınır değerleri Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5

İşe Yabancılaşma Ölçeği Uyum İndeksleri ve Uyum İndekslerinin Kabul Sınırları

Uyum İndeksleri	İşe Yabancılaşma Ölçeği	Sınır Değerler
$\chi^2 /_{sd}$	2,48	≤ 5
RMSEA	0,06	$\leq 0,05$ veya $\leq 0,10$
SRMR	0,10	$\leq 0,10$
GFI	0,97	$\geq 0,85$
AGFI	0,97	$\geq 0,85$
CFI	0,99	$\geq 0,90$
NFI	0,98	$\geq 0,90$
NNFI	0,98	$\geq 0,90$

Tablo 5 incelendiğinde, İşe Yabancılaşma Ölçeği'nde model – veri uyumuna ilişkin elde edilen uyum indeks değerlerinin kabul edilen ölçüt değerlerini karşıladıkları görülmektedir. Uyum indeks değerlerinin tamamının kurulan model için ölçüt değerlerini karşılaması veri uyumunun oldukça iyi olduğunu göstermektedir. Daha sonra İşe Yabancılaşma Ölçeği'ndeki maddelere ilişkin elde edilen t değerleri, standart faktör yük değerleri ve hata varyansları hesaplanmıştır. İşe Yabancılaşma Ölçeği'ne ilişkin ölçme modelini gösteren yol diyagramı Şekil 5'te gösterilmektedir.



Şekil 5. İşe yabancılaşma ölçeği'ne ilişkin yol diyagramı

İşe Yabancılaşma Ölçeği için kurulan model için yapılan DFA sonucunda maddelere ilişkin t değerleri incelenmiştir. Kurulan modelin veriye uyumu için ilk olarak t değerlerinin manidarlık düzeylerinin anlamlı bulunması gerekmektedir. Bu doğrultuda, maddelere ilişkin

t değerleri 1,96'yı aşarsa 0,05 anlamlılık düzeyinde ve 2,56'yı aşarsa 0,01 anlamlılık düzeyinde manidarlığın sağlandığı söylenebilir (Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk, 2016). Tüm maddelere ilişkin elde edilen t değerlerinin anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0.01$). Maddelere ilişkin t değerlerinin anlamlı bulunmasının ardından maddelere ilişkin standart faktör yük değerleri ve hata varyansları hesaplanmıştır. Model-veri uyumunun gerçekleşmesi ve maddelerin istenilen özelliği ölçebilecek düzeyde olması için madde faktör yük değerleri 0,30'dan yüksek ve hata varyansları da 0,90'dan düşük olmalıdır. (Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk, 2016). Şekil 5 incelendiğinde, alt boyutlara ilişkin maddelerin faktör yük değerlerinin; güçsüzlükte $\lambda=0,65$ - $\lambda=0,91$; anlamsızlıkta $\lambda=0,75$ - $\lambda=0,91$; yalıtılmışlıkta $\lambda=0,57$ - $\lambda=0,90$ ve okula yabancılaşmada $\lambda=0,34$ - $\lambda=0,81$ arasında olduğu görülmektedir. Aynı şekilde hata varyanslarının güçsüzlük için $\varepsilon=0,18$ - $\varepsilon=0,58$; ve anlamsızlıkta $\varepsilon=0,17$ - $\varepsilon=0,44$; yalıtılmışlık için $\varepsilon=0,18$ - $\varepsilon=0,68$ ve okula yabancılaşma alt boyutunda $\varepsilon=0,34$ - $\varepsilon=0,89$ olduğu görülmektedir. Dolayısıyla her dört boyuta yönelik maddelerin hata varyanslarının düşük ve faktör yük değerlerinin ise yüksek olduğu yorumunda bulunulabilir. Hem uyum indeks değerlerinin hem de maddelere ilişkin standart faktör yük değerleri ile hata varyans değerlerinin ölçüt değerlerini karşılaması ile kurulan ölçek modelinin veriye oldukça iyi düzeyde uyum sağladığını ve modelde yer alan maddelerin ilgili yapıları iyi temsil ettikleri söylenebilir.

İşe Yabancılaşma Ölçeği'ni oluşturan faktörlerin ve ölçek toplam puanının güvenilirliği için Cronbach α katsayısı hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6

İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Cronbach α Katsayıları

Alt Boyut Adı	α Değeri
Güçsüzlük	0,91
Anlamsızlık	0,95
Yalıtılmışlık	0,91
Okula Yabancılaşma	0,78
Ölçek Toplam	0,94

Tablo 6 incelendiğinde güçsüzlük alt boyutu α değerinin 0,91, anlamsızlık alt boyutu α değerinin 0,95, yaltılmışlık alt boyutu α değerinin 0,91 ve okula yabancılaşma alt boyutu α değerinin 0,78 ve ölçeğin toplamı için elde edilen α değerinin 0,94 olduğu görülmektedir. Ölçeğin güvenilirliği için α değerinin 0,70'ten yüksek olması yeterli olarak görülürken, 0,80'den fazla olması, yüksek düzeyde güvenilirliğe işaret etmektedir (Kline, 1999). Buna göre İşe Yabancılaşma ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanlarına ilişkin güvenilirliğin oldukça yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

3.5. Verilerin Analizi

Veriler elde edildikten sonra SPSS programına işlenmiştir. Verilerin analizine başlamadan önce veri seti incelenerek kayıp veri bulunup bulunmadığına bakılmıştır. Kayıp veri bulunmadığı anlaşıncı, bağımlı değişkenler hesaplanmıştır. Araştırmada ortaokul öğretmenlerinin örgütsel muhalefet düzeylerinin işe yabancılaşmaları üzerindeki etkisi araştırıldığı için bağımlı değişkenler olarak her iki ölçek alt boyut puanları ile ölçek toplam puanları alınmıştır. İlk olarak bağımlı değişkenlerde uç değer tespiti yapılmıştır. Uç değer tespiti için ölçek alt boyut puanları ile ölçek toplam puanlarına ilişkin z puanları hesaplanmıştır. Elde edilen z puanları -3 ile +3 arasında bulunmuş ve verilerde uç değer olmadığı görülmüştür. Uç değer tespitinden sonra bağımlı değişkenlerin normalliği test edilmiştir.

Ölçeklerin faktör ve toplam puanlarının normalliğinin incelenmesinde birçok yöntem kullanılmaktadır. Bu araştırmada normalliğin test edilmesi amacıyla ilk olarak Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Verilerin normal dağılım sergilemesi için Kolmogorov-Smirnov test sonucunun anlamlı bulunmaması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2016). Kolmogorov-Smirnov test istatistiğinin yanında verilerin normalliği için histogramlar ve kutu-çizgi grafikleri de incelenmiştir. Her iki ölçek toplam ve faktör puanlarından elde edilen Kolmogorov- Smirnov test sonuçları Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7

Ölçek Puanlarına İlişkin Elde Edilen Kolmogorov-Smirnov Test Sonuçları

Ölçekler	
Örgütsel Muhalefet Ölçeği	Kolmogrov- Smirnov Testi
Örtük Muhalefet	0,00*
Haber Uçurma	0,00*
Açık Muhalefet	0,00*
Ölçek Toplam	0,00*
İşe Yabancılaşma Ölçeği	
Güçsüzlük	0,00*
Anlamsızlık	0,00*
Yalıtılmışlık	0,00*
Okula Yabancılaşma	0,00*
Ölçek Toplam	0,00*

* $p \leq 0,05$

Tablo 7 incelendiğinde, her iki ölçekteki alt boyut puanları ile ölçek toplam puanlarına ilişkin Kolmogorov- Smirnov (K-S) test sonuçlarının anlamlı olduğu ($p=0,00<0,05$) görülmektedir. Elde edilen verilere göre her bir alt boyut ve ölçek toplam puanının normal dağılım sergilemediği yorumu yapılabilir (Büyüköztürk, 2016). Ayrıca her bir alt boyut ve ölçek toplam puanına ilişkin histogram grafikleri de incelendiğinde normalliğin sağlanmadığı görülmüştür.

Birinci ve üçüncü araştırma sorularında alt boyutlar arasında karşılaştırmaları yapabilmek için alt boyutların ortalamaları madde sayılarına bölünmüştür. Buna göre elde edilen yeni değerler üzerinden betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Ayrıca, aritmetik ortalamalarda Likert tipi beşli derecelendirme ölçeğindeki aralık için; $\text{Aralık Genişliği} = \text{Dizi Genişliği} / \text{Yapılacak Grup Sayısı}$ formülünden yararlanarak $(5-1)/5=0,80$ olarak puan aralıkları belirlenmiştir (Tekin, 1996). Bu doğrultuda her iki ölçek için de seçenек aralıkları aşağıdaki gibi düzenlenmiştir.

Örgütsel Muhalefet ölçeği için seçenек aralıkları Tablo 8’de gösterildiği gibidir.

Tablo 8

Örgütsel Muhalefet/ İşe Yabancılaşma Ölçeği Seçenek Aralık ve Değerleri

Seçenek*	Puan	Aralık Değeri
Hiçbir zaman/ Hiçbir zaman	1	1,00-1,79
Nadiren/ Nadiren	2	1,80-2,59
Ara sıra / Bazen	3	2,60-3,39
Çoğunlukla / Çoğu zaman	4	3,40-4,19
Her zaman/ Her zaman	5	4,20-5,00

*İlk verilen seçenek Örgütsel Muhalefet Ölçeğine, ikinci verilen seçenek İşe Yabancılaşma Ölçeğine ait değerlerdir.

Tablo 8'e göre, kullanılan ölçek alt boyut ve ölçek toplam puan ortalamaları 1,00-1,79 aralığında ise "Hiçbir zaman"; 1,80-2,59 aralığında ise "Nadiren"; 2,60-3,39 aralığında ise "Ara sıra/ Bazen"; 3,40-4,19 aralığında ise "Çoğunlukla/ Çoğu zaman"; 4,20-5,00 aralığında ise "Her zaman" şeklinde değerleri belirlenerek karşılaştırılmıştır.

Verilerin normal dağılım sergilememesi nedeni ile ikinci, dördüncü, beşinci araştırma sorularının analizlerinde parametrik olmayan istatistikler kullanılmıştır. Parametrik olmayan istatistiklerde ilişkisiz iki veri grubunun karşılaştırılmasında Mann Whitney U-Testi, ilişkisiz ikiden fazla veri grubunun karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis H-Testi kullanılmıştır. Kruskal Wallis H-Testi sonucunun anlamlı çıkması durumunda hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek için parametrik olmayan karşılaştırma testi yapılmıştır (Büyüköztürk, 2016). Alt boyut puanları ile ölçek toplam puanları arasındaki ilişkinin incelenmesinde Sperman korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Korelasyon katsayısı 0,30'dan küçükse düşük düzeyde, 0,30-0,70 arasında ise orta düzeyde ve 0,70'ten büyükse yüksek düzeyde ilişki vardır yorumu yapılabilir (Büyüköztürk, 2016). Analizlerde anlamlılık düzeyi olarak $p=0,05$ alınmıştır. Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliklerinin incelenmesinde LISREL 8.8 paket programı, ölçeklerin güvenirlikleri ile diğer analizlerde ise SPSS 21.0 paket programından yararlanılmıştır.

Altıncı araştırma sorusu kapsamında, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel muhalefetlerinin işe yabancılaşma düzeylerini anlamlı şekilde yordayıp yordamadığını incelemek için parametrik

olmayan regresyon analizi kullanılmıştır. Parametrik olmayan regresyon analizinin kullanılmasının sebebi, standart çoklu regresyon analizinin varsayımlarından biri olan normalliğin sağlanamamasıdır.

Regresyon analizinde amaç bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkende meydana gelen değişikliği ne kadar açıkladıklarını matematiksel bir model çerçevesinde sunmaktır. Bu amaç doğrultusunda en iyi modeli bulmak için parametrik veya parametrik olmayan yöntemlerden en iyi sonucu veren model tercih edilmektedir (Çağlayan, 2012). Örneklemin normal dağılım gösterdiği araştırmalarda parametrik yöntemler kullanılabilirken, normal dağılım göstermediği durumlarda parametrik olmayan yöntemler, örneklemin dağılımından bağımsız bir şekilde kullanılabilir.

Parametrik modeller, varsayımlarının güçlü olması nedeniyle uç değerler olması durumunda olumsuz şekilde etkilenebilmektedir. Buna karşılık, parametrik olmayan regresyon modellerinde bu etkiler düzgünleştirme ile düzeltilebilmektedir.

Eğer n tane (X_i, Y_i) veri çifti gözlenmiş ise regresyon eğrisi, m regresyon fonksiyonu ve ε hata terimi olmak üzere,

$$Y_i = m(X_i) + \varepsilon_i, i = 1, 2, \dots, n$$

şeklinde tanımlanır (Hardle, 1990).

$m(x)$ 'in önceden belirlenmiş fonksiyonel şekline ait bilginin yer almadığı durumlar için parametrik olmayan regresyon modellerinden bahsedilir.

Parametrik olmayan regresyon modelinde $m(x)$ 'e ait önsel bir bilgi mevcut değildir ve hata terimleri de bağımsız ve sıfır ortalamaya sahiptir.

$$Y_i = m(X_i) + \varepsilon_i, E(\varepsilon_i) = 0, i = 1, 2, \dots, n \quad (6)$$

Parametrik olmayan regresyon modeli tahmininde Kernel fonksiyonu kullanılmaktadır. Kernel, parametrik olmayan regresyon tahmin yöntemlerinde kullanılan ağırlıklandırma fonksiyonudur. Genel olarak “K” harfi ile gösterilir ve aşağıdaki özelliklere sahiptir.

$u = x_i - x_h$ ve h bant genişliği (düzgünleştirme parametresi) olmak üzere

$$\int K(u) du = 1 + \infty - \infty$$

$$K(-u) = K(u), \forall u$$

Bant genişliği (düzgünleştirme parametresi) ile kernel K fonksiyonunun belirlenmesi gerekmektedir.

Kernel tahmininde ağırlıklı hareketli ortalamalar kullanılarak düzgünleştirilmiş değerleri bozan uç değerler arındırılarak daha sağlam bir tahminde bulunulmasına olanak tanır (Tezcan, 2011). Band genişliği, parametrik olmayan regresyon fonksiyonu tahmininde düzgünlüğünün derecesini göstermektedir. Band genişliğinin seçimi, Kernel fonksiyonunun seçiminden daha önemlidir. Band genişliğinin seçimi için birçok yöntem önerilmiştir. Uygulamada optimum band genişliğinin seçim yöntemi hakkında bir görüş birliği yoktur. Bu çalışmada en çok kullanılan yöntemlerden birisi olan en küçük kareler çapraz geçerlilik (EKKÇG) tekniği kullanılmıştır.

Araştırmada, bağımlı değişken olarak İşe Yabancılaşma Ölçeği toplam ortalama puanı alınırken, bağımsız değişkenler ise Örgütsel Muhalefet Ölçeği alt boyutları olan örtük muhalefet, haber uçurma ve açık muhalefet ile Örgütsel Muhalefet Ölçeği toplam puanı alınmıştır. Ayrıca, analizlerde bağımlı ve bağımsız değişkenler e tabanına göre logaritmaları alınarak kullanılmıştır. Parametrik olmayan regresyon analizi için R programı kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma problemleri doğrultusunda toplanan verilerin çözümlenmesiyle ulaşılan bulgular, araştırma problemlerinin sırasına uygun olarak tablo ve yorumlarıyla beraber sunulmuştur. Araştırmada öncelikle öğretmenlerin algılarına göre örgütsel muhalefet ve alt boyutlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Sonrasında öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ve alt boyutlarına ilişkin bulgular belirtilmiştir. Son olarak da öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyleri ve işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki ile örgütsel muhalefet ve alt boyutlarının öğretmen işe yabancılaşması üzerine etkisine yönelik bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Bulgular ve Yorum

Çalışmaya katılan öğretmenlerin örgütsel muhalefet algı düzeylerini belirlemek için “Örgütsel Muhalefet Ölçeği (ÖMÖ)”nden aldıkları puanların betimsel istatistikleri hesaplanmıştır. İstatiksel sonuçlar Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9

Katılımcı Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Alt Boyutlar	n	Min	Max	Ort.	Ss.
Örtük Muhalefet	408	1,00	5,00	2,01	0,78
Haber Uçurma	408	1,00	5,00	1,62	0,66
Açık Muhalefet	408	1,00	5,00	3,08	1,07
ÖMÖ Toplam	408	1,00	5,00	2,15	0,64

Tablo 9 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin örtük muhalefet alt boyutundan aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}=2,01$) ile “nadiren” düzeyinde ve standart sapmasının ($ss=0,78$) olduğu görülmektedir. Haber uçurma alt boyutunun puan ortalamasının ($\bar{X}=1,62$) ile “hiçbir zaman” düzeyinde olduğu ve standart sapmasının ($ss=0,66$) olduğu tespit edilmiştir. Açık muhalefet alt boyutunun puan ortalamasının ($\bar{X}=3,08$) ile “ara sıra” düzeyinde olduğu ve standart sapmasının ($ss=1,07$) olduğu görülmektedir. Örgütsel Muhalefet Ölçeği toplam puan ortalamasının ($\bar{X}=2,15$) ile “nadiren” düzeyinde olduğu ve standart sapmasının ($ss=0,64$) olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca puan ortalamaları incelendiğinde, en yüksek ortalamaya “açık muhalefet” boyutunun sahip olduğu görülmektedir.

Bu verilerden hareketle ortaokul öğretmenlerinin, örgütsel muhalefeti algılama düzeyleri oldukça düşük görünmektedir. Okulda yönetime ve yaptığı uygulamalara eleştiride bulunan öğretmen, cezalandırılmakta veya müdürün düşmanca tavırlarına maruz kalmaktadır. Muhalif davranan öğretmen, ders programının kötü yapılması, istemediği veya daha zor olan görevlerin ona verilmesi, yönetimin onunla iletişimi kesmesi, yok sayılmak gibi olumsuzluklar yaşayabilmektedir. Öğretmenler, muhalif davranışları pek fazla sergilemeseler de muhalefet edecekleri zamanlar açık muhalefete yönelmişlerdir ve “ara sıra” düzeyindedir. Açık muhalefet, alan yazında da belirtildiği üzere memnuniyetsizliklerin doğrudan yönetimle, konunun ilgilisi ile paylaşılmasıdır. Öğretmenlerin dikey muhalefetten daha az (nadiren) yatay muhalefeti tercih ettikleri görülmektedir. Bu gruptaki katılımcıların, belirli konularda görüşlerini doğrudan yönetime iletemeyip iletişim sıkıntıları yaşadıkları durumlarda, meslektaşları ile konuyu paylaştıkları yönünde düşünülebilir. Katılımcı öğretmenlerin, muhalif davranışlarından dolayı zarara uğrayacaklarını düşünmeleri, yönetimin eleştirilere yönelik tutumu veya okul kültürü öğretmenleri yatay muhalefete yöneltmektedir. Ancak katılımcıların bu alt boyuttaki puanları, söz konusu durumun nadiren olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin en az sergiledikleri muhalif davranış türü ise, haber uçurmadır. Öğretmenler, kural dışı ya da etik olmayan konuları, ifşa etme konusunda kapalı

görülmektedir. Haber uçurma davranışındaki düşüklük “Kol kırılır, yen içinde kalır” ya da “Bana dokunmayan yılan bin yaşasın” sözlü kültürünün iş yaşamındaki yansıması açısından paralellik göstermektedir. Öte yandan Türk kültüründe haber uçurma davranışları çoğu durumda “ispiyonculuk” olarak da yaftalanmaktadır. Dolayısıyla, haber uçurma davranışının sivil erdem örneği veya örgütsel vatandaşlık kavramının vazgeçilmez unsuru olarak algılanması yönünde bir eğilimin yok denecek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Vurgulamak gerekirse örgütteki kural veya etik dışı uygulamaların yetkililere iletilmesinin örgüt yararına değil ihbar amaçlı olduğu yönünde bu toplumsal kültür hâkimdir. Aynı bağlamda; örgütlerde haber uçurma davranışı örgütsel yaşamda olumsuz algılanırken yöneticiler de ihbar edilmeyi itibar zedelenmesi olarak görmektedir. Bu nedenlerle yönetim tarafından haber uçuran kişiye mobbing kapsamlı ağır bedeller ödetildiği yönünde gözlemler bulunmaktadır.

4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Bulgular ve Yorum

İkinci araştırma sorusu kapsamında, ortaokul öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği faktör ve ölçek toplam puanlarının cinsiyet, medeni durum, mezuniyet durumu, yaş ve kıdem faktörlerine göre anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığına yönelik bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

4.2.1. Örgütsel Muhalefet Algısının Cinsiyete Göre Dağılımına İlişkin Bulgular ve Yorum

Ortaokul öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği faktör ve ölçek toplam puanlarının cinsiyete göre anlamlı değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için Mann Whitney U-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 10’da gösterilmektedir.

Tablo 10

*Araştırma Katılımcısı Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Algılarının Cinsiyete Göre**Mann-Whitney U-Testi Sonuçları*

Alt Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss.	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Örtük Muhalefet	Kadın	301	1,98	0,73	203,27	61185,00	15734,00	0,74
	Erkek	107	2,08	0,91	207,95	22251,00		
Haber Uçurma	Kadın	301	1,56	0,59	196,89	59263,00	13812,00	0,03*
	Erkek	107	1,79	0,81	225,92	24173,00		
Açık Muhalefet	Kadın	301	3,00	1,04	195,72	58913,00	13462,00	0,01*
	Erkek	107	3,30	1,14	229,19	24523,00		
ÖMÖ Toplam	Kadın	301	2,10	0,59	197,88	59562,00	14111,00	0,06
	Erkek	107	2,28	0,76	223,12	23874,00		

*p ≤ 0,05

Tablo 10 incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerinin haber uçurma alt boyut puanları, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (U=13812,00; $p \leq 0,05$). Mann Whitney U testi sonucuna göre ortaokul öğretmenlerin sıra ortalamaları incelendiğinde erkek öğretmenlerin sıra ortalamasının (225,92), kadın öğretmenlerin sıra ortalamasından (196,89) daha yüksek olduğu görülmektedir. Böylece cinsiyetin, Haber uçurma alt boyut puanları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir. Ayrıca puan ortalamaları da incelendiğinde, erkek öğretmenler ($\bar{X}=1,79$) kadın öğretmenlerden ($\bar{X}=1,56$) daha fazla *haber uçurma* davranışı sergilemektedir. Bununla birlikte, daha önce de vurgulandığı gibi öğretmenlerin haber uçurma yönündeki davranış eğilimleri son derece zayıftır.

Tablo 10'dan hareketle katılımcıların açık muhalefet alt boyutundan aldıkları puanların dağılımı cinsiyete göre de anlamlı bir farklılık göstermektedir (U=13462,00; $p \leq 0,05$). Mann Whitney U testi sonucuna göre ortaokul öğretmenlerin sıra ortalamalarına bakıldığında erkek öğretmenlerin sıra ortalaması (229,19) kadın öğretmenlerinin sıra ortalamasından (195,72) daha yüksektir. Dolayısıyla açık muhalefet boyutu puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenebilir. Ayrıca puan ortalamaları da incelendiğinde, erkek öğretmenler ($\bar{X}=3,30$) kadın öğretmenlerden ($\bar{X}=3,00$) daha fazla *açık muhalefet* davranışı

sergilemektedir. Öte yandan katılımcı öğretmenlerin örtük muhalefet ($U = 15734,00$; $p > 0,05$) ve ÖMÖ toplam puanları ise ($U = 14111,00$; $p > 0,05$), cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Buna göre ortaokul öğretmenlerinin *örtük muhalefet* ve ÖMÖ toplam puanları üzerinde cinsiyetin anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Başka bir anlatımla erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere görece daha çok açık muhalefet ve haber uçuurma davranışı içindedir. Cinsiyet değişkeni açısından büyük bir fark olmasa dahi erkek katılımcılar lehine oluşan farklılığın eril toplum yapısı ve kültürle ilişkili olabileceği söylenebilir.

Kayış (2019) tarafından yapılan çalışmada da erkek öğretmenlerin, kadın meslektaşlarına kıyasla daha yüksek düzeyde muhalif davranışlar gösterdikleri saptanmıştır. Bu bulgunun haber uçuurma ve açık muhalefete ilişkin kısımları yürütülen çalışmayla paralellik göstermektedir. Özdemir (2010), araştırma sonucunda açık muhalefet ile örtük muhalefet düzeylerinde cinsiyetin ayırt edici bir değişken olmadığı; ancak buradaki araştırma bulgusuna benzer biçimde; haber uçuurma davranışını erkeklerin daha yüksek düzeyde sergiledikleri sonucuna ulaşmıştır. Yapılan çalışmalar araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Yapılan araştırma sonuçlarından farklı olarak; Arayıt (2020), yaptığı çalışmada öğretmenlerin dikey muhalefet sergileme düzeylerinin cinsiyet faktörüne göre farklılık yaratmadığı, fakat erkeklerin toplam örgütsel muhalefete ve yatay muhalefete ilişkin algılarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Zhuang (2002), ise haber uçuurma davranışını kadınların daha fazla kullandıkları görüşündedir.

4.2.2. Örgütsel Muhalefet Algısının Medeni Duruma Göre Dağılımına İlişkin Bulgular ve Yorum

Ortaokul öğretmenlerinin medeni durumları açısından Örgütsel Muhalefet Ölçeği algılarının dağılımında anlamlı farklılık olup olmadığını incelemek için Mann Whitney U-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 11’de verilmektedir.

Tablo 11

Katılımcı Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Algılarının Medeni Duruma Göre Mann-Whitney U-Testi Sonuçları

Alt Boyut	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	Ss.	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Örtük Muhalefet	Evli	335	2,03	0,77	208,74	69928,00	10807,00	0,119
	Bekâr	73	1,92	0,83	185,04	13508,00		
Haber Uçurma	Evli	335	1,63	0,64	208,75	69931,00	10804,00	0,114
	Bekâr	73	1,58	0,73	185,00	13505,00		
Açık Muhalefet	Evli	335	3,07	1,06	203,90	68305,50	12025,50	0,824
	Bekâr	73	3,12	1,12	207,27	15130,50		
ÖMÖ Toplam	Evli	335	2,16	0,62	208,15	69729,00	11006,00	0,181
	Bekâr	73	2,10	0,73	187,77	13707,00		

Tablo 11’de yer alan veriler incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerinin örtük muhalefet ($U=10807,00$; $p>0,05$), haber uçurma ($U=10807,00$; $p>0,05$), açık muhalefet ($U=12025,50$; $p>0,05$) ve ÖMÖ toplam puanlarının ($U=11060,00$; $p>0,05$), medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, katılımcıların medeni durumu, örgütsel muhalefet algıları üzerinde anlamlı fark yaratmamaktadır.

Özdemir (2010), Arayıt (2020), Koçmar (2019), Yılmaz (2019) ve Esendemir (2019) tarafından yapılan çalışmalarda da katılımcı öğretmenlerin evli olup olmamasına göre örgütsel muhalefet davranışının farklılaşmadığı yönünde bulgular bulunmaktadır. Anılan bulgular, mevcut çalışmanın bulgularıyla örtüşmektedir.

4.2.3. Örgütsel Muhalefet Algısının Mezuniyet Durumuna Göre Dağılımına İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği faktör ve ölçek toplam puanlarının mezuniyet durumlarına göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Mann Whitney U-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 12’de gösterilmektedir.

Tablo 12

Araştırmaya Katılan Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Algılarının Mezuniyet Durumuna Göre Mann-Whitney U-Testi Sonuçları

Alt Boyut	Mezuniyet Durumu	n	$\bar{X}$	Ss.	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Örtük Muhalefet	Lisans	324	2,00	0,78	202,81	65710,00	13060,00	0,569
	Lisansüstü	84	2,04	0,79	211,02	17726,00		
Haber Uçurma	Lisans	324	1,61	0,65	203,33	65879,00	13229,00	0,690
	Lisansüstü	84	1,67	0,70	209,01	17557,00		
Açık Muhalefet	Lisans	324	3,02	1,04	198,27	64241,00	11591,00	0,036*
	Lisansüstü	84	3,31	1,16	228,51	19195,00		
ÖMÖ Toplam	Lisans	324	2,12	0,64	199,66	64690,00	12040,00	0,103
	Lisansüstü	84	2,23	0,64	223,17	18746,00		

* $p \leq 0,05$

Tablo 12 incelendiğinde, katılımcı öğretmenlerin mezuniyet durumu; örtük muhalefet ($U=13060,00$; $p > 0,05$), haber uçurma ($U=13229,00$; $p > 0,05$), ve ÖMÖ toplam puanlarına ($U=12040,00$; $p > 0,05$) göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Başka bir anlatımla; ortaokul öğretmenlerinin örtük muhalefet, haber uçurma ve ÖMÖ toplam puanları üzerinde mezuniyet durumlarının anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Öte yandan Tablo 12’de yer alan verilere göre, öğretmenlerin açık muhalefet faktöründen aldıkları puanlar ise mezuniyet durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($U=11591,00$; $p \leq 0,05$). Mann Whitney U testi sonucuna göre ortaokul öğretmenlerin sıra ortalamaları incelendiğinde; lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin puanı (228,51), lisans mezunu olan öğretmenlerinkinden (198,27) daha yüksektir. Böylece mezuniyet durumunun açık muhalefet alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir. Ayrıca puan ortalamaları incelendiğinde de, lisansüstü mezunu olan öğretmenler ($\bar{X}=3,31$), lisans mezunu olan öğretmenlerden ($\bar{X}=3,02$) daha fazla *açık muhalefet* algısına sahiptir. Dolayısıyla, lisansüstü öğrenim durumuna sahip öğretmenlerin açık muhalefet davranışı sergileme düzeyleri, lisans mezunu öğretmenlerden daha fazladır. Buradan hareketle yüksek

lisans eğitimi alan öğretmenlerin mesleki özgüven kazanarak muhalefet algılarının şekillendiği söylenebilir.

Konuyla ilgili yapılmış araştırmalar incelendiğinde; Özdemir (2010), öğretmenlerin öğrenim durumlarının, örgütsel muhalefetin örtük muhalefet ve açık muhalefet alt boyutlarında ayırt edici bir değişken olmadığını belirlemiştir. Yanı sıra lisansüstü öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin, lisans mezunu olanlara göre daha yüksek düzeyde haber uçuurma davranışı sergiledikleri yönünde bir algıya sahip olduklarını bulgulamıştır. Akada (2015) da yaptığı çalışmada, öğretmen mezuniyet durumlarının, örgütsel muhalefetin haber uçuurma ve dikey muhalefet alt boyutlarında farklılık oluşturmadığını; yatay muhalefet alt boyutunda ise lisansüstü mezunu olanlar lehine anlamlı bir farklılık oluşturduğunu tespit etmiştir.

Alan yazındaki diğer çalışmaların sonuçları incelendiğinde, öğrenim durumu faktörünün anlamlı farklılık oluşturduğu boyutların farklı olduğu görülmektedir. Bu farklılık, örgüt yapısı ve kültürü, örneklem grubunun özellikleri, araştırmanın yapıldığı tarihin özellikleri ve koşullarından kaynaklı olabilir. Bu noktada öğrenim durumunun örgütsel muhalefet üzerine etkisi olmadığını bulgulayan çalışmalar da mevcuttur. Aydın (2015)'in çalışmasında örgütsel muhalefetin alt boyutlarının hiçbirinde öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık oluşmamıştır. Bu çalışmada öğretmenlerin öğrenim durumunun örgütsel muhalefet davranışlarına etki eden bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yaşa (2018) tarafından, öğretmenlerin öğrenim durumunu önlisans+lisans ve lisansüstü öğrenimi şeklinde sınıflandırılan araştırmada, öğretmenlerin örgütsel muhalefet görüşleri farklılaşmamıştır. Öğrenim durumunun örgütsel muhalefet için etkili bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.2.4. Örgütsel Muhalefet Algısının Yaşa Göre Dağılımına İlişkin Bulgular ve Yorum

Ortaokul öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği faktör ve ölçek toplam puanlarının yaşlarına göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Kruskal Wallis H-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 13’te gösterilmektedir.

Tablo 13

Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Algılarının Yaşa Göre Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları

Alt Boyut	Yaş Aralığı	n	$\bar{X}$	Ss.	Sıra Ort.	χ^2	p	Anlamlı Farklılık
Örtük Muhalefet	(1) 21-30	50	1,88	0,76	184,19	3,71	0,294	
	(2) 31-40	181	2,08	0,82	214,79			
	(3) 41-50	125	2,01	0,79	203,94			
	(4) 51 yaş ve üstü	52	1,86	0,63	189,54			
Haber Uçurma	(1) 21-30	50	1,58	0,60	198,30	0,36	0,947	
	(2) 31-40	181	1,60	0,62	202,75			
	(3) 41-50	125	1,67	0,73	208,81			
	(4) 51 yaş ve üstü	52	1,63	0,66	206,18			
Açık Muhalefet	(1) 21-30	50	3,26	1,07	222,63	1,47	0,688	
	(2) 31-40	181	3,05	1,07	201,72			
	(3) 41-50	125	3,09	1,09	204,20			
	(4) 51 yaş ve üstü	52	3,00	1,04	197,46			
ÖMÖ Toplam	(1) 21-30	50	2,12	0,59	202,85	1,00	0,801	
	(2) 31-40	181	2,17	0,67	208,04			
	(3) 41-50	125	2,16	0,65	206,13			
	(4) 51 yaş ve üstü	52	2,06	0,60	189,85			

Tablo 13 incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerinin örtük muhalefet ($\chi^2=3,71$; $p>0,05$); haber uçurma ($\chi^2=0,36$; $p>0,05$); açık muhalefet ($\chi^2=1,47$; $p>0,05$) alt boyutlarından aldıkları puanların yaşa göre anlamlı farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Ortaokul öğretmenlerinin ÖMÖ toplam puanlarının yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($\chi^2=1,00$; $p>0,05$). Bu bulguya göre, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel muhalefet davranışları üzerinde yaşın anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu bulgu alan yazındaki benzer çalışmalarla uyumludur. Özdemir (2010) tarafından yapılan çalışmada öğretmen yaşlarının örgütsel muhalefet ile anlamlı farklılık oluşturmadığı, düzeylerin benzer

olduğu bulgusu elde edilmiştir. Benzer şekilde Aydın (2015), Kayış (2019), Yılmaz (2019), Esendemir (2019) de yaptıkları çalışmalarında yaş değişkeni ile örgütsel muhalefet arasında anlamlı ilişki tespit edememişlerdir. Yürütülen çalışmada elde edilen bulgular, araştırma sonuçlarıyla uyumludur.

4.2.5. Örgütsel Muhalefet Algısının Kıdem Yılına Göre Dağılımına İlişkin Bulgular ve Yorum

Katılımcı öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Ölçeği puanlarının kıdem yılına göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Kruskal Wallis H-testi yapılmıştır. Bulunan sonuçlar Tablo 14'te yer almaktadır.

Tablo 14

Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Algılarının Kıdem Yılına Göre Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları

Alt Boyut	Kıdem	n	$\bar{X}$	Ss.	Sıra Ort.	χ^2	p	Anlamlı Farklılık
Örtük Muhalefet	(1) 1-8 yıl	86	1,90	0,71	189,74	9,16	0,027*	3>4
	(2) 9-16 yıl	150	2,08	0,84	212,70			
	(3) 17-24 yıl	101	2,13	0,81	224,74			
	(4) 25 yıl ve üstü	71	1,80	0,64	176,25			
Haber Uçurma	(1) 1-8 yıl	86	1,53	0,56	190,56	2,30	0,512	
	(2) 9-16 yıl	150	1,65	0,66	212,28			
	(3) 17-24 yıl	101	1,61	0,68	199,99			
	(4) 25 yıl ve üstü	71	1,68	0,74	211,37			
Açık Muhalefet	(1) 1-8 yıl	86	3,07	1,03	203,19	3,90	0,272	
	(2) 9-16 yıl	150	3,08	1,10	205,01			
	(3) 17-24 yıl	101	3,22	1,09	219,54			
	(4) 25 yıl ve üstü	71	2,89	1,03	183,62			
ÖMÖ Toplam	(1) 1-8 yıl	86	2,07	0,56	192,77	5,14	0,162	
	(2) 9-16 yıl	150	2,19	0,68	212,58			
	(3) 17-24 yıl	101	2,24	0,69	217,55			
	(4) 25 yıl ve üstü	71	2,02	0,57	183,08			

* p ≤ 0,05

Tablo 14’te yer alan verilerden hareketle, öğretmenlerin örtük muhalefet puanlarının kıdem yılına göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($\chi^2=9,16$; $p\leq 0,05$). Buna göre, ortaokul öğretmenlerinin örtük muhalefet alt boyutu algılarında kıdem yılının anlamlı etkisi bulunmaktadır. Gözlenen anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan non-parametrik çoklu karşılaştırma sonucuna göre, 17-24 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin sıra ortalaması (224,74), 25 yıl ve üzeri kıdeme bulunan öğretmenlerin sıra ortalamasından (176,25) daha yüksektir. Ayrıca, kıdemi 17-24 yıl olan öğretmenlerin örtük muhalefet alt boyutu puanı, ($\bar{X}=2,13$), 25 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X}=1,80$) daha yüksektir.

Tablo 14’te yer alan veriler incelendiğinde, katılımcıların haber uçurma boyutundan aldıkları puanların kıdem yılına göre anlamlı farklılık oluşturmadığı bulunmuştur ($\chi^2=2,30$; $p> 0,05$). Ortaokul öğretmenlerinin açık muhalefet boyutundan aldıkları puanların da kıdem yılına göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($\chi^2=3,90$; $p> 0,05$). Katılımcı öğretmenlerin ÖMÖ toplam puanlarının kıdem yılına göre anlamlı farklılık yaratmadığı görülmüştür ($\chi^2 =5,14$; $p> 0,05$). Dolayısıyla, öğretmenlerin haber uçurma, açık muhalefet ve ÖMÖ toplam puanları üzerinde kıdem yılının anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Örtük muhalefet alt boyutunda ise kıdem değişkeninin anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 17-24 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerin, okulla ilgili memnuniyetsizliklerini daha çok iş arkadaşları ile paylaşmayı tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Benzer şekilde Uçar (2016) yaptığı çalışmada, muhalif davranış biçimlerinden örtük muhalefet, haber uçurma, açık muhalefet boyutlarında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Elde ettiği bulguya göre, orta düzeyde mesleki kıdeme sahip öğretmenler daha fazla örtük muhalefet sergilediğini gözlemlemiştir. Bu bulgu, yürütülen araştırmayla paralellik göstermektedir.

Başka bir anlatımla mesleğe yeni başlayan öğretmenler, örgütü tanıma ve uyum sağlama, kabul görme, muhalif davranışların örgütte nasıl karşılanacağına ilişkin düşüncelerinin daha fazla olmasından kaynaklı risk almak istememektedir. Diğer taraftan mesleki deneyimi 25 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin ise mesleki tecrübeleri, olgunlukları veya emekliye

ayrılmaları yakın olduğundan okul uygulamalarında memnun olmadıkları kararları ifade etmekten kaçınabilmektedir. Orta düzeyde mesleki deneyimi olan öğretmenler ise mesleki kariyer ve gelişimleri için hoşlarına gitmeyen uygulamaları dile getirmek istemekte; ancak bunu doğrudan yönetimle paylaşmamaktadır. Söz konusu durumun, yönetimin tutumundan kaynaklandığı yorumu yapılabilir. Öğretmenler, yönetimin uygulama ve kararlarına zıt olan düşüncelerini, doğrudan yöneticilere dile getirdikleri takdirde ceza veya mobbing gibi yaptırımlarla karşılaşarak zor durumda kalacakları endişesine kapılabilmektedir.

Çalışma bulgularından farklı olarak; Özdemir (2010), Yıldız (2014), Akada (2015) ve Aydın (2015) yaptıkları araştırmalarda, katılımcıların örgütsel muhalefet algılarına göre hiçbir alt boyutta mesleki kıdem değişkenine ilişkin farklılık göstermediğini saptamışlardır. Ağalday (2013) ve Gürcan (2020), öğretmenlerin dikey ve yatay muhalefet davranışı gösterme düzeylerinin, katılımcıların kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır.

Alan yazındaki farklı çalışmalar incelendiğinde; kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılığa neden olan boyutların birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Bu çalışmada örtük muhalefet boyutunda farklılaşma bulunurken; dikey muhalefet boyutunda farklılaşma gözlenen çalışmalar da mevcuttur. Yaşa (2018) ve Arayıt (2020), çalışmalarında dikey muhalefet alt boyutunda kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık olduğunu tespit etmişlerdir. Bu düzlemde; kıdem yılı daha fazla olan öğretmenlerin, açık muhalefet davranışını daha çok sergilediklerini gözlemlemişlerdir.

4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Bulgular ve Yorum

Yürütülen araştırma çalışmasına katılan öğretmenlerin, işe yabancılaşma algılarını belirlemek için İşe Yabancılaşma Ölçeği (İYÖ) puanlarının betimsel istatistikleri hesaplanmıştır. Bulunan sonuçlara Tablo 15'te yer verilmiştir.

Tablo 15

Katılımcı Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Alt Boyutlar	n	Min	Max	Ort.	Ss.
Güçsüzlük	408	1,00	4,80	2,14	0,79
Anlamsızlık	408	1,00	4,82	1,63	0,75
Yalıtılmışlık	408	1,00	5,00	1,83	0,77
Okula Yabancılaşma	408	1,00	5,00	3,06	0,82
İYÖ Toplam	408	1,08	4,34	2,08	0,58

Tablo 15 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin güçsüzlük faktöründen aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}=2,14$) ile “nadiren” düzeyinde ve standart sapması ($ss=0,79$)'dur. Bulgulara göre anlamsızlık alt boyutu, puan ortalaması ($\bar{X}=1,63$) ile “hiçbir zaman” düzeyinde ve standart sapması ($ss=0,75$) olarak tespit edilmiştir. Yalıtılmışlık alt boyutunun puan ortalaması ($\bar{X}=1,83$) ile “nadiren” düzeyinde ve standart sapması ($ss=0,77$) şeklinde elde edilmiştir. Okula yabancılaşma boyutunun puan ortalaması ($\bar{X}=3,06$) ile “bazen” düzeyinde ve standart sapması ($ss=0,82$) şeklinde bulunmuştur. İşe Yabancılaşma Ölçeği toplam puan ortalamasının ($\bar{X}=2,08$) ile “nadiren” düzeyinde ve standart sapmasının ($ss=0,58$) olduğu görülmektedir. Ayrıca, faktör ortalamaları incelendiğinde, en yüksek ortalamanın “bazen” sınırları içinde kalmakla birlikte *okula yabancılaşma* alt boyutunda olduğu anlaşılmaktadır. Gerçekte standart sapma puanlarının gerek burada gerekse örgütsel muhalefet algı ölçeğinde yüksek olması, katılımcıların homojen bir yapı (dağılım) içinde olmadığını ortaya koymaktadır. Bu durumu, katılımcı kitlesinin farklı okullarda görevli olduğu, dolayısıyla farklı kültürel yapılar içinde yer almasıyla birlikte düşünmek yanlış olmayacaktır.

Buna göre elde edilen bulgular, araştırmaya katılan öğretmenlerin genel toplam işe yabancılaşma algılarının “nadiren” sınırları içinde ve çok düşük düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma sonuçlarına göre öğretmenlerin işe yabancılaşma alt boyut ortalamaları, en yüksekten en düşüğe doğru okula yabancılaşma, güçsüzlük, yalıtılmışlık ve anlamsızlık

şeklinde belirlenmiştir. Konuya ilişkin alan yazın incelendiğinde, eğitim örgütlerinde yapılan başka çalışmaların da benzer sonuçları olduğu görülmektedir. Örneğin; Çalışır (2006), Şirin (2009), Kasapoğlu (2015) ve Ak (2019)'ın çalışmalarında da aynı sonuçlara rastlanmıştır.

Katılımcı algıları açısından örgütsel yabancılaşmanın düşük seviyede olmasının bir nedeni, öğretmenlik mesleğinin yapısı itibarıyla insanlarla etkileşime ve iletişime açık oluşu ile yalnızlığı engellemesi; topluma faydada bulunarak, gelişim ve değişime olanak sağlayarak bireysel ve mesleki doyumu desteklemesi; çalışma şartlarının bağımsızlığa elverişli oluşuyla ilgilidir (Eryılmaz & Burgaz, 2011, s. 283). Nitekim; Mercan (2006), Erjem (2005), Elma (2003) gibi farklı araştırma çalışmaları incelendiğinde de yabancılaşma düzeyinin düşük olması bu görüşü destekler niteliktedir.

Öğretmen işe yabancılaşmasının anlamsızlık alt boyutu algılarının “hiçbir zaman” düzeyinde olması, öğretmenlerin yaptıkları işi anlamlı buldukları şeklinde düşünülebilir. Yanı sıra, öğretmenliği sıkıcı ve monoton bulmadıkları, gerçekçi beklentilere sahip oldukları ve içsel olarak mesleği sevdikleri, değer verdikleri yönünde de görülebilir.

Yalıtılmışlık alt boyutu algılarının “nadiren” düzeyinde çıkması ise, görece okullarda sosyal ilişkilerin ve iletişimin yoğunluğuyla açıklanabilir. Öğretmenlerin kendilerini iş arkadaşlarından ayırtırılmış ve yalnız hissetmedikleri yorumu da yapılabilir. Eğitim örgütü olan okulların dinamik yapısından dolayı sürekli hareketlilik vardır. Sosyal etkinlikler, tören ve kutlamalar, zümre ve öğretmen kurul toplantıları nedeniyle formel ve informal ortamlarda sıklıkla bir araya gelen öğretmenler arasındaki yalnızlık duygusu sosyal olarak yalıtık ortamlarda çalışanlardan daha azdır. Öğretmenlerin çalışma ortamı genel olarak yalnızlaşmayı sınırlandırırken, dayanışma ve beraberlik duygusunu da artırmaktadır (Eryılmaz & Burgaz, 2011, s. 276).

Güçsüzlük alt boyutunun “nadiren” düzeyinde bulunması, araştırmaya katılan öğretmenlerin okullarının aşırı bürokratik yapıda olmadığını düşündürmektedir. Bürokratik yapının hâkim olduğu örgütlerde, aşırı merkezileşme nedeniyle öğretmenlerin yönetsel kararlara katılma ve

iş ile ilgili inisiyatif kullanımlarının sınırlandırılması onlara güçsüz hissettirmektedir (Kasapoğlu, 2015, s. 10-11). Öte yandan güçsüzlük boyutunda işe yabancılaşmanın düşük düzeyde olması, öğretmenlerin işi üzerine etkisinin olduğunu ve kontrolü elinde bulundurduğunu düşüncelerinden de kaynaklanabilir. Aynı bağlamda öğretmenlerin mesleki anlamda kendilerini yeterli hissettikleri söylenebilir. Meslekleri üzerinde hâkimiyet sahibi oldukları ve bir şeyi değiştirebilecek güçlerinin bulunduğu inancı taşıdıkları şeklinde de yorumlanabilir.

Okula yabancılaşma alt boyutunun ise “ bazen” düzeyinde ve diğer boyutlara göre en yüksek ortalamaya sahip olması, okul iklimi ve eğitim örgütünün doğal yapısından kaynaklanıyor olmalıdır. Katılımcılar, sınıfta öğrencilerle birlikteyken, olası olumsuzlukları sınıf dışında bırakarak kendilerini daha rahat hissediyor olabilir. Öte yandan yabancılaşmayı ortaya çıkaran nedenler arasında ise, maaşların düşüklüğü, iş yükünün fazla olması, okul çevresi ve çalışma koşulları gibi nedenler ileri sürülebilir. Öğretmenlerden istenen görevlerin kimi zaman meslekleriyle alakalı olmaması veya zaman alıcı olması bazen sorumluluktan kaçmalarına da neden olabilmektedir. Öğretmenin okul bitiş ziliyle beraber ayrılması, eğitim- öğretim süresi dışındaki zamanlarda da okulda kalarak çalışmaması aidiyet duygusunu sınırlayıcı bir etmen olarak düşünülebilir. Meslektaşları ve müdürü tarafından takdir edileceğini düşünen öğretmenlerin ise, okulda daha özverili çalıştığı ve yabancılaşmalarının düşük düzeyde olduğu söylenebilir (Ak, 2019).

Alan yazında yapılan birçok çalışmada da araştırmacılar, işe yabancılaşmanın en çok okula yabancılaşma alt boyutunda yaşandığını saptamışlardır (Ak, 2019; Elma, 2003; Çalışır, 2006; Şirin, 2009; Yıldız, 2013). Söz konusu çalışma bulguları, yürütülen araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Bunun yanında, ulaşılan bulgularla paralellik göstermeyen bazı çalışmalar da vardır. Buna örnek olarak Yılmaz, Sarpkaya (2009) ve Erjem (2005)’in çalışmaları, gösterilebilir.

4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Bulgular ve Yorum

Dördüncü araştırma sorusu kapsamında, ortaokul öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Ölçeği puanlarının cinsiyet, medeni durum, mezuniyet durum, yaş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğine ilişkin elde edilen bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

4.4.1. İşe Yabancılaşma Algısının Cinsiyete Göre Dağılımıyla İlgili Bulgular ve Yorum

Katılımcıların İşe Yabancılaşma Ölçeği faktör ve ölçek toplam puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Mann Whitney U-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 16’da gösterilmektedir.

Tablo 16

Araştırmaya Katılan Ortaokul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Algılarının Cinsiyete Göre Mann-Whitney U-Testi Sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss.	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Güçsüzlük	Kadın	301	2,14	0,78	206,40	62125,00	15533,00	0,58
	Erkek	107	2,12	0,85	199,17	21311,00		
Anlamsızlık	Kadın	301	1,57	0,67	198,95	59884,00	14433,00	0,11
	Erkek	107	1,80	0,92	220,11	23552,00		
Yalıtılmışlık	Kadın	301	1,80	0,73	202,43	60930,50	15479,50	0,55
	Erkek	107	1,92	0,89	210,33	22505,50		
Okula Yabancılaşma	Kadın	301	3,05	0,79	203,77	61334,50	15883,50	0,83
	Erkek	107	3,07	0,92	206,56	22101,50		
İYÖ Toplam	Kadın	301	2,06	0,53	202,11	60835,50	15384,50	0,49
	Erkek	107	2,15	0,69	211,22	22600,50		

Tablo 16 incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerinin güçsüzlük ($U=15533,00$; $p>0,05$), anlamsızlık ($U=14433,00$; $p>0,05$), yalıtılmışlık ($U=15479,50$; $p>0,05$), okula yabancılaşma ($U=15883,50$; $p>0,05$), ve İYÖ toplam puanları ($U=15384,50$; $p>0,05$), cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Buna göre, ortaokul öğretmenlerinin cinsiyetlerinin, işe yabancılaşma düzeyleri üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır.

Kasapoğlu (2015) ve Elma (2003), tarafından yapılan araştırmada da işe yabancılaşmanın hiçbir alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaşma görülmemiştir. Bu sonuç araştırmayı destekler niteliktedir.

4.4.2. İşe Yabancılaşma Algısının Medeni Duruma Göre Dağılımıyla İlgili Bulgular ve Yorum

Yürütülen araştırmada öğretmenlerin, İşe Yabancılaşma Ölçeği faktör ve ölçek toplam puanlarının medeni duruma göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Mann Whitney U-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 17’de gösterilmektedir.

Tablo 17

Araştırmaya Katılan Ortaokul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Algılarının Medeni Duruma Göre Mann-Whitney U-Testi Sonuçları

Alt Boyut	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	Ss.	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Güçsüzlük	Evli	335	2,14	0,79	205,74	68923,00	11812,00	,649
	Bekâr	73	2,11	0,80	198,81	14513,00		
Anlamsızlık	Evli	335	1,64	0,76	204,26	68426,50	12146,50	,929
	Bekâr	73	1,60	0,68	205,61	15009,50		
Yalıtılmışlık	Evli	335	1,82	0,76	203,11	68041,50	11761,50	,609
	Bekâr	73	1,90	0,86	210,88	15394,50		
Okula Yabancılaşma	Evli	335	3,03	0,79	201,56	67521,50	11241,50	,279
	Bekâr	73	3,18	0,98	218,01	15914,50		
İYÖ Toplam	Evli	335	2,07	0,58	202,31	67772,50	11492,50	,421
	Bekâr	73	2,10	0,55	214,57	15663,50		

Tablo 17’den hareketle veriler incelendiğinde, katılımcıların güçsüzlük ($U=11812,00$; $p>0,05$), anlamsızlık ($U=12246,50$; $p>0,05$), yalıtılmışlık ($U=11761,50$; $p>0,05$), okula yabancılaşma ($U=11241,50$; $p>0,05$) ve İYÖ toplam puanları ($U=11492,50$; $p>0,05$), medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık oluşturmamaktadır. Buna göre ortaokul öğretmenlerinin işe yabancılaşma algılarının düzeyinde medeni durumun anlamlı etkisi bulunmamaktadır.

Araştırma bulgusuyla benzer şekilde; Şirin (2009), Eryılmaz ve Burgaz (2011), Kılçık (2011), Emir (2012), Korkmaz (2014), Aydın (2015) ve Arayıt (2020) tarafından yapılan çalışmalarda da medeni durum değişkeninin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. Bu düzlemde bulgular, paralellik göstermektedir.

Konuyla ilgili alan yazın incelendiğinde; yapılan araştırmadan farklı olarak medeni durum değişkeninin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır (Çelik, 2019).

4.4.3. İşe Yabancılaşma Algısının Mezuniyet Durumuna Göre Dağılımına İlişkin Bulgular ve Yorum

Katılımcıların, İşe Yabancılaşma Ölçeği alt boyut ve ölçek toplam puanlarının mezuniyet durumuna göre nasıl değiştiğini araştırmak için Mann Whitney U-testi yapılmıştır. Sonuçlara Tablo 18’de yer verilmektedir.

Tablo 18

Araştırmaya Katılan Ortaokul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Algılarının Mezuniyet Durumuna Göre Mann-Whitney U-Testi Sonuçları

Alt Boyut	Mezuniyet Durum	n	$\bar{X}$	Ss.	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Güçsüzlük	Lisans	324	2,14	0,80	205,28	66510,50	13355,50	,793
	Lisansüstü	84	2,11	0,79	201,49	16925,50		
Anlamsızlık	Lisans	324	1,62	0,75	201,47	65276,50	12626,50	,305
	Lisansüstü	84	1,69	0,76	216,18	18159,50		
Yalıtılmışlık	Lisans	324	1,84	0,80	203,81	66036,00	13386,00	,817
	Lisansüstü	84	1,81	0,69	207,14	17400,00		
Okula Yabancılaşma	Lisans	324	3,06	0,81	204,21	66165,50	13515,50	,923
	Lisansüstü	84	3,06	0,90	205,60	17270,50		
İYÖ Toplam	Lisans	324	2,08	0,58	203,98	66089,50	13439,50	,861
	Lisansüstü	84	2,08	0,57	206,51	17346,50		

Tablo 18’de yer alan verilere göre, katılımcıların güçsüzlük ($U=13355,50$; $p>0,05$), anlamsızlık ($U=12626,50$; $p>0,05$), yalıtılmışlık ($U=13386,00$; $p>0,05$), okula yabancılaşma

($U=13515,50$; $p>0,05$) ve İYÖ toplam puanları ($U=13439,50$; $p>0,05$), mezuniyet durumuna göre anlamlı farklılık belirtmemektedir. Buna göre ortaokul öğretmenlerinin işe yabancılaşma algıları üzerinde mezuniyet durumlarının anlamlı bir etkisi yoktur.

Eryılmaz (2010), Açıkl (2013) ve Çelik (2019) tarafından yapılan çalışmalarda da öğrenim durumu değişkenine bağlı olarak öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar ile eldeki bulgular arasında benzerlik bulunmaktadır.

4.4.4. İşe Yabancılaşma Algısının Yaşa Göre Dağılımına İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırma katılımcılarının, İşe Yabancılaşma Ölçeği alt boyut ve ölçek toplam puanlarının yaşa göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Kruskal Wallis H-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 19'da gösterilmektedir.

Tablo 19

*Ortaokul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Algılarının Yaşa Göre Kruskal Wallis H-Testi**Sonuçları*

Alt Boyut	Yaş Aralığı	n	$\bar{X}$	Ss.	Sıra Ort.	χ^2	p	Anlamlı Farklılık
Güçsüzlük	(1) 21-30	50	2,04	0,78	188,26	13,74	,003*	2>4
	(2) 31-40	181	2,28	0,78	226,53			
	(3) 41-50	125	2,08	0,84	195,33			
	(4) 51 yaş ve üstü	52	1,87	0,66	165,48			
Anlamsızlık	(1) 21-30	50	1,42	0,58	170,44	9,93	,019*	2>1
	(2) 31-40	181	1,72	0,77	221,12			
	(3) 41-50	125	1,66	0,82	203,70			
	(4) 51 yaş ve üstü	52	1,46	0,58	181,30			
Yalıtılmışlık	(1) 21-30	50	1,66	0,70	175,57	8,00	,046*	2>1
	(2) 31-40	181	1,91	0,78	218,87			
	(3) 41-50	125	1,87	0,84	205,48			
	(4) 51 yaş ve üstü	52	1,64	0,60	179,95			
Okula Yabancılaşma	(1) 21-30	50	3,00	0,78	199,47	9,69	,021*	4>2
	(2) 31-40	181	2,99	0,76	194,63			
	(3) 41-50	125	3,05	0,85	201,30			
	(4) 51 yaş ve üstü	52	3,37	0,96	251,37			
İYÖ Toplam	(1) 21-30	50	1,94	0,49	174,04	8,12	,044*	2>1
	(2) 31-40	181	2,15	0,58	220,73			
	(3) 41-50	125	2,08	0,63	200,72			
	(4) 51 yaş ve üstü	52	1,97	0,46	186,39			

* p ≤ 0,05

Tablo 19'daki veriler incelendiğinde, öğretmenlerin yaşa göre güçsüzlük alt boyutu algılarının anlamlı bir farklılık oluşturduğu saptanmıştır ($\chi^2=13,74; p \leq 0,05$). Buna göre, ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre güçsüzlük faktöründen aldıkları puan üzerinde yaşlarının anlamlı etkisi bulunmaktadır. Gruplar arasında gözlenen anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan non-parametrik çoklu karşılaştırma sonucuna göre, 31-40 yaş arasında olan öğretmenlerin sıra ortalaması (226,53), 51 yaş ve üstü olanların sıra ortalamasından (165,48) daha yüksektir. Ayrıca, yaşı 31-40 arası olan öğretmenlerin güçsüzlük alt boyutu puan ortalaması ($\bar{X}=2,28$), 51 yaş ve üstü olan öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X}=1,87$) daha yüksektir.

Diğer yandan ise; Tablo 19’da yer alan bilgilere göre katılımcıların, anlamsızlık alt boyutu algılarının yaşa göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($\chi^2=9,93;p\leq0,05$). Buna göre, ortaokul öğretmenlerinin anılan alt boyuttan aldıkları puanları üzerinde yaşlarının anlamlı etkisi bulunmaktadır. Gruplar arasında gözlenen anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan non-parametrik çoklu karşılaştırma sonucuna göre, 31-40 yaş arasında olan öğretmenlerin sıra ortalaması (221,12), 21-30 yaş arasında olanların sıra ortalamasından (170,44) daha yüksektir. Ayrıca, yaşı 31-40 arasında olan öğretmenlerin anlamsızlık faktörü puan ortalaması ($\bar{X}=1,72$), yaşı 21-30 arasında olanların ortalamasından ($\bar{X}=1,42$) daha yüksektir.

Tablo 19’dan hareketle, ortaokul öğretmenlerinin yalıtılmışlık alt boyutu algılarının yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ($\chi^2=8,00;p\leq0,05$). Buna göre, katılımcı öğretmenlerin anılan alt boyuttan aldıkları puan üzerinde yaşın anlamlı etkisi bulunduğu anlaşılmaktadır. Gözlenen anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan non-parametrik çoklu karşılaştırma sonucuna göre, yaşı 31-40 arası olan öğretmenlerin sıra ortalaması (218,87), 21-30 yaş arasında olanların sıra ortalamasından (175,57) daha yüksektir. Ayrıca, yaşı 31-40 aralığında olan öğretmenlerin yalıtılmışlık faktörü puan ortalaması ($\bar{X}=1,91$), yaşı 21-30 aralığında olan öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X}=1,66$) daha yüksektir.

Bununla birlikte, tabloda yer alan veriler incelenmeye devam edildiğinde; katılımcı öğretmenlerin, okula yabancılaşma algılarına ilişkin puanlarının yaşa göre anlamlı farklılık oluşturduğu görülmüştür ($\chi^2=9,69;p\leq0,05$). Buna göre, öğretmenlerin söz konusu alt boyuttan aldıkları puanları üzerinde yaşlarının anlamlı etkisi bulunduğu anlaşılmaktadır. Bulunan anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan non-parametrik çoklu karşılaştırma sonucuna göre, 51 yaş ve üstünde olan öğretmenlerin sıra ortalaması (251,37), 31-40 yaş arasında olanların sıra ortalamasından (194,63) daha yüksektir. Ayrıca, 51 yaş ve üstünde olan öğretmenlerin okula yabancılaşma boyutuna ilişkin

algısının puan ortalaması ($\bar{X}=3,37$), 31-40 yaş arasında olan öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X}=2,99$) daha yüksektir.

Tablo 19'a göre, ortaokul öğretmenlerinin İYÖ toplam puanların yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur ($\chi^2=8,12$; $p\leq 0,05$). Böylelikle, katılımcıların İYÖ'nden aldıkları puanları üzerinde yaşın anlamlı etkisinin varlığı saptanmıştır. Gözlenen anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla non-parametrik çoklu karşılaştırma yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, 31-40 yaş arasında olan öğretmenlerin sıra ortalaması (220,73), 21-30 yaş arasında olanların sıra ortalamasından (174,04) daha yüksektir. Ayrıca, yaşı 31-40 arasında olan öğretmenlerin İYÖ'nden aldıkları puan ortalaması ($\bar{X}=2,15$), yaşı 21-30 arasında olan öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X}=1,94$) daha yüksektir.

Başka bir anlatımla; öğretmenlerin yaşları, işe yabancılaşma algıları üzerinde anlamlı farklılık oluşturmaktadır. Ortaokul öğretmenlerinin toplam işe yabancılaşma algısının en yüksek düzeyde olduğu yaş aralığı 31- 40'tır. Bu yaş grubundaki öğretmenlerin algılarına göre yüksek düzeyde anlamsızlık, güçsüzlük ve yalıtılmışlık yaşadıkları belirlenmiştir. 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin ise yüksek düzeyde okula yabancılaşma yaşadıkları saptanmıştır. Bu araştırma ile benzer şekilde, Arayıt (2020), yaptığı çalışmada katılımcı öğretmenlerin yaşına bağlı olarak toplam işe yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık düzeyinde anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Okula yabancılaşma boyutunda ise yaş faktörüne bağlı farklılık bulunamamıştır. 21-30 yaş ile 31-40 yaş grubunda olan öğretmenlerin daha fazla güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık yaşadığı belirlenmiştir. Bu bulgular ile yapılan çalışma sonuçları birebir örtüşmektedir. Yürütülen araştırmadan ayrılan yönü ise, anılan çalışmada okula yabancılaşma ile yaş faktörü arasında anlamlı farklılık bulunmamasıdır.

Çalışmanın söz konusu bulguları, Çelik (2019) tarafından yapılan çalışma ile kısmen benzerlik göstermektedir. Yaptığı araştırma sonucu elde ettiği bulgulara göre; öğretmenlerin yaş değişkeninin, işe yabancılaşmanın bütün alt boyutlarında anlamlı farklılık oluşturduğunu

ortaya koymuştur. Çelik (2019), söz konusu çalışma bulgularından farklı olarak, okula yabancılaşmayı en çok yaşayanların 21-30 yaş grubu öğretmenlerken; anlamsızlık ve yalıtılmışlığı en çok yaşayanların 51 ve üstü yaş grubu öğretmenler olduğunu bulgulamıştır.

4.4.5. İşe Yabancılaşma Algısının Kıdeme Göre Dağılımıyla İlgili Bulgular ve Yorum

Ortaokul öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Ölçeği alt boyut ve ölçek toplam puanlarının kıdeme göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Kruskal Wallis H-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 20’de yer almaktadır.

Tablo 20

Ortaokul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Algılarının Kıdeme Göre Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları

Alt Boyut	Kıdem	n	$\bar{X}$	Ss.	Sıra Ort.	χ^2	p	Anlamlı Farklılık
Güçsüzlük	(1) 1-8 yıl	86	2,08	0,76	195,83	10,98	,012*	2>4
	(2) 9-16 yıl	150	2,26	0,79	223,10			
	(3) 17-24 yıl	101	2,18	0,84	209,50			
	(4) 25 yıl ve üstü	71	1,89	0,72	168,59			
Anlamsızlık	(1) 1-8 yıl	86	1,49	0,63	179,49	7,99	,046*	2>1
	(2) 9-16 yıl	150	1,71	0,79	218,86			
	(3) 17-24 yıl	101	1,70	0,81	214,57			
	(4) 25 yıl ve üstü	71	1,53	0,69	190,13			
Yalıtılmışlık	(1) 1-8 yıl	86	1,69	0,67	183,01	10,15	,017*	3>4
	(2) 9-16 yıl	150	1,88	0,79	212,53			
	(3) 17-24 yıl	101	2,01	0,88	227,27			
	(4) 25 yıl ve üstü	71	1,65	0,63	181,17			
Okula Yabancılaşma	(1) 1-8 yıl	86	3,00	0,84	196,12	5,63	,131	
	(2) 9-16 yıl	150	3,03	0,77	199,50			
	(3) 17-24 yıl	101	3,01	0,81	197,96			
	(4) 25 yıl ve üstü	71	3,25	0,92	234,51			
İYÖ Toplam	(1) 1-8 yıl	86	1,97	0,52	181,42	8,21	,042*	2>1
	(2) 9-16 yıl	150	2,14	0,58	219,85			
	(3) 17-24 yıl	101	2,15	0,65	214,16			
	(4) 25 yıl ve üstü	71	1,98	0,50	186,29			

* p ≤ 0,05

Tablo 20'ye göre, ortaokul öğretmenlerinin güçsüzlük alt boyutundan aldıkları puanların kıdem yılına göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($\chi^2=10,98$; $p \leq 0,05$). Buna göre, katılımcı öğretmenlerin anılan alt boyuttaki puanları üzerinde kıdem yıllarının anlamlı etkisi bulunmaktadır. Gözlenen anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan non-parametrik çoklu karşılaştırma sonucuna göre, 9-16 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin sıra ortalaması (223,10), 25 yıl ve üzeri kıdemi bulunan öğretmenlerin sıra ortalamasından (168,59) daha yüksektir. Ayrıca, 9-16 yıl kıdemi olan öğretmenlerin güçsüzlük faktörü puan ortalaması ($\bar{X}=2,26$), 25 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X}=1,89$) daha yüksektir.

Tablo 20'deki veriler incelendiğinde, katılımcıların anlamsızlık alt boyut puanlarının kıdem yılına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur ($\chi^2=7,99$; $p \leq 0,05$). Buna göre, ortaokul öğretmenlerinin anılan alt boyuttan aldıkları puanları üzerinde kıdem yıllarının anlamlı etkisi bulunmaktadır. Gruplar arasında gözlenen anlamlı farkın, nereden kaynaklandığını belirlemek için yapılan non-parametrik çoklu karşılaştırma sonucuna göre, kıdemi 9-16 yıl olan öğretmenlerin sıra ortalaması (218,86), kıdemi 1-8 yıl olan öğretmenlerin sıra ortalamasından (179,49) daha yüksektir. Ayrıca, 9-16 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin anlamsızlık faktörü puan ortalaması ($\bar{X}=1,71$), 1-8 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X}=1,49$) daha yüksektir.

Tablo 20 incelendiğinde, öğretmenlerin yalıtılmışlık alt boyutundan aldıkları puanların kıdem yılına göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür ($\chi^2=10,15$; $p \leq 0,05$). O halde, katılımcıların anılan alt boyuttaki puanları üzerinde kıdem yıllarının anlamlı etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Bulunan anlamlı farkın, hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için non-parametrik çoklu karşılaştırma yapılarak, 17-24 yıllık kıdemi bulunanların sıra ortalaması (227,27), 25 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların sıra ortalamasından (181,17) daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, 17-24 yıl arasında kıdemi olanların yalıtılmışlık faktörü puan ortalaması ($\bar{X}=2,01$) da kıdemi 25 yıl ve üzeri olanlardan ($\bar{X}=1,65$) daha yüksektir.

Bununla birlikte Tablo 20'ye bakıldığında ortaokul öğretmenlerinin okula yabancılaşma alt boyutuna ilişkin algılarının kıdem yılına göre anlamlı farklılık göstermediği de görülmektedir ($\chi^2=5,63$; $p> 0,05$).

Yine, Tablo 20'ye göre, ortaokul öğretmenlerinin İYÖ'nden aldıkları toplam puanlarının kıdem yılına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür ($\chi^2=8,21$; $p\leq 0,05$). Buna göre, katılımcıların İYÖ toplam puanları üzerinde kıdem yıllarının anlamlı etkisi bulunmaktadır. Gruplar arasında gözlenen anlamlı farkın, nereden kaynaklandığını belirlemek için yapılan non-parametrik çoklu karşılaştırma sonucuna göre, 9-16 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin sıra ortalaması (219,85), 1-8 yıl arasında kıdemi olanların sıra ortalamasından (181,42) daha yüksektir. Ayrıca, 9-16 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin İYÖ toplam puan ortalaması ($\bar{X}=2,14$), 1-8 yıl arasında kıdeme sahip olanların ortalamasından ($\bar{X}=1,97$) daha yüksektir.

Bir başka ifadeyle; öğretmenlerin güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık şeklindeki işe yabancılaşmaları kıdem yılına bağlı olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Okula yabancılaşma şeklindeki işe yabancılaşmaları ise mesleki kıdem değişkeninden etkilenmemektedir.

4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Bulgular ve Yorum

Beşinci araştırma sorusu kapsamında, ortaokul öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin alt boyut ve ölçek toplam puanlarıyla İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin alt boyut ve toplam puanları arasındaki ilişkinin anlamlılık durumuna yönelik edinilen bulgular ve yoruma yer verilmiştir. İki ölçek arasındaki ilişkiyi incelemek için Sperman Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 21'de gösterilmektedir.

Tablo 21

Örgütsel Muhalefet ve İşe Yabancılaşma Arasındaki Sperman Korelasyon Sonuçları

Değişken	İşe Yabancılaşma				
Örgütsel Muhalefet	Güçsüzlük	Anlamsızlık	Yalıtılmışlık	Okula Yabancılaşma	İYÖ Toplam
Örtük Muhalefet	0,48**	0,39**	0,49**	-0,14**	0,43**
Haber Uçurma	0,11*	0,10*	0,10*	-0,07	0,08
Açık Muhalefet	0,21**	0,17**	0,16**	-0,29**	0,09
ÖMÖ Toplam	0,35**	0,29**	0,34**	-0,23**	0,27**

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin örtük muhalefet boyutu ile İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin güçsüzlük ($r=0,48$), anlamsızlık ($r=0,39$), yalıtılmışlık ($r=0,49$) alt boyutlarıyla ve İYÖ toplamı ile ($r=0,43$) pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p \leq 0,01$). Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin örtük muhalefet boyutu ile İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin okula yabancılaşma alt boyutu ile negatif yönde, düşük düzeyli anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,14$; $p \leq 0,01$). Öğretmenlerin örtük muhalefet davranışı ile işe yabancılaşma alt boyutları arasındaki en yüksek düzeydeki ilişki yalıtılmışlık ($r= 0,49$, $p \leq 0,01$) alt boyutunda ortaya çıkmıştır. Başka bir anlatımla; örtük muhalefet davranışı arttıkça güçsüzlük anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutlarında işe yabancılaşma artmaktadır ve diğerlerine kıyasla en yüksek artış yalıtılmışlık alt boyutunda yaşanmaktadır. Örtük muhalefet davranışı arttıkça okula yabancılaşma azalmaktadır. Diğer bir deyişle; işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutları arttıkça örtük muhalefet artarken; okula yabancılaşma alt boyutu arttıkça örtük muhalefet azalmaktadır.

Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin haber uçurma alt boyutu ile İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin güçsüzlük ($r=0,11$), anlamsızlık ($r=0,10$) ve yalıtılmışlık ($r=0,10$) faktörü ile pozitif yönde ve düşük düzeyli anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p \leq 0,05$). Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin haber uçurma alt boyutu ile İYÖ okul yabancılaşma faktörü ve İYÖ toplam puanları arasında farklılaşma gözlemlenmemiştir ($p>0,05$). Öğretmenlerin haber uçurma davranışı arttıkça işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutları da düşük düzeyde

artacaktır. Bir başka anlatımla; işe yabancılaşımanın güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutları arttıkça haber uçurma davranışı da artacaktır.

Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin açık muhalefet alt boyutu ile İşe Yabancılaşıma Ölçeği'nin güçsüzlük ($r=0,21$), anlamsızlık ($r=0,17$), yalıtılmışlık ($r=0,16$) alt boyutları ile pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p \leq 0,01$). Bunun yanında, Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin açık muhalefet alt boyutu ile İşe Yabancılaşıma Ölçeği'nin okula yabancılaşıma alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,29$; $p \leq 0,01$). Son olarak, Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin açık muhalefet alt boyutu ile İYÖ arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Bir başka ifadeyle; öğretmenlerin açık muhalefet davranışı arttıkça güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık şeklindeki işe yabancılaşıma da düşük oranda artacaktır. Bu artışın görece yüksek düzeyde yaşandığı boyut, güçsüzlük alt boyutudur. Açık muhalefet davranışı arttıkça okula yabancılaşıma ise azalmaktadır. Bu düzlemde; açık muhalefet davranışı ile işe yabancılaşıma boyutlarındaki en yüksek ilişki okula yabancılaşıma alt boyutunda ortaya çıkmıştır. Açık muhalefet algısına ilişkin davranışlar arttıkça, en çok okula yabancılaşıma azalmaktadır. Diğer deyişle; işe yabancılaşımanın güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutları arttıkça açık muhalefet algısı artmakta; okula yabancılaşıma alt boyutu arttıkça da açık muhalefet algısı azalmaktadır.

ÖMÖ toplam puanı ile İşe Yabancılaşıma Ölçeği'nin güçsüzlük ($r=0,35$), anlamsızlık ($r=0,29$), yalıtılmışlık ($r=0,34$) alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p \leq 0,01$). Bunun yanında, ÖMÖ toplam puanı ile İşe Yabancılaşıma Ölçeği'nin okula yabancılaşıma boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,23$; $p \leq 0,01$). Başka anlatımla; örgütsel muhalefet davranışı arttıkça güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık boyutlarında işe yabancılaşıma artarken; okula yabancılaşıma boyutunda ise işe yabancılaşıma azalmaktadır. Diğer bir ifadeyle; işe yabancılaşımanın güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık alt boyutları arttıkça örgütsel muhalefet artmakta; okula yabancılaşıma alt boyutu arttıkça ise örgütsel muhalefet azalmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin toplam örgütsel muhalefet davranışı ile toplam işe yabancılaşmaları arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,27$; $p \leq 0,01$). Öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları arttıkça işe yabancılaşma düzeyleri de artmaktadır. Eş deyişle; öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri yükseldikçe örgütsel muhalefet davranışları da artmaktadır.

İşe yabancılaşma ile örgütsel muhalefet davranışı alt boyutları arasındaki en yüksek düzeydeki ilişki örtük muhalefet alt boyutunda ortaya çıkmıştır ($r=0,43$; $p \leq 0,01$). Öğretmenlerin örtük muhalefet etme davranışı arttıkça işe yabancılaşma düzeyi de artmaktadır. Bu bağlamda; öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arttıkça örtük muhalefet davranışı gösterme düzeyleri de artmaktadır.

Örgütsel muhalefet ile işe yabancılaşmanın alt boyutu olan okula yabancılaşma arasında negatif yönlü, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,23$; $p \leq 0,01$). Öğretmenlerin muhalefet davranışları arttıkça okula yabancılaşmaları azalmaktadır. Bu düzlemde; öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeyleri arttıkça muhalefet etme davranışları azalmaktadır.

4.6. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Bulgular ve Yorum

Altıncı araştırma sorusu kapsamında, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algılarının işe yabancılaşma durumunu anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını incelemek için parametrik olmayan regresyon analizi kullanılmıştır. Parametrik olmayan regresyon model aşağıda gösterildiği gibi formüle edilebilir.

$$\ln(\text{İşe Yabancılaşma})_i = m[\ln(\text{Örtük Muhalefet}), \ln(\text{Haber Uçurma}), \ln(\text{Açık Muhalefet}), \ln(\text{ÖMÖ Toplam})] + \varepsilon_i$$

Buradaki formülasyonda amaç, m [$\ln(\text{Örtük Muhalefet}), \ln(\text{Haber Uçurma}), \ln(\text{Açık Muhalefet}), \ln(\text{ÖMÖ Toplam})$] bilinmeyen regresyon fonksiyonunu yerel polinomiyal

kernel tahmin tekniği ile tahmin etmektir. Parametrik olmayan regresyon modeli için elde edilen bant genişlikleri Tablo 22’de gösterilmektedir.

Tablo 22

Parametrik Olmayan Regresyon Modeli Bant Genişlikleri

Değişkenler	In(Örtük Muhalefet)	In(Haber Uçurma)	In(Açık Muhalefet)	In(ÖMÖ Toplam)
Band Genişlikleri	0.013	0.0245	5.345	4.324

$R^2=0.32$

Tablo 22’ye göre elde edilen parametrik olmayan regresyon modeli aşağıdaki gibidir.

$$\ln(\text{İşe Yabancılaşma})_i = m[\ln(\text{Örtük Muhalefet}), \ln(\text{Haber Uçurma}), \ln(\text{Açık Muhalefet}), \ln(\text{ÖMÖ Toplam})]$$

Buradaki denklemde modelin belirtme katsayısı $R^2= 0.32$ olarak bulunmuştur. Parametrik olmayan regresyon analizi sonucuna göre, örtük muhalefet, haber uçurma, açık muhalefet ve ÖMÖ toplam değişkenlerinin ortaokul öğretmenlerinin işe yabancılaşma seviyelerindeki değişkenliğin yaklaşık %93’ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu oran öğretmenlerin örgütsel muhalefet algılarının işe yabancılaşmaları üzerinde yüksek oranda etkili olduğunu göstermektedir. Bu durum örgütsel muhalefetin, işe yabancılaşmanın önemli bir yordayıcısı olmasını açıklamaktadır.

BÖLÜM V

TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde tespit edilen bulgularla ilgili alan yazınla karşılaştırılarak yapılan tartışma kısmına, bu doğrultuda ulaşılan genel sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Tartışma

5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmaya ait ilk alt problem, “Ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışı gösterme düzeyleri nasıldır?” şeklinde düzenlenmişti. Araştırmanın bulgularına göre katılımcıların düşük düzeyde örgütsel muhalefet davranışı gösterdikleri görülmüştür. Benzer şekilde Beldek (2015), yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışı gösterme seviyelerinin düşük olduğunu tespit etmiştir. İletişim ve etkileşimin yoğun şekilde yaşandığı okullarda muhalefetin yaşanması düşük düzeyde de olsa beklendik bir durumdur.

Ayrıca katılımcıların örgütsel muhalefet davranışı gösterme düzeyleri, en yüksekten en düşüğe doğru sırasıyla açık muhalefet, örtük muhalefet ve haber uçurma şeklinde bulunmuştur. Elde edilen bulgu, Akada (2015) ve Kayış (2019)’ın çalışma bulguları ile aynı sıralamada olması; Özdemir (2010), Ağalday (2013), Korucuoğlu (2016), Ergün (2017), Doğanay (2018), Yaşa (2018), Koçmar (2019), Aytekin (2019), Korkmaz (2019), Yılmaz

(2019), Şahin (2019) ve Yılmaz (2020)'ın çalışmalarında da açık muhalefetin en yüksek düzeyde bulunması yönüyle paralellik göstermektedir. Söz konusu çalışmalarda da görüldüğü üzere; öğretmenlerin, aynı düşüncede olmadıkları konuları, rahatsız oldukları durumları aracı olmaksızın, doğrudan yönetime ilettikleri anlaşılmaktadır.

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

İkinci alt problem, “Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları, demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, mezuniyet durumu, yaş ve kıdem) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde düzenlenmiştir.

Araştırma verileri cinsiyet değişkenine göre incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre; katılımcıların haber uçuşma ve açık muhalefet sergileme düzeyleri erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılık oluşturmaktadır. Bu bulguyu destekler nitelikte Kayış (2019), erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere kıyasla haber uçuşma, açık muhalefet ve örtük muhalefet davranışlarını daha fazla uyguladıkları; Özdemir (2010), Miceli ve Near (2006); Sims ve Keenan (1998) de haber uçuşma davranışını, erkeklerin kadınlardan daha fazla tercih ettiğini tespit etmiştir. Korucuoğlu (2016) tarafından yapılan çalışmada, erkek öğretmenlerin daha çok açık muhalefet davranışı sergilediklerini ortaya koymuştur. Çalışma bulgusunun aksine, ilgili değişkenlerin cinsiyet faktörüne bağlı olarak farklılaşma oluşturmadığını bulan çalışmalar da mevcuttur. Dağlı ve Ağalday (2014), Akada (2015), Uçar (2016), çalışmalarında örgütsel muhalefetin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığının olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmanın medeni durum değişkenine göre veriler incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre katılımcıların muhalif davranış sergileme düzeylerinde medeni durum açısından anlamlı farklılıklar elde edilememiştir. Bu bulguyu destekler nitelikte; Özdemir (2010), Arayıt (2020), Koçmar (2019), Yılmaz (2019) ve Esendemir (2019) de yapmış oldukları çalışmalarda medeni durum değişkenine ilişkin anlamlı farklılıklar elde edememişlerdir. Evli ve bekâr öğretmenlerin muhalefete yönelik algıları benzerlik göstermektedir. Bu

bulgunun aksine medeni durum değişkeni yönünden farklılıklar elde eden çalışmalar da mevcuttur. Aytekin (2019), bekâr öğretmenlerin daha fazla dikey muhalefet davranışları sergilediğini; Gürcan (2020), evli olan katılımcıların evli olmayanlara göre daha fazla dikey muhalefet davranışı sergilediklerini saptamıştır.

Araştırmanın sonuçları katılımcıların mezuniyet durumlarına göre incelenmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde, lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin daha fazla açık muhalefet davranışı sergiledikleri görülmüştür. Alan yazındaki başka çalışmalarda öğrenim durumuna göre farklılaşmanın lisansüstü mezunu olanlar lehine Özdemir (2010)'in çalışmasında haber uçuurma alt boyutunda; Akada (2015)'nin çalışmasında ise yatay muhalefet boyutunda olduğu saptanmıştır. Elde edilen bulguların aksine, Aydın (2015), Yaşa (2018) gibi araştırmalarında örgütsel muhalefetin öğrenim durumuna göre anlamlılık tespit etmemişlerdir.

Yapılan çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda yaş faktörünün, örgütsel muhalefet algısını tespit etmede ayırt edici bir değişken olmadığı saptanmıştır. Benzer şekilde; Kayış (2019), Yılmaz (2019), Esendemir (2019) ve Özdemir (2010) de çalışmalarında örgütsel muhalefetin alt boyutlarına ilişkin yaş değişkenine ait anlamlı farklılıklar tespit edememiştir. Yıldız (2014), Koçmar (2019), Yaşa (2018), Taçyıldız (2020), Gürcan (2020) ve Arayıt (2020) ise yaptıkları çalışmalarda örgütsel muhalefetin yaşa göre farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmalarında genç yaştaki katılımcıların daha az düzeyde dikey muhalefet sergilediklerini saptamışlardır. Bu sonuçlar, ilgili bulgularla örtüşmemektedir.

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin kıdem değişkeni açısından incelendiğinde; açık muhalefet ve haber uçuurma alt boyutlarında farklılaşma olmadığı, örtük muhalefet boyutunda kıdem faktörüne göre anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. 17-24 yıl arası kıdeme sahip olan katılımcıların örtük muhalefet davranışlarına ilişkin algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Özdemir (2010), Yaşa (2018) ve Taçyıldız (2020) yaptıkları çalışmalarda mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin, muhalif davranışları daha çok sergilediklerini tespit etmişlerdir. Araştırmanın bu bulgusunu destekleyen yurt dışı çalışmaları da vardır. Kassing ve DiCioccio (2004) ve Kassing ve Avtgis (1999)'in

alışmalarında kıdem yılı daha az olan öğretmenlerin muhalif davranışları sergilemede zorlandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Mesleğe yeni başlayan öğretmenin örgüt yapısı ve çalışanları tanımaması, uyum sağlama süreci gibi nedenlerle düşüncelerini dile getirme konusunda zorlandıkları düşünülmektedir. Alan yazında anlamlı farklılık bulmayan çalışmalar da vardır (Akada, 2015; Aydın, 2015; Koçmar, 2019; Korkmaz, 2019; Korucuoğlu, 2016; Yıldız, 2014; Yılmaz, 2019).

5.1.3. nc Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmaya ait üçüncü alt problem, “Ortaokul ğretmenlerinin işe yabancılaşma algıları nedir?” şeklinde düzenlenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin işe yabancılaşma alt boyut ortalamaları, en yüksekte en düşüğü doğru okula yabancılaşma, güçsüzlük, yalıtılmışlık ve anlamsızlık şeklinde belirlenmiştir. Alan yazın incelendiğinde eğitim örgütlerinde yapılan başka çalışmaların da benzer sonuçları olduğu görülmektedir. Örneğın; Çalışır (2006), Şirin (2009), Kasapoğlu (2015) ve Ak (2019)’ın çalışmalarında da aynı sonuçlara rastlanmıştır.

Yabancılaşma alt boyutları incelendiğinde genel olarak ortalamaların düşük olduğu, yabancılaşma algısının düşük seviyede olduğu görülmektedir. Bunun nedeni öğretmenlik mesleğinin yapısı itibarıyla insanlarla etkileşime ve iletişime açık oluşu ile yalnızlığı engellemesi; topluma faydada bulunarak, gelişim ve değişime olanak sağlayarak bireysel ve mesleki doyumu desteklemesi; çalışma şartlarının bağımsızlığa elverişli oluşudur (Eryılmaz & Burgaz, 2011, s. 282-283). Örneğın; Mercan (2006), Erjem (2005), Elma (2003) gibi çalışmalar incelendiğinde yabancılaşmanın düşük düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu bulgular, çalışmayı desteklemektedir.

Alan yazında yapılan birçok çalışmada araştırmacılar, işe yabancılaşmanın en çok okula yabancılaşma alt boyutunda olduğunu saptamışlardır (Ak, 2019; Çalışır 2006; Elma, 2003; Şirin 2009; Yıldız 2013). Söz konusu çalışma bulguları, araştırma bulgularıyla paralel olduğundan destekler niteliktedir. Araştırma bulgularıyla uyumluluk göstermeyen

alışmalar da vardır. Yılmaz, Sarpkaya (2009) ve Erjem (2005) ise işe yabancılaşmanın en çok üsüzölük alt boyutunda olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma

Dördüncü alt problemi, “Ortaokul öğretmenlerinin işe yabancılaşma algısı, demografik değışkenlere (cinsiyet, medeni durum, mezuniyet durumu, yaş ve kıdem) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde düzenlenmiştir.

Cinsiyet değışkenine göre incelendiğinde; öğretmenlerin işe yabancılaşma algısı üzerinde cinsiyet faktörünün anlamlı etkisi bulunmadığı tespit edilmiştir. Çalışma sonuçlarını destekler nitelikte çalışmalar vardır: Emir (2012), ortaöğretim öğretmenleriyle yaptığı çalışmasında öğretmenlerin güçsüzölük, normsuzluk, anlamsızlık, kendine yabancılaşma ve yalıtılmışlık algılarının, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucunu elde etmiştir. Okula yabancılaşma boyutunda ise kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre daha düşük oranda yabancılaşma yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Kılçık (2011), yaptığı çalışmada güçsüzölük ve anlamsızlık boyutlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık bulamamıştır. Yalıtılmışlık boyutunda ise; erkek öğretmenlerin işe yabancılaşmayı kadınlardan daha yüksek düzeyde yaşadığı bulgusuna ulaşmıştır. İlgili alan yazındaki birçok araştırmada ise yürütölen bu çalışmadan farklı olarak cinsiyet değışkeni ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Nitekim, Çalışır (2006), Şirin (2009), Çevik (2009), Eryılmaz (2010), Çağlayan (2015), Arayıt (2020), çalışmalarında erkek öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının kadın öğretmenlerden daha fazla olduğunu saptamışlardır. Söz konusu farklılığın seçilen örneklem doğasından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma sonuçları medeni durum değışkeni açısından incelenmiştir. Elde edilen bulgular, öğretmenlerin medeni durumlarının, işe yabancılaşmaları üzerinde anlamlı farklılık oluşturmadığını göstermiştir. Ak (2019) ve Abaslı (2018) tarafından yapılan çalışmalarda da öğretmenlerin evli ya da bekâr olmalarının işe yabancılaşmalarında önemli bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu bulgu, araştırmayı destekler niteliktedir.

Elma (2003), çalışmasında öğretmenlerin medeni durumlarının işe yabancılaşma düzeylerinin güçsüzlük ve yalıtılmışlık alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediğine; anlamsızlık ve okula yabancılaşma boyutlarında ise bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde yabancılaşma yaşadığına ulaşmıştır. Bir başka çalışmada ise; Celep (2008), öğretmenlerin güçsüzlük, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin işe yabancılaşmaları, medeni durum değişkeni açısından farklılık göstermezken anlamsızlık alt boyutunda medeni durum farklılığına neden olmuştur. Bekâr öğretmenlerin, evli öğretmenlere göre yaptıkları işi daha anlamlı buldukları sonucuna varılmıştır. Yürütülen çalışma sonuçlarından farklı olarak, Çelik (2019), yaptığı araştırmada medeni durum değişkeninin öğretmenlerin işe yabancılaşmasında anlamlı farklılık oluşturduğunu gözlemlemiştir. Öğretmenler arasında evli olanların daha çok güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık yaşadığı; bekâr olanların ise okula yabancılaşmayı daha fazla yaşadığı sonucuna ulaşmıştır.

Mezuniyet durumuna göre; katılımcıların işe yabancılaşma algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgusundan farklı olarak; Kılçık (2011) tarafından yapılan çalışmada, lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin, daha yüksek düzeyde güçsüzlük ve anlamsızlık yaşadığını tespit etmiştir. Akın-Kösterelioğlu (2011), ilköğretim okulu öğretmenleriyle yaptığı çalışmada; öğretmenlerin işe yabancılaşmasının, mezuniyet durumu değişkeni ile yalnızca güçsüzlük boyutunda anlamlı farklılık oluşturduğunu saptamıştır. Güçsüzlük boyutunda lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin en yüksek düzeyde yabancılaşma yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır.

Yaş değişkenine bağlı olarak bulgular incelenmiştir. Yaş aralığı 31-40 olan öğretmenlerin anlamsızlık, güçsüzlük ve yalıtılmışlık boyutlarındaki işe yabancılaşma algılarının yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. 51 ve üstü yaşta olan öğretmenlerin ise okula yabancılaşma algılarının en yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Alan yazın incelendiğinde; Kösterelioğlu (2011)'nin yaptığı çalışmada yaş faktörünün, güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutlarında anlamlı farklılık oluşturduğu; ancak okula yabancılaşma boyutunda anlamlı farklılık oluşturmadığını belirlemiştir. Genç yaştaki öğretmenlerin diğer meslektaşlarına

göre daha fazla güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgu araştırma sonucuna paralellik göstermektedir. Çalışır (2006), Şirin (2009), Emir (2012), Abaslı (2018) ve Köse (2018) tarafından yapılan çalışmalarda, araştırma sonucumuzdan farklı olarak yaş değişkeninin, öğretmenlerin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin işe yabancılaşması üzerinde etkili olmadığı saptanmıştır.

Araştırmanın sonuçları katılımcıların kıdem yılına göre incelenmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde, mesleki kıdemi 9-16 yıl aralığında olan öğretmenlerin daha yüksek düzeyde güçsüzlük yaşadıkları saptanmıştır. Alan yazın incelendiğinde; Elma (2003) tarafından yapılan araştırma bulgularında, mesleki kıdemi 25 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin kendilerini daha güçlü hissettikleri bulunmuştur. Başka bir çalışma ise Kılçık (2011) tarafından yapılarak mesleki kıdem yılı 6-10 arasında olan öğretmenlerin daha yüksek düzeyde güçsüzlük şeklinde işe yabancılaşma yaşadıklarını bulmuştur. Bu tespitler, araştırma bulgusu ile benzerlik göstermektedir.

9-16 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin anlamsızlık biçimindeki işe yabancılaşmayı daha çok yaşadıkları bulunmuştur. Meslekte ilk yılları olan öğretmenler ile 25 yıl ve üzeri mesleki deneyimi olan öğretmenlerin daha az düzeyde anlamsızlık yaşadıkları görülmüştür. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin, anlamsızlık şeklindeki yabancılaşma algılarının düşük olma nedeni; öğretmenliğin kutsallığı ve toplumsal statüsünün ona sağlayacağı doyuma inancı ile yüksek beklenti ve idealist düşüncelerden kaynaklanabilir. 25 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin anlamsızlık düzeylerinin düşük çıkma nedenleri olumlu ve olumsuz açılardan değerlendirilmelidir. Söz konusu durum olumlu açıdan düşünülürse; yaptıkları işi benimsemeleri, artan deneyimleri sayesinde sorunları çözme yöntem ve taktikleri geliştirmeleri sebebiyle işlerini daha anlamlı gördükleri düşünülebilir. Bu durum olumsuz açıdan değerlendirildiğinde ise; emekliliklerinin yakın olmasından dolayı beklentilerini düşürmeleri, dolayısıyla da işlerini yeterli ve anlamlı buldukları biçiminde yorumlanabilir. Araştırma bulgusuna benzer şekilde; Elma (2003), Çalışır (2006), Celep (2008) ve Kılçık

(2011) tarafından yapılan çalışmalarda kıdem yılı 25 ve üzeri olan öğretmenlerin, daha az kıdem yılı olan öğretmenlere göre yaptıkları işi daha anlamlı bulduğu anlaşılmıştır.

Mesleki kıdemi 17-24 yıl aralığında olan öğretmenlerin, yalıtılmışlık biçimindeki işe yabancılaşma düzeyleri yüksek bulunmuştur. Arayıt (2020)'in yaptığı çalışmada da yalıtılmışlık boyutunda anlamlı farklılık bulunmuş olup 1-20 yıl arası kıdemi bulunan öğretmenlerin yalıtılmışlık düzeyinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, mevcut çalışmanın bulgusu ile benzerlik göstermektedir.

Yapılan çalışmada, kıdem değişkenine göre öğretmenlerin okula yabancılaşma boyutuna ilişkin işe yabancılaşma algılarında anlamlı fark bulunamamıştır. Celep (2008), Kasapoğlu (2015) tarafından yapılan çalışmalarda da kıdem değişkeninin öğretmenlerin okula yabancılaşmasına etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, çalışmayla paralellik içindedir.

5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Beşinci alt problem, “Öğretmenlerin örgütsel muhalefet ile işe yabancılaşma algıları arasında anlamlı ilişki var mıdır?” biçiminde düzenlenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler incelendiğinde, katılımcıların toplam örgütsel muhalefet algıları ile toplam işe yabancılaşma algıları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. En yüksek düzeydeki ilişki örtük muhalefet alt boyutu ile işe yabancılaşma arasında bulunmuştur. Öğretmenlerin eleştiri ve önerilerini doğrudan yönetimle paylaşmak yerine iş arkadaşları ile paylaşmasının sürece ve çözüme bir etkisi olmadığından işe yabancılaşmalarını artırmaktadır. Örgütsel muhalefet ile okula yabancılaşma arasında negatif yönlü, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Konuyla ilgili benzer çalışmalar incelendiğinde; Arayıt (2020)'in yönetici ve öğretmenlerle yaptığı araştırmasında; örgütsel muhalefet ile işe yabancılaşma arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Elde ettiği bu bulgu, araştırma bulgusuyla çelişmektedir. Ancak yapılan çalışmada, öğretmenlerin muhalefet davranışları ile okula

yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin negatif yönlü olması, araştırma sonuçlarıyla paralellik arz etmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre açık muhalefet davranışları göstermenin okula yabancılaşmayı azalttığı tespit edilmiştir. Alan yazında örgütsel muhalefet davranışları ile işe yabancılaşma düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen birkaç çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmalarda; okula yönelik uygulamalarda düşüncelerini açıkça dile getirebilen, yönetim kararlarına katılabilen öğretmenlerin okulu benimsedikleri ve okula yabancılaşma eğilimlerinin daha az olduğu görülmüştür (Arayıt, 2020; Kesen & Pabuçcu, 2016).

5.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Tartışma

Altıncı alt problem, “Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel muhalefetler algıları, işe yabancılaşma düzeylerini anlamlı şekilde yordamakta mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir. Analizler sonucunda, örgütsel muhalefetin işe yabancılaşmanın anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Arayıt (2020) tarafından yapılan regresyon analizinde ise dikey ve yatay muhalefetin, işe yabancılaşmayı açıklayan değişkenler olduğu; dikey muhalefetin, işe yabancılaşmayı negatif yönde yordadığı saptanmıştır. Söz konusu bulguların benzerlik gösteren yanları bulunmaktadır. Ancak yapılan çalışmanın diğerlerinden ayrılan tarafı; muhalefetin işe yabancılaşmayı pozitif yönde yordamasıdır. Başka bir anlatımla; öğretmenlerin işe yabancılaşma yaşamasında örgütsel muhalefet davranışları sergilemelerinin büyük oranda payı bulunmaktadır.

5.2. Sonuçlar

Araştırmanın genel amacı ve alt amaçlar kapsamında elde edilen bulgular incelendiğinde ulaşılan sonuçlar aşağıda maddeler halinde verilmektedir.

1. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin, örgütsel muhalefet algıları oldukça düşük düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerine bakıldığında; en yüksek

ortalamaya sahip olan alt boyut *açık muhalefet*, ikinci alt boyut *örtük muhalefet*, en düşük alt boyut ise *haber uçurma* olarak tespit edilmiştir.

2. Öğretmenlerin demografik değişkenleri incelendiğinde cinsiyete göre örgütsel muhalefet algılarında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha fazla haber uçurma ve açık muhalefet davranışı sergiledikleri bulunmuştur. Örgütsel muhalefet toplam puanı ile örtük muhalefet alt boyutunun, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel muhalefet algılarının açık muhalefet, örtük muhalefet ve haber uçurma alt boyutlarında farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir. Öğretmenlerin mezuniyet durumuna göre ise; örgütsel muhalefet algıları, örgütsel muhalefet ölçeği (ÖMÖ) toplam puanı ve örtük muhalefet, haber uçurma alt boyutları üzerinde anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin mezuniyet durumunun, açık muhalefet davranışları üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Şöyle ki lisansüstü mezunu öğretmenlerin açık muhalefet algı düzeyleri, lisans mezunu olan öğretmenlere kıyasla daha yüksektir.
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdem yılının, açık muhalefet ve haber uçurma alt boyutları üzerinde anlamlı etkisi olmadığı; örtük muhalefet alt boyutu üzerinde ise anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur. Buna göre 17-24 yıl arası meslekî deneyime sahip öğretmenlerin, örtük muhalefet davranışı algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. İncelenen bir başka demografik değişken ise yaştır. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algılarının, yaş faktörüne bağlı olarak farklılaşmadığı gözlemlenmiştir.
4. Öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının genel olarak düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşe yabancılaşma algılarının ortalamaları, en yüksekten en düşüğe doğru okula yabancılaşma, güçsüzlük, yalıtılmışlık ve anlamsızlık şeklinde bir sıra ile belirlenmiştir.

5. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin işe yabancılaşma algılarının, cinsiyete, medeni duruma ve mezuniyet durumuna göre farklılaşmadığı saptanmıştır.
6. Yaş faktörüne bağlı olarak ortaokul öğretmenlerinin işe yabancılaşma algıları; farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin işe yabancılaşma algısının en yüksek olduğu yaş aralığı 31-40 yaştır. Bu yaş grubundaki öğretmenler, yüksek düzeyde güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık yaşamaktadır. 51 ve üstü yaşta olan öğretmenler ise yüksek düzeyde okula yabancılaşma yaşamaktadır. Diğer bir demografik değişken olan kıdem faktörü incelenmiştir. Katılımcı öğretmenlerin; güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık şeklindeki işe yabancılaşma algısı, kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Mesleki kıdemi 9-16 yıl arasında olan ortaokul öğretmenlerinin, güçsüzlük, anlamsızlık ve toplam işe yabancılaşmaları daha yüksek iken; mesleki kıdemi 17-24 yıl arasında olan öğretmenlerin ise yalıtılmışlık alt boyutundaki yabancılaşmanın daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
7. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, toplam örgütsel muhalefet davranışı ile toplam işe yabancılaşma algıları arasında düşük düzeyde, pozitif korelasyon bulunmuştur. Öte yandan toplam örgütsel muhalefet, açık muhalefet ve örtük muhalefet alt boyutları ile işe yabancılaşmanın alt boyutlarından olan okula yabancılaşma arasında negatif korelasyon tespit edilmiştir. Öğretmenlerin muhalif düşüncelerini doğrudan veya dolaylı olarak paylaşmaları, işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık alt boyutlarını artırırken; okula yabancılaşma alt boyutunu azaltmaktadır.
8. Örgütsel muhalefet ve alt boyutlarının işe yabancılaşma üzerine etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; örgütsel muhalefet algısının, işe yabancılaşma üzerinde yüksek oranda etkili olduğu bulunmuştur. Örgütsel muhalefetin, ortaokul öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyinde meydana gelen değişimin yaklaşık %93'ünü açıkladığı görülmüştür. Dolayısıyla örgütsel muhalefetin, öğretmen işe yabancılaşmasının anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmıştır.

5.3. Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde, elde edilen sonuçlar doğrultusunda hem uygulayıcılara hem de araştırmacılara yönelik yapılan önerilere yer verilmiştir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Araştırma sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel muhalefet davranışı algısının çok düşük olduğu görülmüştür. Yöneticiler, okul süreçlerinin gelişimi açısından farklı görüşleri olumlu bir geri bildirim aracı olarak desteklemelidir. Öğretmenlerin farklı görüşlerini ifade edebilecekleri ve karar süreçlerine katılabilecekleri ortamlar (online anket, toplantı, vb.) oluşturulabilir.
2. Okula yabancılaşma olgusunu azaltmak için yöneticiler, öğretmenlerin düşüncelerine değer vermeli ve okulun karar süreçlerine katılımını desteklemelidir. Bürokratik ve katı kuralların hâkim olduğu bir yönetim yerine demokrasi ve işbirliğine önem verilen bir okul iklimi oluşturmaya çaba gösterilmelidir.
3. Ders programı ve yönetmelikler doğrultusunda öğretmenlerin, ders işlenişine yönelik bireysel yetki kullanımına imkân tanınmalı; öğretmenler arası ilişkileri iyileştirecek ve sorunları azaltacak etkinlikler, eğitimler organize edilmelidir. Bu amaçla çeşitli alanlarda atölye çalışmaları düzenlenebilir.
4. Öğretmen çatışmalarını çözebilmek için yönetici ve öğretmenlere etkili iletişim ve çatışma yönetimi beceri seminerleri verilmelidir. Bu eğitimler, örnek uygulamalarla hayata geçirilmelidir.
5. Araştırma sonuçlarında işe yabancılaşmanın ortadan kaldırılmasında, öğretmenin mesleğini sevmesi ve iş tatmininin önemli rolü olduğu anlaşılmıştır. Öğretmenlik mesleğinin saygınlığı ve tercih edilebilirliğinin artırılması için öğretmenlerin özlük hakları iyileştirilerek maaşı yükseltilebilir, sosyal olanakları geliştirilebilir.
6. Kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre daha az haber uçurma ve açık muhalefet davranışı sergiledikleri anlaşılmıştır. Kadın öğretmenlere yönelik bilgi ve yeteneklerini

geliştirici eğitimler düzenlenip sosyal ilişkilerini düzenleyici faaliyet ve seminerlere katılımları sağlanmalıdır.

7. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin açık muhalefet davranışı sergileme düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Açık muhalefet, örgütlerde saygı ve demokrasiyi sağladığından desteklenmelidir. Ayrıca araştırmanın bir başka sonucu olan açık muhalefet davranışı arttıkça öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeyinin azalması göz önünde bulundurulursa lisansüstü eğitime yönelik özendirici çalışmalar yapılmalıdır.
8. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin yetersizlik hissi yaşamasına engel olmak için mesleki gelişimi desteklenmelidir. Bu amaçla deneyimli meslektaşları ile birbirinin derslerine katılım, ortak proje yürütmek, işbirliği toplantıları ve birlikte veli ziyaretleri yapmak gibi uygulamalarla mentorluk sağlanabilir.
9. Öğretmenlerin yönetsel kararlara katılımı sağlanmalıdır. Çok seslilik ve demokratik uygulamalar önemsenip bu doğrultuda öğretmen düşünce takımları kurularak belli aralıklarla yapılan toplantılarda öğretmen görüşlerine kulak verilmelidir. Süreci desteklemek için yöneticilere liderlik eğitimleri verilmelidir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Bu araştırma, Ankara ili merkez ilçelerinde bulunan devlet ortaokullarında görev yapan branş öğretmenlerine uygulanmıştır. Farklı illerde bulunan çeşitli okul türlerinde öğretmenlerin yanı sıra yöneticilerle de benzer çalışmalar yapılabilir.
2. Yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel muhalefet algılarının, onların işe yabancılaşmasına etkileri üzerinde durulmuştur. Öğretmenlerin muhalefet algıları ve işe yabancılaşmasının, öğrencide oluşturacağı yansımalar ayrı bir araştırma konusu olarak ele alınabilir.
3. Alan yazın incelendiğinde örgütsel muhalefet ve işe yabancılaşmanın ayrı ayrı ve başka kavramlarla incelendiği; fakat ikisini birlikte ele alan çok az çalışma olması dikkat çekmektedir. Farklı okul türleri üzerinden benzer çalışmaların yapılarak çeşitlendirilebilir. Yine bu bağlamda örgütsel muhalefet ve işe yabancılaşmanın; örgüt

iklimi, iş doyumu, işe bağlılık, tükenmişlik, iletişim becerileri gibi farklı kavramlarla ilişkisinin araştırılması önerilmektedir.



KAYNAKLAR

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, iş yabancılaşıma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Acaray, A. (2018). Örgütsel muhalefet üzerine pozitif psikolojik sermayenin etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(18), 83-91.
- Açıkel, S. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kültürleri ile işe yabancılaşımaları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ağalday, B. (2013). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Aiken, M., & Hage, J. (1966). Organizational alienation: A comparative analysis. *American Sociological Review*, 31, 497-507.
- Ak, K. (2019). *Okul iklimi ile öğretmenlerin işe yabancılaşıma düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Akada, T. (2015). *Örgütsel muhalefete ilişkin öğretmen görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Akpolat, T. (2014). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşıma düzeyine etkisi (Samsun ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

- Akpolat, T., & Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971.
- Aksel, S. F. (2013). *Relationship between workplace democracy and organizational dissent behavior*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlâkî tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing. *Mercek Dergisi*, 3-5.
- Aktan, C. C. (2015). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlâkî tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 19-36.
- Alga, E., & Eroğlu, Ş. G. (2018). Çalışanların örgütsel muhalefete ilişkin algılamalarının demografik değişkenler açısından incelenmesine yönelik bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(24), 129-157.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D.W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.
- Arayıt, E. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları ve işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aslan, H. (2008). *Endüstri meslek liselerinde kültür dersi öğretmenlerinin mesleğe ve kuruma yabancılaşma düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Avşar, D. (2019). *Okul ikliminin işe yabancılaşma düzeyine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Aydın, M. A. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet, örgütsel politika ve politik davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Aytekin, E. (2019). *Demokratik liderliğin örgütsel muhalefet ve örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisi: otel işletmelerinde bir uygulama*. Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Başaran, İ. E. (1989). *Yönetim*. Ankara: Gül.
- Bayındır, B. (2002). *Ortaöğretim dal öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşmaları ile öğretme-öğrenme sürecindeki davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Beldek, E.G. (2015). *Örgütsel özdeşleşme, örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet ilişkisi: Görgül bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bursalıoğlu, Z. (2005). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, K. E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Büyükyılmaz, O. (2007). *İşletmelerde yabancılaşmanın sosyo-psikolojik etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Celep, B. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Kocaeli örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Ceylan, A., & Sulu, S. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship of procedural injustice to job stress. *South East European Journal of Economics and Business*, 5(2), 65-74.

- Cole, D. A. (1987). Utility of confirmatory factor analysis in test validation research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 55, 1019-1031.
- Coşkun, M. (2018). *Liderlik tiplerinin örgütsel muhalefet üzerindeki etkileri: Tekstil sektöründe bir uygulama*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Çağlayan, E. (2012). *Nonparametrik regresyon modelleri*. İstanbul: Derin.
- Çalışır, İ. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaştırması (Bolu örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Çalışkan, Z. (2014). *Yabancılaştırma kuramı çerçevesinde emek süreci ve bilgi işçileri: Bankacılık sektörü örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, A. (2019). *Örgütsel yabancılaştırmanın yordayıcısı olarak farklılıkların yönetimi*. Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Çevik, R. (2009). *Ortaöğretim kurumlarında yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleklerine yabancılaştırmasına etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çırakoğlu, O. C., & Tezer, E. (2010). Kontrol odağı ve eleştirel düşünmenin üniversite öğrencilerinin ilişki doyumsuzluklarına verdikleri tepkiler üzerindeki yordayıcı rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26), 29-41.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem.
- Dağlı, A., & Ağalday, B. (2014). Öğretmenlerin örgütsel muhalefetin sonuçlarına ilişkin görüşleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 170-182.
- Dağlı, A., & Ağalday, B. (2015). The opinions of the teachers related to the causes of organizational dissent. *Elementary Education Online*, 14(3), 885-898.

- Darıyemez, K. (2010). *Örgütlerde ortaya çıkan yabancılaşma sorunu ve bu sorunun çözümü açısından halkla ilişkiler çalışmalarının önemi (Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demir, Z. (2018). Karl Marx'ın bakış açısından kapitalist toplumda yabancılaşma ve sonuçları. *Abant Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 3(5), 63-74.
- Demirel Yazıcı, S. (2019). *Algılanan örgütsel iklimin işe yabancılaşma ile ilişkisi (Milli Eğitim Bakanlığı örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirer, T., & Özbudun, S. (2007). *Yabancılaşma*. Ankara: Ütopya.
- Demirez, F., & Tosunoğlu, N. (2017). Örgüt ikliminin işe yabancılaşma üzerine etkisi: Gazi Üniversitesi Rektörlüğünde bir araştırma. *Journal of Business Research Turk*, 9(2), 69-88.
- Demiryürek, M. (2019). *Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Derosé, M. N. (1985). *A study of the relationship between perceived power use by secondary school principals and degree of teachers' alienation in school situations perceived by their principals as stressful*. Doctoral Dissertation, New York University, New York.
- Doğanay, A. (2018). *Lider iletişim tarzlarının örgütsel muhalefete etkisinde örgütsel erdemliliğin düzenleyici rolü: otel işletmeleri üzerine bir çalışma*. Doktora Tezi, Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması. (Ankara İli Örneği)*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Emir, S. (2012). *Ortaöğretim öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri (Aydın İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Ergil, D. (1980). *Yabancılaşma ve siyasal katılma*. Ankara: Olgaç.
- Ergün, H. (2017). *Örgütsel muhalefete etki eden başlatıcı ve aracı değişkenler*. Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: Lise öğretmenleri üzerine sosyolojik bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395-415.
- Eryeşil, K. (2018). *Algılanan örgütsel adaletin örgütsel muhalefet üzerindeki etkisinde çalışan sesliliğinin rolü: bankacılık sektöründe bir araştırma*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Eryılmaz, A. (2010). *Lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eryılmaz, A., & Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 36 (161), 271-286.
- Esendemir, E. (2019). *İş tatmini algısı ve prososyal davranış eğilimleri ilişkisinde örgütsel muhalefet davranışının aracılık rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Fettahlioğlu, T. (2006). *Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi: Kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Fromm, E. (1992). *Marx'ın insan anlayışı* (K. H. Ökten, Çev.). İstanbul: Arıtan.
- Garner, J.T. (2006). *When things go wrong at work: Expressions of organizational dissent as interpersonal influence*. Doktora Tezi, University of Texas, ABD.
- Garner, J.T. (2013a). How to communicate dissent at work. <https://hbr.org/2013/02/how-to-communicatedissent-at> [Erişim tarihi 20.09.2020].

- Gorden, W. I., Infante, D. A., & Graham, E. E. (1987). Corporate conditions conducive to employee voice: A subordinate perspective. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1, 101-111.
- Graham, J. W. (1986). Principled organizational dissent: A theoretical essay. *Research in Organizational Behavior*, 8, 1-52.
- Gürcan, B. (2020). *İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütlerine yönelik muhalif davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Hoy, W. K. (1972). Dimensions of student alienation and characteristics of public high schools. *Interchange*, 3(4), 38-52.
- İlman Püsküllüoğlu, E., & Altinkurt, Y. (2018). Öğretmenlerin eleştirel düşünme eğilimleri ile örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), 897-914. doi: 10.16986/HUJE.2018037422
- Ingwar, N. I. (2014). *Exploring relationships between employees' locus of control, individualism and collectivism orientation, and upward dissent message strategies*. Doctoral Dissertation, Alaska, USA.
- İzgüden, D. (2017). *Hastane çalışanlarında iletişim doyumunun örgütsel muhalefet davranışları üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Johnson, C. A., MacKinnon, D. P., Pentz, M. A., Dwyer, J. H., Hansen, W. B., Flay, B. R., & Wang, E. Y. I. (1991). Mediating mechanisms in a school-based drug prevention program: First-year effects of the midwestern prevention project. *Health Psychology*, 10(3), 164.
- Kadı, A., & Beytekin, O. F. (2014). Okul kültürü ve örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişkinin mesleki değerler aracılığıyla araştırılması. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 71-97.

- Kahveci, G., & Demirtaş, Z. (2014). Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşmaya etkisi: Örgütsel güvenin aracılık rolü. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(3), 27- 62.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinisizm arasındaki ilişkiler*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Kasapoğlu, S. (2015). *İlköğretim okulu öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kassing, J. W. (1997a). Articulating, antagonizing, and displacing: A model of employee dissent, *Communication Studies*, 48, 311–332.
- Kassing, J. W. (1997b). *Development and validation of the organizational dissent scale*. Doctoral Dissertation, Kent State University.
- Kassing, J. W. (1998). Development and validation of the organizational dissent scale, *Management Communication Quarterly*, 12(2), 183–229.
- Kassing, J. W., & Avtgis, T. A. (1999). Examining the relationship between organizational dissent and aggressive communication. *Management Communication Quarterly*, 13(1), 100-115.
- Kassing, J. W. (2000a). Exploring the relationship between workplace freedom of speech, organizational identification and employee dissent. *Communication Research Reports*, 17, 387-396.
- Kassing, J. W. (2000b). Investigating the relationship between superior-subordinate relationship quality and employee dissent. *Communication Research Reports*, 17, 58-70.
- Kassing, J. W., & Avtgis, T. A. (2001). Dissension in the organization as it relates to control expectancies. *Communication Research Reports*, 18(2), 118-122.

- Kassing, J. W., & Armstrong, T. A. (2002). Someone's going to hear about this; Examining the association between dissent-triggering events and employees' dissent expression. *Management Communication Quarterly*, 16(1), 39-65.
- Kassing, J. W., & DiCioccio, R. L. (2004). Testing a workplace experience explanation of displaced dissent. *Communication Reports*, 17, 111-120.
- Kassing, J. W. (2008). Consider this: A comparison of factors contributing to employees' expressions of dissent. *Management Communication Quarterly*, 56(3), 342-355.
- Kassing, J. W., & McDowell, Z. (2008). Talk about fairness: Exploring the relationship between procedural justice and employee dissent. *Communication Research Reports*, 25, 1-10.
- Kassing, J. W. (2011). Stressing out about dissent: examining the relationship between coping strategies and dissent expression. *Communication Research Reports*, 28(3), 225-234.
- Katıtaş, S. (2012). *İlköğretim ikinci kademe öğrencilerinde okula yabancılaşma ve okulu bırakma eğilimi (Şanlıurfa İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Kavak, O. (2016). *Örgütsel adalet algısının örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefet davranışı üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Kavak, O., & Kaygın, E. (2018). Örgütsel adalet algısının örgütsel muhalefet davranışı üzerindeki etkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 33-51.
- Kayış, E. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları ile mobbing yaşamaları arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Kesen, M., & Pabuçcu, H. (2016). Örgütsel muhalefet ve işe yabancılaşmanın duygusal tükenmişliğe etkisinin anfiş model ile incelemesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(42), 1552-1563.
- Kılçık, F. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları (Malatya İli örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kılıç, E. (2010). *Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve yabancılaşma arasındaki ilişki- çağrı merkezi çalışanları üzerine uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Kline, T. J. (1999). The team player inventory: Reliability and validity of a measure of predisposition toward organizational team-working environments. *Journal for specialists in Group Work*, 24(1), 102-112.
- Koçmar, S. (2019). *Örgütsel kimlik algısının örgütsel muhalefet ile ilişkisi, kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Korkmaz, A. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel muhalefet düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Korucuoğlu, T. (2016). *Örgütsel güç oyunları ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Köse, Ö. (2018). *İlkokul sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri: Karaman örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

- Kösterelioğlu, M. A. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Kurtulmuş, M., & Karabıyık, H. (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 459-477.
- Kurtulmuş, M., & Yiğit, B. (2016). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 860-871.
- Leech, N.L., Barrett, K.C., & Morgan, G.A. (2005). *SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Leck, J. D., & Saunders, D. M. (1990). Hirschman's exit, voice, and loyalty: A review of the model and prospectus for research. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5, 219-230.
- Madlock, P. E. (2012). The influence of power distance and communication on Mexican workers. *The Journal of Business Communication* (1973), 49(2), 169-184.
- Marsh, H.W., Balla, J. R., & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103,391-410.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji sözlüğü* (O. Akınhay & D. Kömürcü, Çev.). Ankara: Bilim Sanat.
- Marx, K. (2013). *Yabancılaşma*. 4.bsk. (K. Somer, A. Kardam, S. Belli, A. Gelen, Y. Fincancı, A. Bilgi, Çev.) Ankara: Sol.
- Mercan, M. (2006) *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık*. Yüksek lisans tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515–529.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (2006). Individual and situational correlates of whistleblowing. *Personnel Psychology*, 2, 267-281.
- Ofluoğlu, G., & Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın teorik gelişimi ve tarihsel süreç içinde farklı alanlarda görünüşleri. *Kamu İş Sendikası Dergisi*, 10(1), 113-144.
- Oral Ataç L., & Köse S. (2017). Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet ilişkisi: Beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(1), 117-132.
- Ötken, A. B., & Cenkci, T. (2013). Beş faktör kişilik modeli ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 41-51.
- Özdemir, M. (2010). *Ankara ili kamu genel liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özer, M. H. (2008). Günümüz itibarıyla sivil toplum kuruluşlarının iktisadi ve sosyal fonksiyonları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 86- 97.
- Özler, D. E. (Ed.). (2012). *Örgütsel davranışta güncel konular*. Bursa: Ekin.
- Payne, H. J. (2007). The role of organization-based self-esteem in employee dissent expression. *Communication Research Reports*, 24(3), 235-240.
- Payne, H. J. (2014). Examining the relationship between trust in supervisor–employee relationships and workplace dissent expression. *Communication Research Reports*, 31(2), 131-140.
- Redding, W. C. (1985). Rocking boats, blowing whistles, and teaching speech communication. *Communication Education*, 34, 245-258.

- Rusbult, C. E., & Zembrodt, I. M. (1983). Responses to dissatisfaction in romantic involvements: A multidimensional scaling analysis. *Journal of Experimental Social Psychology*, 19(3), 274–293. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(83\)90042-2](https://doi.org/10.1016/0022-1031(83)90042-2)
- Rusbult, C., & Lowery, D. (1985). When bureaucrats get the blues: Responses to dissatisfaction among federal employees. *Journal of Applied Social Psychology*, 15, 80-103.
- Sadykova, G., & Tutar, H. (2014). Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 1-16.
- Sarıçay, S. (2019). *Okul yöneticilerinin müzakere becerileri ile öğretmenlerin muhalif davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Shahinpoor, N., & Matt, B. F. (2007). The power of one: dissent and organizational life. *Journal of Business Ethics*, 74, 37-48.
- Sims, R. L., & Keenan, J. P. (1998). Predictors of external whistleblowing: organizational and intrapersonal variables. *Journal Of Business Ethics*, 17, 411- 421
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(5), 49-74.
- Şahin, T. (2019). *Örgütsel muhalefetin anlaşılmasında örgütsel güvenin rolü ve önemi*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., & Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.
- Şimşek, H., Balay, R., & Şimşek, A. S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 53-72.
- Şimşek, M., & Aslan, Ş. (2012). Meslekî ve örgütsel bağlılığın, örgütsel davranışa ilişkin sonuçlarla ilişkileri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23), 414-454.

- Şirin, E. F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), 164-177.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Taçyıldız, E. (2020). *Liderlik tarzlarının örgütsel muhalefet üzerindeki etkisi: Akademik personel üzerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Tanrıverdi, H., & Kılıç, N. (2016). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E Dergisi*, 1-18.
- Tekin, H. (1996). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*. Ankara: Yargı.
- Temel, C. (2010). *Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Tezcan, N. (2011). Parametrik Olmayan Regresyon Analizi, *Atatürk Ü. İİBF Dergisi*, 10. *Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu Özel Sayısı*, 341-352.
- Thomson, William C., & Wendt, Janice C. (1995). Scholl climate and alienation among teachers. *The Journal of Educational Reasearch*, May/June.
- Tompkins, P. K., & Cheney, G. (1985). Communication and unobtrusive control in contemporary organizations. In R. D. McPhee, ed., ve P. K. Tompkins (Eds.), *Organizational communication: Traditional themes and new directions* (pp. 179-210). Newbury Park, CA: Sage.
- Tutar, H. (2003). *Örgütsel iletişim*. Ankara: Seçkin.
- Türk Dil Kurumu (2020). Güncel Türkçe Sözlük. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts sayfasından elde edilmiştir.

- Uçar, A. (2016). *Yöneticilerin kayırmacı davranışlarının, örgütsel muhalefet üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Uysaler, L. A. (2010). *Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi*. Yüksek lisans tezi. <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Vigoda, E. (2000). Organizational politics, job attitudes, and work outcomes: Exploration and implications for the public sector. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 326-347.
- Withey, M. J., & Cooper, W. H. (1989). Predicting exit, voice, loyalty, and neglect. *Administrative Science Quarterly*, 34(4), 521.
- Wright, M. D. (2013). The role of teamwork schema similarity and group atmosphere in perceptions of conversational appropriateness and organizational dissent. *Master of Science College of Communication Texas Christian University*, 6-12-13-14-15.
- Yapıcı, M. (2004). Eğitim ve yabancılaşma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-9.
- Yaşa, R. (2018). *Liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yeniçeri, Ö. (1991). *Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yönetiminde etkili bir araç olarak yönetime katılmanın etkisi*. Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Yeniçeri, Ö. (2009). *Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma yönetimi*. İstanbul: Iq Kültür Sanat.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.
- Yıldız, K. (2014). Örgütsel muhalefet. *Akademik Bakış Dergisi*, 43, 12-19.

- Yılmaz, S., & Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.
- Yılmaz, T. (2019). *İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Yılmaz, R. G. (2020). *Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık etkisi*. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Yüksel, H. (2014). Yabancılaşma kavramı paralelinde emeğin yabancılaşması. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (2), 159-188.
- Zorgül, G. G. (2014). *İlkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki (İstanbul ili Avcılar ilçesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Zhuang, J. (2002). Whistle-blowing and peer reporting: A cross-cultural comparison of Canadians and Chinese, Doktora Tezi, Alberta: Lethbridge University, Kanada.

EKLER



EK 1. Örgütsel Muhalefet Ölçeği Kullanım İzni

Kimden: |

GİZLİ

MÖ

Ynt: örgütsel muhalefet ölçeği kullanım izni

3 Kasım 2020 09:28

Outlook Gelen Posta Kutusunda Buluna...

Sayın Elif EREN OK

tarafımca geliştirilmiş olan Örgütsel Muhalefet Ölçeğini tezinizde veri toplama aracı olarak kullanmanıza izin veriyorum. Ölçek maddeleri ile ölçeğin geçerlik ve güvenirlik sonuçlarını, ekte paylaşmış olduğum dosyada bulabilirsiniz.

İyi dileklerimle

Prof. Dr. Murat ÖZDEMİR

EK 2. İŖe Yabancılaşma leği Kullanım İzni



EK 3. Etik Komisyon İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 27.01.2021-E.16133



**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu**

Sayı : E-77082166-302.08.01-16133
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 22.12.2020 tarihli ve 80287700-302.08.01- 137577 sayılı yazı.

İlgi yazınız ile göndermiş olduğunuz, Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı **Yüksek Lisans Öğrencisi Elif EREN OK'un, Prof.Dr.Feyzi ULUĞ'un** danışmanlığında yürüttüğü *"Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Muhalefetin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Ankara Örneği"* adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun **12.01.2021** tarih ve **01** sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Araştırma Kod No: 2021-96

Prof. Dr. İsmail KARAKAYA
Komisyon Başkanı

Ek:1 Liste

Bu L.....

EK 4. Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 02.03.2021-E.41915



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-14588481-605.99-21387299
Konu : Araştırma İzni

26.02.2021

GAZİ ÜNİVERSİTESİNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2020/2 sayılı Genelgesi.
b) 16.02.2021 tarihli ve 29776 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Elif EREN OK'un "**Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Muhalefet İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Ankara Örneği**" konulu çalışması kapsamında İlimiz merkez ilçelerine bağlı ekli listedeki okullarda uygulama yapma talebi ilgi (a) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda, söz konusu araştırmanın Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ölçme araçlarının; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Milli Eğitim Temel Kanunu ile Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde okul ve kurum yöneticilerinin sorumluluğunda, gönüllülük esasına göre uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Turan AKPINAR
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

Ek: Uygulama Araçları

Dağıtım:

Gereği:
Gazi Üniversitesi

Bilgi:
9 Merkez İlçe

Bu t

EK 5. Öğretmenlerde Örgütsel Muhalefet ve İşe Yabancılaşma Anketi

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma Gazi Üniversitesi'nde yürütülen bir bilimsel çalışma kapsamında ortaokul öğretmenlerinin okul yönetimiyle görüş ayrılığına düştüğü davranışları ve bu durumun işe yabancılaşma üzerine etkilerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Anketin birinci bölümü kişisel bilgileri, ikinci bölümü görüş ayrılığı davranışlarını, üçüncü bölüm ise işe yabancılaşma düzeylerini ölçen sorular içermektedir. Görüşlerinizi şuan çalıştığınız kurumu dikkate alarak cevaplamanız gerekmektedir. Ölçeğin maddelerine yönelik vereceğiniz cevaplar, sadece araştırma kapsamında kullanılacaktır. Ölçekte isim belirtmenize gerek yoktur. Cevaplarınızı içtenlikle belirtmeniz, araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Danışman

Prof. Dr. Feyzi ULUĞ

Gazi Üniversitesi

Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı

Öğretim Üyesi

Araştırmacı

Elif EREN OK

Gazi Üniversitesi

Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I. KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümde demografik durumunuza ilişkin çerçeve bilgiler yer almaktadır. Aşağıda size yöneltilen kapalı uçlu her soru için, uygun olan seçeneğe (X) işareti koyarak; açık uçlu soru için de yazarak yanıtınızı veriniz.

Cinsiyetiniz	☐ Kadın ☐ Erkek
Medeni Durumunuz	☐ Evli ☐ Bekâr
Yaşınız	☐ 30'dan az ☐ 36-40 ☐ 51 ve üstü ☐ 30-35 ☐ 41-50
Hizmet Yılınız	☐ 1-8 ☐ 17-24 ☐ 9-16 ☐ 25 ve üstü
Bu Okuldaki Hizmet Yılınız	☐ 1-3 ☐ 7-9 ☐ 4-6 ☐ 10 ve üstü
Branşınız	
Çalıştığınız İlçe	
En Son Mezun Olduğunuz Eğitim Kademesi	☐ Ön Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Lisans ☐ Doktora

BÖLÜM II- GÖRÜŞ AYRILIĞI DAVRANIŞLARI

Aşağıda yöneticileriniz ile görüş ayrılığına düştüğünüz durumlarda sergileyebileceğiniz davranışlar sıralanmıştır. Bu davranışları gerçekleştirme sıklığınızı işaretleyiniz.

Madde No	Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuyarak size uygunluk derecesine göre her ifadenin karşısında bulunan seçeneklerden yalnızca birinin içine (x) işareti koyarak cevaplayınız.	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara Sıra	Çoğunlukla	Her Zaman
	Yöneticilerimle görüş ayrılığına düştüğüm durumlarda;					
1	Üst makamlara gider, durumu onlara anlatırım.					
2	Konu hakkında basın kuruluşlarına bilgi veririm.					
3	Yöneticiyi yetkili makamlara şikâyet ederim.					
4	Yöneticiye dava açarım.					
5	Konuyu sendika, siyasi parti ya da diğer sivil toplum kuruluşlarına iletirim.					
6	Yöneticinin kendisine itiraz ederim.					
7	Yöneticiden kendi istediğim biçimde durumu düzeltmesini talep ederim.					
8	Yöneticiyi uyarırım.					
9	Derslerim dışında okulda zaman geçirmem.					
10	Yönetici ile tartışır, onu ikna etmeye çalışırım.					
11	Yöneticiye karşı iş arkadaşlarımdan desteğini kazanmaya çalışırım.					
12	Okul personeli ile ilgili düzenlenen etkinliklere, yöneticinin de bulunması durumunda katılmam.					
13	Gönüllü olarak yer aldığım okul içi etkinliklerinden el çekerim.					
14	Yöneticinin benden istediği işleri yapmayı reddederim.					
15	Yöneticiye küserim.					
16	Yöneticinin bulunduğu ortamları terk ederim.					
17	Bu konuları iş dışındaki arkadaşlarıma anlatırım.					

BÖLÜM III- İŞE YABANCILAŞMA

Madde No	Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuyarak size uygunluk derecesine göre her ifadenin karşısında bulunan seçeneklerden yalnızca birinin içine (x) işareti koyarak cevaplayınız.	Hiçbir	Nadiren	Bazen	Çoğu	Her zaman
1	Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.					
2	Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum.					
3	İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum.					
4	Okula ve öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum.					
5	Çalışma istek ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.					
6	İş yaşamımda her şeyin benim dışımda geliştiğini hissediyorum.					
7	Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum.					
8	Okulda gereksinim duyduğum sosyal desteği alamadığımı hissediyorum.					
9	Okulda doğruları savunmanın artık yarar getirmediğini düşünüyorum.					
10	Okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum.					
11	Neyi niçin öğrettiğimin hiçbir anlamı olmadığını düşünüyorum.					
12	Okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda hiçbir işe yaramadığını düşünüyorum.					
13	Okulda aynı konuları öğretmekten bıktığımı hissediyorum.					
14	Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuş gibi hissediyorum.					
15	İdealist öğretmenleri gördükçe, öğretmenlikten uzaklaştığımı duygusunu yaşıyorum.					
16	Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum.					
17	Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum.					
18	Öğretmenliği sıkıcı buluyorum.					
19	Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum.					
20	Okulda, ders verme makinesine dönüştüğümü hissediyorum.					
21	Öğretmenliğin benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum.					
22	Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum.					
23	Okulda dışlandığımı duygusunu yaşıyorum.					
24	Öğretmenler odasından uzak durmayı tercih ediyorum.					
25	Okuldaki ilişkilerin içten ve samimi olmadığını düşünüyorum.					
26	Okulda kendimi yalnız hissediyorum.					
27	Sınıf dışı etkinliklerde sorumluluk üstlenmeyi sevmiyorum.					

28	Okuldaki diğer öğretmenlerle, okul dışında bir şeyler yapmayı arzulamıyorum.					
29	Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum.					
30	Yaşamımda bir boşluk duygusu yaşıyorum.					
31	Aynı görüşte olmadığım insanlardan uzak durmayı yeğliyorum.					
32	Okulda olmadığım zamanlarda kendimi boşluktaymış gibi hissediyorum.					
33	Meslektaşlarım tarafından takdir edilmeyi önemsiyorum.					
34	Öğretmenliğin yapılabilecek en iyi meslek olduğunu düşünüyorum.					
35	Okulda işim ile ilgili konularda sorumluluk almaktan zevk alıyorum.					
36	Okulda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaşıyorum.					
37	Öğrencilerimin başarı ya da başarısızlığından kendimi sorumlu tutuyorum.					
38	Okulda sınıftayken kendimi daha rahat hissediyorum.					



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..