

**TC
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**LİSELERDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
İLE ÖRGÜTSEL MUHALEFET ARASINDAKİ İLİŞKİ**

ROZERİN YAŞA

15705003

TEZ DANIŞMANI

DR. ÖĞR. ÜYESİ ERKAN TABANCAI

İSTANBUL

Temmuz, 2018

TC
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**LİSELERDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
İLE ÖRGÜTSEL MUHALEFET ARASINDAKİ İLİŞKİ**

ROZERİN YAŞA

15705003

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih:

Tezin Savunulduğu Tarih:

Tez Oy Birliği / Oy Çoğunluğu ile Başarılı Bulunmuştur

	Unvan Ad Soyad	İmza
Tez Danışmanı	: Dr. Öğr. Üyesi Erkan TABANCAI	
Jüri Üyeleri	: Doç. Dr. Aydın BALYER Dr. Öğr. Üyesi Faruk LEVENT	 

İSTANBUL

Temmuz, 2018

ÖZ

LİSELERDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE ÖRGÜTSEL MUHALEFET ARASINDAKİ İLİŞKİ

Rozerin YAŞA

Temmuz, 2018

Bu araştırmanın genel amacı; Isparta ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet liselerinde 2017-2018 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre liselerde örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu genel amaç kapsamında, liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinin “uyum”, “özdeşleşme” ve “içselleştirme” boyutlarında ve örgütsel muhalefet ilişkin görüşlerinin “dikey muhalefet”, “yatay muhalefet” ve “dışsal muhalefet” boyutlarında nasıl olduğunu, lise öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşmeye ve örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerinin; cinsiyet, yaş, kıdem, okulda çalışma süresi, okulda çalışma nedeni, eğitim durumu, okul türü, sendika üyesi olup olmama, sosyal medya kullanıp kullanmama değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ve örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel muhalefetin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını incelemek amaçlanmıştır. “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” ve “Örgütsel Muhalefet Ölçeği” kullanılmıştır. Genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 291 lise öğretmeni oluşturmaktadır. Elde edilen veriler SPSS 22.0 ile çözümlenmiştir. Verilerin analizinde betimsel istatistiklerden frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapmadan yararlanılmıştır. Öğretmen görüşleri üzerinde karşılaştırma ve ilişki analizlerinde anlam çıkarıcı istatistiklerden bağımsız örneklem T-testi, tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA), korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, lise öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri orta düzeydedir ve çeşitli demografik değişkenlere göre öğretmen görüşleri farklılaşabilmektedir. İki değişkenin boyutları arasında anlamlı ilişki saptanmış ve örgütsel özdeşleşmenin özdeşleşme boyutunun örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutunu ve örgütsel özdeşleşmenin uyum boyutunun örgütsel muhalefetin yatay muhalefet boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Muhalefet

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND ORGANIZATIONAL DISSENT ACCORDING TO THE VIEWS OF UPPER-SECONDARY STATE SCHOOL TEACHERS

Rozerin YAŞA

July, 2018

This research aims to investigate the relationship between organizational identification and organizational dissent at upper-secondary state schools according to the views of upper-secondary state school teachers in Isparta province during the academic year 2017-2018. Within the general aim, the research aims to investigate teachers' views both on organizational identification in the dimensions of "adaptation", "identification" and "internalization" and on organizational dissent in the dimensions of "articulated", "latent" and "displaced"; whether there is a significant difference for each dimension in terms of gender, age, professional seniority, professional seniority at their current school, school type, union membership, and social media use; and, whether organizational identification is a significant predictor of organizational dissent. "Organizational Identification Scale" and "Organizational Dissent Scale" were used. Relational screening model was used. The sample group of the study consisted of 291 teachers. SPSS 22.0 was used in data analysis. Descriptive statistics were used in terms of frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation. Independent samples T-test and one-way analysis of variance (One-way ANOVA) were used in the comparison analysis. A simple correlation analysis was conducted to investigate the relationship between the two variables and multiple linear regression analysis was conducted to find out whether organizational identification is a significant predictor of organizational dissent. According to the results, teachers' views on organizational identification and organizational dissent are moderate and teachers' views can differentiate depending on various demographic variables. A significant relationship was found between the dimensions of the two variables, and it was found that the identification dimension of organizational identification is a significant predictor of articulated dissent, and the dimension of adaptation of organizational identification is a significant predictor of latent dissent.

Keywords: Teacher, Organizational Identification, Organizational Dissent

ÖN SÖZ

Bu araştırma, lise öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi incelemeye yöneliktir. Öğretmenler, eğitim örgütlerinin vazgeçilmez unsurudur. Bu nedenle, öğretmenlerden oluşan eğitim örgütlerinde örgütsel davranışa dair nitelikli araştırmaların yapılması eğitim ve toplum açısından önemlidir. Bu bağlamda, bu çalışmada, öğretmen görüşleri değerlendirilerek liselerin örgütsel ortamında özdeşleşme ve muhalefetin ne düzeyde olduğu, çeşitli değişkenlerin özdeşleşme ve muhalefet üzerindeki etkisi, iki değişken arasındaki ilişki ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel muhalefet üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın, alanyazına katkı sunmasını ve eğitim örgütleri açısından faydalı olmasını umar, gelecek araştırmalara ışık tutmasını dilerim.

Bu süreçte beni yönlendiren, bilgilendiren, destekleyen, fikir ve önerileri ile yolumu aydınlatan, motivasyonumu ve azmimi tetikleyen, yoğun zamanlarında bile bana vakit ayıran, yolun başından beri desteğini her zaman hissettiğim değerli hocam ve tez danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Erkan TABANCALI'ya teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca sundukları bilgi, destek, fikir ve önerileri ile akademik gelişimime katkıda bulunan değerli hocalarım Prof. Dr. İbrahim KOCABAŞ'a, Prof. Dr. Hasan Basri GÜNDÜZ'e ve Doç. Dr. Aydın BALYER'e teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, bilgisine ve fikrine başvurduğumda bana her zaman yardımcı olan arkadaşım Araştırma Görevlisi Yılmaz İlker YORULMAZ'a teşekkür ederim.

Hem eğitim hayatımda hem de iş hayatımda beni hep destekleyen, hedeflerimi gerçekleştirmemde paha biçilemez emekleri olan ve daima yanımda olan annem Serap YAŞA'ya, babam Hüsametdin YAŞA'ya ve diğer yarım olan biricik kardeşim Barış YAŞA'ya teşekkür ederim.

İstanbul, Temmuz 2018

Rozerin YAŞA

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖN SÖZ	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR.....	xi
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.2.1. Araştırmanın Alt Amaçları.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Sayıtlılar.....	6
1.5. Sınırlılıklar.....	6
1.6. Tanımlar.....	7
2. KURAMSAL BİLGİLER.....	8
2.1. Özdeşleşme.....	8
2.2. Örgütsel Özdeşleşme.....	9
2.2.1. Sosyal Kimlik Yaklaşımı.....	14
2.2.2. Sosyal Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme.....	17
2.2.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları.....	18
2.2.4. Örgütsel Özdeşleşmeyi Yordayan ve Örgütsel Özdeşleşme ile ilişkili olan Bazı Faktörler.....	19
2.2.5. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık.....	20
2.2.6. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Özdeşleşme.....	22
2.3. Muhalefet.....	23
2.4. Örgütsel Muhalefet.....	24
2.4.1. Örtük Kontrol Kuramı.....	27
2.4.2. Bağımsız Düşünme Kuramı.....	29
2.4.3. Ayrılma - DileGetirme – Sadakat Kuramı.....	30
2.5. Örgütsel Muhalefete İlişkin Değişkenler.....	32
2.5.1. Bireysel Değişkenler.....	32
2.5.2. İlişkisel Değişkenler.....	33
2.5.3. Örgütsel Değişkenler.....	34
2.6. Örgütsel Muhalefet Davranışları.....	35

2.7. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Muhalefet.....	38
2.8. Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Muhalefet İlişkisi.....	41
3. YÖNTEM.....	43
3.1. Araştırmanın Modeli.....	43
3.2. Evren ve Örneklem.....	44
3.3. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Aracı.....	45
3.3.1. Ölçeğin Geçerliği ve Güvenirliği.....	46
3.3.1.1. Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri.....	46
3.3.1.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri.....	47
3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	48
4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	50
4.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	50
4.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	55
4.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	70
4.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	75
4.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	88
4.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	91
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	96
5.1. Sonuç.....	96
5.2. Öneriler.....	100
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	100
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler.....	101
KAYNAKÇA.....	103
EKLER.....	112
Ek 1. Anket Formu.....	112
Ek 2. Ölçek Kullanım İzni.....	114
Ek 3. Isparta Valiliği Araştırma İzni.....	115
ÖZ GEÇMİŞ.....	116

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 1: Örgütsel Özdeşleşme Kavramına İlişkin Tanımlar.....	10
Tablo 2: Örneklem Grubunun Özellikleri.....	44
Tablo 3: Çarpıklık ve Basıklık Tablosu.....	48
Tablo 4: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşleri.....	50
Tablo 5: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T-testi Tablosu).....	55
Tablo 6: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi ve LSD Testi Tablosu).....	57
Tablo 7: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi ve LSD Testi Tablosu).....	59
Tablo 8: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşlerinin Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi ve LSD Testi Tablosu).....	61
Tablo 9: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşlerinin Okulda Çalışma Nedeni Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T-testi Tablosu).....	63
Tablo 10: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T-testi Tablosu).....	65
Tablo 11: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşlerinin Örgüt / Sendika Üyeliği Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T-testi Tablosu).....	66
Tablo 12: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye Dair Görüşlerinin Sosyal Medya Kullanımı Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T-testi Tablosu).....	67
Tablo 13: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşlerinin Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi ve LSD Testi Tablosu).....	68
Tablo 14: Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri	70
Tablo 15: Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T-testi Tablosu).....	75
Tablo 16: Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi ve LSD Testi Tablosu).....	77

Tablo 17:	Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi ve LSD Testi Tablosu).....	79
Tablo 18:	Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşlerinin Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi ve LSD Testi Tablosu).....	70
Tablo 19:	Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşlerinin Okulda Çalışma Nedeni Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T-testi Tablosu).....	82
Tablo 20:	Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T-testi Tablosu).....	82
Tablo 21:	Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşlerinin Örgüt / Sendika Üyeliği Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T-testi Tablosu).....	85
Tablo 22:	Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşlerinin Sosyal Medya Kullanımı Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T-testi-Tablosu).....	86
Tablo 23:	Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşlerinin Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi).....	87
Tablo 24:	Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki (Basit Korelasyon Analizi).....	88
Tablo 25:	Örgütsel Muhalefetin Dikey Muhalefet Alt Boyutunun Örgütsel Özdeşleşme Tarafından Yordanması (Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi).....	91
Tablo 26:	Örgütsel Muhalefetin Yatay Muhalefet Alt Boyutunun Örgütsel Özdeşleşme Tarafından Yordanması (Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi).....	92
Tablo 27:	Örgütsel Muhalefetin Dışsal Muhalefet Alt Boyutunun Örgütsel Özdeşleşme Tarafından Yordanması (Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi).....	93
Tablo 28:	Örgütsel Muhalefetin Örgütsel Özdeşleşme Tarafından Yordanması (Basit Doğrusal Regresyon Analizi).....	94

ŞEKİLLER LİSTESİ

	SayfaNo
Şekil 1: Örgütsel Muhalefet Modeli.....	26
Şekil 2: Ayrılma - Dile Getirme - Sadakat (ADS) Modeli.....	31
Şekil 3: Ayrılma – Dile Getirme – Görmezden Gelme – Sadakat Modeli.....	31



KISALTMALAR

ADS	: Ayrılma - Dile Getirme - Sadakat
AFL	: Anadolu ve Fen Liseleri
İHL	: İmam Hatip Liseleri
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
ML	: Meslek Liseleri
TDK	: Türk Dil Kurumu

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın konusuna dair genel bir giriş yapılmakta, araştırmanın problem durumu belirtilmekte, amacı, alt amaçları ve önemi ifade edilmekte, araştırmanın sayıtlıları ve sınırlılıkları belirtilmekte ve araştırmada yer alan temel tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

2000’li yılların örgütlerinde küreselleşmenin getirdiği bazı yenilikler, gelişen teknoloji, artan rekabet ortamı ve yaşanan değişimler olumlu etkilerinin yanında bazı örgütsel sorunlara da neden olmuştur. Bu sorunları gidermek ve örgütü daha verimli kılmak amacıyla örgütler, örgüt üyelerinin motivasyonunu artırma, ihtiyaçlarını giderme, örgüte bağlılıklarını artırma, küresel değişimlere adapte olma ve bu değişimleri uygulayabilmeleri yönünde gereken adımları atmaktadırlar. Bu anlamda, örgütler, etkili ve verimli bir şekilde varlıklarını devam ettirmek için örgütle uyumlu, alanında başarılı ve yetenekli, örgütsel amaç ve değerleri benimseyen ve bu doğrultuda çalışan bireylere ihtiyaç duyarlar. Bu durumun en iyi şekilde gerçekleşmesi ancak kendi kimliği ile örgüt kimliğini özdeşleştiren çalışanların varlığıyla mümkün olmaktadır.

Örgütü ile özdeşleşen çalışanlar örgüte uyum sağlamış, örgütün misyonunu, vizyonunu, amaçlarını ve değerlerini benimsemiş ve kendiyle bağdaştırmış olur. Bu nedenle, çalışanlar işini severek yapar ve kendini örgütün bir parçası olarak görür. Örgütüyle özdeşleşen bireyler örgütün iyiliği ve verimliliği için her türlü fedakârlığı yapabilen bireylerdir. Çünkü örgütün amaçlarını kendi amaçlarıymış gibi benimsemektedirler. Bu durum, örgütlerin küreselleşmenin getirdiği değişimlere ayak uydurmasını, daha verimli hale gelmesini, amaçlarına ulaşmasını ve diğer örgütlerle küresel çapta rekabet edebilme gücünü artırmasını sağlamaktadır.

Bu bağlamda, örgütüyle özdeşleşen bireylerin örgütte kalması ve örgüt için çabalaması, örgütüyle özdeşleşmeyen bireylere kıyasla daha olasıdır (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994).

Örgütler, örgütsel amaçları gerçekleştirebilmek için örgüt çalışanlarından en üst düzeyde örgütsel fayda sağlamaya çalışır. Bu amaç doğrultusunda, örgüt ile bireyin amaçlarının dengelenmesi önemli bir husustur (Çelik, Tabancalı, 2012, 31). Buradan hareketle, örgütün ve bireyin amaçlarının ortak veya benzer olması bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilediğinden, örgütsel amaçların gerçekleşmesi yönünde de fayda sağlayacaktır.

Çakınberk, Derin ve Demirel (2011)'e göre örgütsel özdeşleşme; örgüt üyesinin örgütle kendini bir olarak görmesi ve örgütün başarı ya da başarısızlığını kendisininmiş gibi hissetmesi durumudur. Dolayısıyla, örgütsel özdeşleşme; örgüt-birey ilişkisi kapsamındaki değişkenlerden biri olarak ifade edilebilir. Bu anlamda, örgütsel özdeşleşme gerçekleştiğinde, birey örgüte uyum sağlamış, örgütün misyonunu, amaçlarını ve değerlerini benimsemiş ve kendiyi bağdaştırmış olur. Dolayısıyla çalışanlar işini severek yapar, kendini örgütün bir parçası olarak görür ve örgütsel kimliğiyle bütünleşir. Bu konuda Cheney (1983), bireyin, örgütsel amaçlar ile bireysel amaçlarının benzerlik göstermesini önemli bulduğunu ve bulunduğu örgütün bir üyesi olmaktan memnun olduğunu belirtmiştir.

Örgüt çalışanları, örgütlerine fayda sağlayan olumlu tutum ve davranışlarının yanı sıra bazı olumsuz tutum ve davranışlar da sergileyebilmektedirler. Örgüt amaçları, değerleri, normları ve işleyişi birlik ve topluluk çatısı altında tüm bireylerce benimsenmelidir. Ancak örgütler birbirinden farklı perspektiflere sahip bireylerden oluştuğundan ötürü, ortak amaç ve değer çerçevesinde birleşmek bazı durumlarda güç olabilmektedir. Bireysel amaçlar ile örgüt amaçlarının çelişmesi, bireysel doğrular ve yanlışların olması, olan ve olması gereken tanımlarındaki farklılıklar örgütte karşıt görüşlere ve anlaşmazlıklara sebep olabilmektedir. Bu durumda örgütsel muhalefet davranışları ile karşılaşılabilir.

Örgütün kararları ve uygulamalarına ilişkin karşıt görüşe sahip olan örgüt çalışanları, örgütten ayrılabilen (Hirschman, 1970), karşıt oldukları durumları yöneticileriyle, iş arkadaşlarıyla, aile üyeleriyle, iş dışından arkadaşlarıyla ya da başka kimselerle paylaşabilmektedir (Kassing, Armstrong, 2002). Örgüt üyelerinin düşünceleri ile yöneticilerin düşünceleri uyuşmayabilir. Bu durumda örgüt üyeleri

karşıt görüşlerini dile getirme gereksinimi duyabilmekte ve örgütsel kararlara katılmak isteyebilmektedir.

Muhalefet; örgüt üyelerinin yöneticileri ile fikir ayrılığına düşmeleri durumu biçiminde ifade edilmektedir (Özdemir, 2010). Örgüt içerisinde meydana gelen bu görüş ayrılığı durumuna, örgütsel muhalefet denilmektedir (Kassing, 1998a). Kassing (1997b), örgütsel muhalefet ile örgütsel özdeşleşme arasında bir ilişki olduğunu ileri sürmüştür. Özdeşleşme düzeyi yüksek olan örgüt çalışanları, örgütün genel işleyiş mantığını daha fazla benimsemekte ve örgütün amaç ve değerlerini kendi amaç ve değerleri gibi sahiplenmektedir. Ancak bazen bireyler örgütsel özdeşleşmeye direnç gösterebilmektedir; Kassing (1997b), örgütsel muhalefetin örgütsel özdeşleşmeye karşı direnilmeye başladığı andan itibaren oluştuğunu belirtmektedir.

Eğitim örgütlerinde de öğretmenlerin okul örgütüyle özdeşleşmesi örgütsel açıdan önem arz etmektedir. Öğretmenlerin, görevlerini iyi yapabilmeleri için örgütle aynı ya da benzer amaç ve değerlere sahip olmaları önemlidir. Çünkü birey, örgütle ne kadar özdeşleşirse örgüt perspektifinden bakabilme ve örgütün yararına çalışma olasılığı o kadar artar (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994; Mael, Ashforth, 1992). Eğitim örgütlerinde en önemli unsurlardan biri öğretmenlerdir. Öğretmenler; bilgi, beceri ve birikim yönünden eğitim örgütlerine katkı sağlarlar. Öğretmenlerin okul örgütü ile ortak amaç, hedef, misyon, vizyon ve değerlere sahip olması bu açıdan önemlidir. Kendilerini okulun bir parçası olarak algılamalı, okul ile özdeşleşmiş olmalıdırlar. Çalışmakta olduğu okul ile özdeşleşemeyen öğretmenlerin, okul yönetimi ve meslektaşlarıyla bazı durumlarda uyumsuzluk ve anlaşmazlıklar yaşayabilmeleri olasıdır. Bu durumda, eğitim örgütlerinde örgütsel muhalefet davranışları sergilenebilmektedir.

Yapılan alanyazın taraması sonucunda, ülkemizde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel muhalefet kavramlarına ilişkin az sayıda çalışma yapıldığı görülmüştür. Yabancı alanyazın bu konuyla ilgili oldukça çalışma yapılmasına rağmen her iki kavram üzerine de tartışmalar devam etmektedir. Ayrıca, son zamanlarda bu kavramlara gerek örgütlerin gerekse araştırmacıların ilgisinin artması, kavramların teorik olarak açıklanmasını gerekli kılmaktadır. Bu çalışmada, her iki kavram teorik olarak ele alınmış olup en önemli noktaları çeşitli bakış açılarıyla anlatılmaktadır.

Bu çalışmada, eğitim örgütlerinde örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet ilişkisi ve özdeşleşmenin muhalefet üzerindeki etkisi incelenmiştir. İlk olarak; örgütsel özdeşleşmenin tanımına, önemine, kuramsal temellerine, modellerine,

boyutlarına, özdeşleşmeyi etkileyen ve özdeşleşmeyle ilgili olan değişkenlere ve eğitim örgütlerinde özdeşleşmenin önemine ve nasıl olduğuna yer verilmiştir. Daha sonra; örgütsel muhalefet kavramının tanımına, önemine, boyutlarına, kuramsal temellerine, muhalefeti tetikleyen olaylara, muhalefete ilişkin değişkenlere, muhalefet davranışlarına, muhalefetin doğurduğu sonuçlara, eğitim örgütlerinde örgütsel muhalefetin nasıl olduğuna ve örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet kavramları arasındaki ilişkiye değinilmiştir. Son olarak; anket yöntemi ile elde edilen verilerin istatistiksel analiz ve tekniklerle çözümlenmesine, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel muhalefete etkisinin ve örgütsel muhalefet ile ilişkisinin incelenmesi sonucu elde edilen bulgulara dair yorumlara yer verilmiştir.

Bu açıklamalardan hareketle, bu araştırmanın problem cümlesi, “Liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre liselerde örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde ifade edilebilir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Isparta ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)’na bağlı devlet liselerinde 2017-2018 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre liselerde örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

1.2.1. Araştırmanın Alt Amaçları

Araştırmanın genel amacı kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşleri “uyum” , “özdeşleşme” ve “içselleştirme” boyutlarında nasıldır?
2. Lise öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşmenin “uyum” , “özdeşleşme” ve “içselleştirme” boyutlarına ilişkin görüşleri; cinsiyet, yaş, kıdem, okulda çalışma süresi, okulda çalışma nedeni, eğitim durumu, okul türü, sendika

üyeyi olup olmama, sosyal medya (Twitter, Facebook vb.) kullanıp kullanmama değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri “açık (dikey) muhalefet” , “gizli (yatay) muhalefet” ve “dışsal (yer değiştirmiş) muhalefet” boyutlarında nasıldır?
4. Lise öğretmenlerinin örgütsel muhalefetin “açık (dikey) muhalefet”, “gizli (yatay) muhalefet”, “dışsal (yer değiştirmiş) muhalefet” boyutlarına ilişkin görüşleri; cinsiyet, yaş, kıdem, okulda çalışma süresi, okulda çalışma nedeni, eğitim durumu, okul türü, sendika üyesi olup olmama, sosyal medya (Twitter, Facebook vb.) kullanıp kullanmama değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Lise öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre; örgütsel özdeşleşme, örgütsel muhalefetin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu çalışma, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi belirleme yolu ile öğretmenlerin muhalefet etme biçimlerini ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel muhalefetin bir yordayıcısı olup olmadığını ortaya koyarak, bu bağlamda örgütsel anlamda bir farkındalık yaratması, verilerin bundan sonraki çalışmalara yardımcı olabilmesi açısından önemlidir. Eğitim örgütlerinde özdeşleşme ve muhalefet konularında farkındalık yaratması, okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel amaç ve değerler etrafında birleşmesi ve öğretmenlerin okul örgütlerinde geliştirdikleri karşıt görüşlerin yöneticiler tarafından fark edilip sebep ve sonuçları bağlamında ele almaları ve sorunun kaynağına gidilip çözüm üretilmesi açısından önem taşımaktadır.

Bu araştırmadan elde edilecek sonuçların örgütsel özdeşleşme ve örgütsel muhalefet konularında çalışmak isteyen araştırmacılara yol göstereceği umulmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkinin ortaya konması, bu kavramlara gereken önemin verilmesi konusunda araştırmacıların dikkatini çekecek ve alanyazına katkı sağlayacaktır. Elde edilen bulgular, araştırmacıların örgütsel özdeşleşme ve örgütsel muhalefet konuları üzerine dikkatlerini çekerek bu alanda çalışmaların artmasına katkıda bulunacaktır.

1.4. Sayıtlılar

- Araştırmada kullanılan “Örgütsel Özdeşleşme” ve “Örgütsel Muhalefet” ölçekleri araştırma amacına uygun ve yeterlidir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin anketlerdeki cevapları içten ve objektiftir.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma, Isparta ili merkez ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı tüm devlet liselerinde 2017-2018 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu örneklem grubuyla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Öğretmen: Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Isparta ili merkez ilçesinde bulunan devlet liselerinde 2017-2018 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenler.

Lise: Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Isparta ili merkez ilçesinde bulunan Anadolu Liseleri, Fen Liseleri, Meslek Liseleri ve İmam Hatip Liseleri.

Örgütsel Özdeşleşme: Örgüt üyesinin örgüte duyduğu aidiyet ve örgütle bir olma algısı (Riketta, 2005).

Örgütsel Muhalefet: İşgörenlerin, karar vericileri ile yaşadığı görüş ayrılığı ve bu görüş ayrılığını dile getirerek ifade etmesi (Kassing, 1997b).

2. KURAMSAL BİLGİLER

Bu bölümde özdeşleşme, örgütsel özdeşleşme, örgütsel özdeşleşmenin kuramsal temelleri, boyutları, öncülleri ve ardılları, örgütsel özdeşleşmeye ilişkin değişkenler, eğitim örgütlerinde örgütsel özdeşleşme, muhalefet kavramı, örgütsel muhalefet, örgütsel muhalefetin kuramsal temelleri, boyutları, örgütsel muhalefeti tetikleyen olaylar, örgütsel muhalefete ilişkin değişkenler, örgütsel muhalefet davranışları, örgütsel muhalefetin doğurduğu sonuçlar, eğitim örgütlerinde muhalefet ve son olarak örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişki konular, ilgili alanyazına başvurularak anlatılmaktadır.

2.1.Özdeşleşme

Özdeşleşme (identification) sözcüğü, alanyazında dar ve geniş tanımları olmak üzere pek çok farklı şekilde tanımlanmaktadır. İngilizce Cambridge Sözlüğü'nde “bir kimseyi ya da bir şeyi tanıma ve adlandırma işi” olarak tanımlanmaktadır (University of Cambridge, 2008). İngilizce Oxford Sözlüğü'nde ise özdeşleşme “bir kimseyi ya da bir nesneyi tanımlama işi ya da süreci, veya tanımlanma olgusu” ya da “bir kimsenin bir başka kimseye/nesneye duyduğu kimlik duygusu” olarak iki farklı şekilde tanımlanmaktadır (University of Oxford, 2006) .

Türk Dil Kurumu'nun Büyük Türkçe Sözlüğü'nde özdeşleşmenin tanımları “bireyin başka bireylerle kişilik kaynaşması gerçekleştirecek ölçüde onların yaşantılarına ve duygularına katılması süreci ve bireyin bu yolla kendi kimliğini tanıması ve tanımlaması süreci” ve “bir nesne ya da kişinin bir grubun tüm özelliklerini benimsemesi” şeklindedir (TDK, [04.12.2017]). Bu sözlük tanımlarından hareketle, özdeşleşmenin hem süreç hem de çıktı olduğunu söylemek mümkündür.

Özdeşleşme kavramının ilk tanımlarından biri Tolman (1943) tarafından yapılan “bireyin aitlik duygusu ile bir topluluğa bağlılığı” tanımıdır. Yirminci yüzyılın yarısından itibaren özdeşleşme kavramı, özellikle 1980'li yıllardan sonra sosyal kimlik yaklaşımının ilgili alanyazına etkisiyle (Mael, Tetrick, 1992), çok sayıda farklı perspektiflerden ifade edilmiştir. Tanımındaki genişleme ve çeşitli perspektiflerden ele alınması, özdeşleşmenin tanımında bazı değişikliklere neden olmuştur. Ashforth ve Mael (1989, 21)' e göre; özdeşleşme, bir insan topluluğuna ait olma ya da o toplulukla bir olma algısıdır. Dutton, Dukerich ve Harquail (1994), özdeşleşmeyi, kişinin kendini bulunduğu topluluğun başlıca tanımlayıcı özellikleri ile tanımlaması şeklinde ifade etmişlerdir. Günümüze kadar, bu tanımlamalar ekseninde özdeşleşmeye ilişkin çağdaş tanımlar yapılmış ve yapılmaktadır. Özdeşleşme kavramının geliştirilmesinde ve kuramsallaştırılmasında etkin bir konuma sahip olan sosyal kimlik yaklaşımı çerçevesinde örgütsel özdeşleşme kavramı açıklanmıştır.

2.2.Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, ilgili alanyazında farklı kişilerce farklı şekillerde tanımlanmış olan bir kavramdır. Benzer tanımların yanı sıra farklı bakış açılarından kaynaklanan tanımlara da rastlamak mümkündür.

Alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme kavramı, örgütsel davranış, örgütsel iletişim ve örgüt psikolojisi gibi birçok farklı alan ile ilişkilendirilmektedir. Bu çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin ele alınış biçimi alansal boyutta farklılıklar göstermektedir. Örneğin; örgütsel davranış alanındaki çalışmalarda örgütsel özdeşleşme; “örgüt üyelerinin kendilerini örgütün özellikleri ile aynı şekilde tanımlama düzeyi” olarak tanımlanmıştır (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994).

Örgütsel özdeşleşmeye ilişkin yapılan kavramsallaştırmalar kavramın temelinde nelerin olduğunu ve nelerle ilişkilendirilebildiğini ortaya koymaktadır. Farklı zamanlarda farklı araştırmacılarca yapılan çalışmalarda ele alınan bir konu olması itibarıyla farklı açılardan tanımları olan bir kavramdır. İlgili alanyazından derlenen bazı tanımlar aşağıdaki Tablo 1’de kısaca sunulmuştur.

Tablo 1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramına İlişkin Tanımlar

Yazar	Tanım
Tolman (1943)	İnsanlar, bir toplulukla özdeşleşerek kendilerini grubun kaderi ile psikolojik olarak bütünleştirir, onun başarı ve hatalarına ortak olurlar.
Foot (1951)	Özdeşleşme, belirli bir kimliğe ve kimlik türlerine yönelik bağlılık hissetme veya benimsemedir.
Brown (1969)	Örgütsel Özdeşleşme, örgüt ile birey arasındaki özel bir ilişki üzerine kurulu olan benlik tanımlayıcı bir yanıtlama şeklidir.
Hall, Schneider, Nygren (1970)	Örgütsel özdeşleşme, örgütün hedefleri ile bireyin hedeflerinin giderek birbiriyle bütünleştirilmesi ve uyumlaştırılması sürecidir.
Lee (1971)	Örgütsel özdeşleşmenin, bireyin örgütle büyük ölçüde kişisel özdeşleşme derecesi olduğu varsayılır.
Tajfel (1978)	Grup üyeliğinin farkına varılması ve üyeliğe yönelik duygusal ilişkinin oluşmasıdır.
Cheney (1983a)	Bir örgütle ya da herhangi bir şey ile özdeşleşme; bireyin, kendisini sosyal bir gruptaki unsurlar ile bağdaştırdığı aktif bir süreçtir.
Ashforth ve Mael (1989)	Örgütsel özdeşleşme, sosyal kimliğin bir çeşididir ve örgütle bir olma ya da örgüte aidiyet duyma algısıdır.

Tablo 1 – devam

Dutton, Dukerich, Harquail (1994)	Bir üyenin, kendisini; örgütü tanımladığı unsurlar ile aynı şekilde tanımlama derecesidir.
Pratt (1998)	Örgütsel özdeşleşme; bireyin, bulunduğu örgüte dair inandığı şeylerin kendi benlik tanımındaki inandığı şeylere dönüştüğü zaman gerçekleşir.
Dukerich, Golden, Shortell (2002)	Örgüt üyesinin örgütle özdeşleşme düzeyi, kendi benlik tanımının içeriğinin örgütle bağdaşma derecesidir.
Riketta (2005)	Kişinin kendini örgüte ait ve örgütle bir hissetme derecesidir.
Edwards (2005)	Birey ve örgüt arasındaki psikolojik bir bağ.

Örgütsel özdeşleşme kavramı ilk olarak Edward Tolman (1943) tarafından tanımlanmıştır. Tolman (1943)'a göre örgütsel özdeşleşme; bireyin kendisini bir grubun parçası olarak hissetmesi ve bu yönde hissettiği bağlıdır ve özdeşleşen bireyler kendilerini grupla bir hissederler, bunun sonucunda grubun amacı bireyin amacı, grubun başarısı bireyin başarısı, grubun hatası bireyin hatası, grubun itibarı bireyin itibarı ve grubun geleceği bireyin geleceği olur.

Foote (1951), insanların, kendileriyle ortak özellikleri olan kişilerle özdeşleşme eğiliminde olduklarını, yaptıkları işleri düzene koymak için sosyal dünyayı sınıflandırdıklarını ve bu deneyim sınıflandırmasının bireylerin zorunlu bağlılık dolayısıyla davranışlarını da her durumda güdülediğini belirtmiştir (Edwards, 2005). Bu açıklama ile Foote, örgütlerdeki özdeşleşme kavramını oluşturan unsurlara ışık tutmuş ve özdeşleşmenin iş bağlamında niçin önemli olduğuna ilişkin açıklamalar sunmuştur. Foote'nin örgütsel özdeşleşmeye bakışı ve tanımı özetlenecek olursa; birey kendini bir örgütün üyesi olarak sınıflandırır ve bu öz-sınıflandırma bireyleri örgüt adına çalışma yönünde giderek motive eder (Edwards, 2005).

1969 yılında Brown, örgütsel özdeşleşmeyi inceleyen çalışmasında, Kelman (1958)'in özdeşleşme tanımından yararlanmıştır. Kelman (1958)'e göre; özdeşleşme, belirli bir ilişkide kurulan, öz-tanımlama tepkisidir ve birey bir başka bireyle ya da bir grupla tatmin edici bir öz-tanımlama ilişkisi kurmayı ya da sürdürmeyi istediği için üzerinde etki kurulmasını kabul eder. Yani, birey, özdeşleştiği kişi ya da grupla

kurduğu ilişkileri tatmin edici olarak algılasa, bu ilişkiyi sürdürmek ister (Riketta, 2005). Buradan hareketle, özdeşleşmenin, çalışanlar ile örgüt arasındaki bir ilişki türü olduğunu ve bu ilişkinin bireyin benlik algısını tanımladığını söylemek mümkündür. Brown (1969), örgütsel özdeşleşmenin dört açıdan incelenmesi gerektiğini öne sürmüştür: örgütsel çekicilik, örgütsel ve bireysel amaçların istikrarlılığı, sadakat ve örgüt üyeliğine öz referans. Brown, bu unsurların, örgütsel özdeşleşmeyi oluşturduğunu belirtmiştir.

Örgütsel özdeşleşme kavramına ilişkin ilk tanımlardan biri de Patchen (1970) tarafından yapılan kavramsallaştırmadır. Patchen (1970) örgütsel özdeşleşmenin üç olgunun birleşiminden oluştuğunu belirtmiştir: (1) bireylerin diğer örgüt üyeleriyle ortak ilgi alanlarına ve amaçlara sahip olduklarını ifade eden ortak özellikler algısı, (2) bireyin kendini örgüte ait hissetmesi durumunu ifade eden bir tür dayanışma hissi, (3) bireyin, örgütün amaç ve politikalarını desteklemesi ve savunması durumunu ifade eden örgütsel destek. Patchen'a göre dayanışma, bireyin örgüte duyduğu aidiyet hissidir; destek ise bireyin örgütsel amaç ve politikalara karşı duyduğu sadakat ve onları korumasıdır.

Patchen ve Brown'ın öne sürdüğü örgütsel özdeşleşmeyi oluşturan unsurlar temelde benzerdir; ancak bu unsurlarda bazı önemli farklılıklar mevcuttur. Örneğin; Patchen ortak özellikler, destek, dayanışma ve aidiyet gibi kavramları vurgularken, Brown, tanımında bu unsurlara değinmemiştir. Bununla birlikte Brown'ın, örgütsel özdeşleşme tanımında vatan, iş, örgüt ve din gibi kimliklerin ilgili alanyazındaki diğer tanımlarla karşılaştırıldığında daha ön planda olduğu görülmektedir.

Patchen ile aynı yıllarda S. Lee özünde benzer fakat farklı boyutları olan bir yaklaşım sunmuştur. Lee, çok sayıda farklı kavramları birbiriyle bağdaştırarak; aidiyet, sadakat ve ortak özellikleri temelinde bulunduran bir tanımlama yapmıştır. Lee'nin örgütsel özdeşleşme yaklaşımına göre aidiyet hissi ortak hedeflerden ya da örgüt çalışanlarının yaptığı işin örgüt için önemli bir işlevi olduğunu hissetmesinden kaynaklanır. Ayrıca, Lee'ye göre; örgütsel özdeşleşme ile sadakat birlikte ele alındığında, bu durum örgütü destekleyen ve savunan tutum ve davranışlarla ilişkilendirilir. Bu tutum ve davranışlar; örgütsel hedefleri destekleme, örgütün üyesi olmaktan gurur duyma veya örgüt dışındakilere karşı örgütü savunma olarak gözlenmektedir (Lee, 1971, 215). Lee'ye göre özdeşleşme bireylerin davranışlarını

etkiler ve bu sebeple, örgütün genel başarısında oldukça önemlidir (Tokgöz, 2012, 36). Lee'nin tanımlamasından hareketle, içinde aidiyet hissi, sadakat ve ortak değerler gibi pek çok ilişkili kavramı barındıran örgütsel özdeşleşmenin çok geniş kapsamlı bir kavram olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütsel özdeşleşmeyi önceki tanımlardan farklı bir bakış açısıyla ele alan Hall, Schneider ve Nygren (1970) ile Schneider, Hall ve Nygren(1971) tarafından yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu iki tanımlamanın kilit noktasının örgütsel amaç ve değerleri bireysel kabullenme durumu olduğu anlaşılmaktadır. Bir başka deyişle, bu amaç ve değerlerin bireyin kendi amaç ve değerleri haline gelmesi durumudur. Bu bakımdan, Hall, Schneider ve Nygren (1970) ve Schneider, Hall ve Nygren (1971)'ne göre; bu amaç ve değerlerin kabulü ve bireyin kendi amaç ve değerler sistemi ile bütünleşmesi örgüte duygusal bağlılık oluşmasını sağlar. Hall, Schneider ve Nygren (1970) ve Schneider, Hall ve Nygren (1971)'nin duygusal bağlılık kavramını örgütsel özdeşleşme ile bağdaştırmaları bakımından çağdaşları yazarlardan farklı bir tanım ortaya koymuşlardır (Edwards, 2005, 210).

Örgütsel özdeşleşme kavramı zaman içinde yapılan tanımlarla kümülatif bir şekilde gelişerek daha geniş çerçevelerde tanımlanmıştır. 1980'li yıllarda iletişim, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi pek çok alan ile ilişkilendirilmiş ve geliştirilmiştir (Riketta, 2005, 359). 1980'li yıllarda örgütsel özdeşleşme konusunda öncü isimlerden biri George Cheney'dir. Cheney'nin örgütsel özdeşleşme yaklaşımı incelendiğinde, diğer tanımlardan farklı bir kavramsallaştırma yoluna gittiğini görmek mümkündür.

Cheney (1983), örgütsel özdeşleşmeyi; bireylerin kendilerini sosyal ortamdaki öğelere bağlamalarını sağlayan aktif bir süreç olarak tanımlamıştır. Cheney (1983)'e göre birey, birtakım amaçlar, değerler, hedefler, bilgi ve faaliyetler ile özdeşleşme yönünde davranışlar sergiler. Cheney ve Tompkins (1987) çalışmalarında örgütsel özdeşleşmenin; özdeşleşmenin gerçekleştiği bir süreç olmasının yansısı, özdeşleşme sürecinin bir çıktısı ya da sonucu olduğunu ifade etmişlerdir.

Cheney, örgütsel özdeşleşme alanyazınına olan katkısının yanı sıra, “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”ni de geliştirerek bu konudaki araştırmalara geniş çaplı bir ölçme aracı sağlamıştır. Cheney (1983), bu ölçekte örgütsel özdeşleşmeyi; (a) örgütse üye olmaktan kaynaklanan bağlanma, aidiyet ve gurur duyma (özdeşleşme); (b) örgüte sadık olma ve örgütün amaçlarını savunma (içselleştirme); (c) ortak amaç ve değerler açısından birey ile örgüt arasındaki algılanan benzerlik (uyum) olmak üzere üç boyutta ele almıştır.

2.2.1. Sosyal Kimlik Yaklaşımı

İnsan sosyal bir varlıktır ve bu durum insanda sosyal bir çevreye, gruba, örgüte ait hissetme ihtiyacı doğurur. Bireyler, ortak özellikleri olan bir grup ile özdeşleşme, o grubun bir üyesi olma ve bu şekilde bir sosyal kimlik oluşturma gereksinimi duyarlar.

Sosyal kimlik yaklaşımın alanyazında ilk kez Tajfel (1978) ve Turner (1978) tarafından değinilmiştir (Van Knippenberg, Hogg, 2003, 249). Sosyal kimlik yaklaşımına göre; insanlar kendilerini ve diğer insanları örgütsel üyelik, dini üyelik, cinsiyet ve yaş grubu gibi çeşitli sosyal kategorilerde sınıflandırma eğilimindedirler (Tajfel, Turner, 1985). Bu örneklerde olduğu gibi, bireyler farklı kategorilerde sınıflandırılabilirler ve farklı bireyler farklı kategorileşme şeması kurabilir. Kategoriler, bireylerden elde edilen prototip özellikler ile oluşturulur (Turner, 1985).

Hamilton (1981: 344)’e göre sosyal sınıflandırma, öncelikle, çevreyi bilinçli olarak bölümlere ayırır ve düzenler, bu sayede bireylere diğer insanları tanımlamaları açısından sistematik bir yol sunar. Birey, ilk olarak, sınıflandırıldığı kategorinin prototip özellikleri ile ilişkilendirilir. Bu sayede birey kendisini bir sosyal çevrede konumlandırabilir ve tanımlayabilir (Hamilton, 1981, 344).

Sosyal kimlik yaklaşımı, kişisel kimlik ve sosyal kimlik olmak üzere iki türde ele alınmaktadır. Kişisel kimlik, psikolojik özellikler, yetenekler, fiziksel özellikler ve ilgi alanları gibi bireylerin kendilerine özgü özelliklerini kapsar. Sosyal kimlik ise sosyal gruplara olan üyeliğin getirdiği bir kimliktir (Tokgöz, 2012, 39).

Sosyal kimlik, bir çeşit insan topluluğuna ait hissetme ve o toplulukla bir olma algısıdır; bu açıdan, sosyal kimlik “Ben kimim?” sorusunda kısmi bir cevap niteliğindedir (Ashforth, Mael, 1989, 21).

Sosyal kimlik yaklaşımını oluşturan üç temel unsur vardır. Bu unsurlar; sınıflandırma, özdeşleşme ve karşılaştırmadır. Sınıflandırma, objelerin sınıflandırılmasını ve ele alınış biçimlerini ifade eder. Özdeşleşme, kişinin benliğini ve etkileşim halinde olduğu grup ile bu gruba ait olmanın gerektirdiği bazı sorumlulukların saptanmasını sağlar. Karşılaştırma ise, kişi, üyesi olduğu gruba pozitif bir görüşe sahip olurken, diğer gruplara aynı derecede pozitif yaklaşmayıp; daha az önem vermektedir. Grup üyeleri kendi grupları ile diğer grupları kıyaslayıp değerlendirir ve kendi gruplarını daha değerli olarak konumlandırır, ait oldukları grubu daha saygın hale getirir (Tajfel, Turner, 1985).

Sosyal kimlik teorisinin psikolojik temelleri aşağıda yer alan üç madde ile ifade edilebilir (Van Dick, 2001, 269):

- Bireyler özsaygı kazanmak ve onu korumak için motive olurlar.
- Bireylerin özsaygısı, gruplara ait hissetmelerinden dolayı ortaya çıkan sosyal kimlikleri ile oluşmaktadır.
- Pozitif kimlik, bireyin grubunu diğer gruplarla kıyasladığında kendi grubunu değerlendirmesi sonucu oluşmaktadır.

Van Dick (2001)’e göre bu üç maddenin gerçekleşmesi bireyin grupla özdeşleşmesine ve grup üyeliğinin sosyal bağlamda bireyin kendi benliğinde öne çıkmasına bağlıdır.

Sosyal kimlik yaklaşımı, insanların kendilerini birtakım sosyal kategoriler içinde (cinsiyet, yaş, din grubu, vb.) sınıflandırma eğilimindedirler. Üyeler, sahip oldukları prototip, karakterlere göre bu kategoriler şekillenmektedir (Ashforth, Mael, 1989, 20). Sosyal sınıflandırma yoluyla, bireyler, kendilerini ve diğer insanları sosyal birimlere ayırırlar ve yaşadıkları çevreyi buna göre şekillendirirler. Bu şekillendirme, bireyin kendisinin de içinde olduğu bir iç grup ve karşılarına aldıkları bir dış grup ile sosyal çevrelerini sınıflandırmaları ile oluşmaktadır (Karabey, 2005, 6). Bu durumda

sosyal sınıflandırmanın iki işlevi bulunmaktadır: bireylerin diğer bireyleri tanımlamasını sağlayarak sosyal çevresini kategorize edip düzenler ve bireyin sosyal çevre içinde kendisini tanımlamasını ya da bireyin ait olduğu yeri bulmasını sağlar (Ashforth, Mael, 1989, 20-21).

Turner ve arkadaşları, sosyal kimlik yaklaşımının devamı olarak benlik sınıflandırma (self-categorization) yaklaşımını geliştirmişlerdir (Van Dick ve diğ., 2005, 191). Benlik sınıflandırma yaklaşımı, bireylerin kendilerini farklı düzeylerde sınıflandırdığı varsayımını temel alan bir yaklaşımdır. Bireyler, kendilerini, ait oldukları grupta diğer üyelerden farklı olarak benzersiz bir grup üyesi olarak sınıflandırmaktadır (Van Dick ve diğ., 2005, 191).

Benlik sınıflandırma yaklaşımı sosyal kimlik yaklaşımından farklıdır. Sosyal kimlik yaklaşımının odağı, özsaygı kazanmak için motive olmak iken, benlik sınıflandırma yaklaşımında bir grubun ortaya çıkış nedeninin bilişsel açıdan açıklanması söz konusudur (Ravelo, 2006, 35).

Benlik sınıflandırma yaklaşımına göre bireyler kendilerini değişik düzeylerde sınıflandırmaktadırlar (Van Dick ve diğ., 2005, 191):

- Tek bir kişi olduğu durumda, alt düzeyde (kendini diğerleriyle karşılaştırır);
- Bir gruba üye olduğu durumda, orta düzeyde (kendi grubunu diğer grupla kıyaslar);
- İnsanlığın bir üyesi olarak sınıflandırıldığı durumda, üst düzeyde (kendini diğer canlı türleriyle karşılaştırır) sınıflandırır.

Birey, bu sınıflandırmalar ile oluşturulan kimlikler içinde daha baskın olan kimliğe bağlı çıkarlarını tanımasına ve bu çıkarlarını sağlamasına yönelik motive olur (Haslam, Eggins, Reynolds, 2003, 84). Bir başka deyişle, birey kendini diğerlerinden farklı biri olarak tanımlayan bir kişisel kimlik geliştirirse, o kimliğin gerektirdiği ihtiyaçları tatmin etme arayışına girecektir. Ancak; birey kendini bir grubun üyesi olarak tanımlayıp sosyal kimlik geliştirirse, grup üyeleri herkesin ortak amaçların farkında olmasını ve bu amaçları gerçekleştirmek için çabalamasını beklerler (Knight, Haslam, 2010, 720).

Bu yaklaşımdan yola çıkarak, benlik sınıflandırma yaklaşımı, bir grupta yer alan belli sayıdaki insanın kendilerini aynı sosyal sınıfın üyeleri olarak görmeleri sonucu ortaya çıkmaktadır (Van Dick, Wagner, 2002, 130).

Özdeşleşme ile sosyal kimlik kavramı birbiriyle ilişkilendirilen kavramlardır. Ashforth ve Mael (1989), özdeşleşmeyi; bireylerin sosyal kimliklerinin bir parçası ve örgütsel kimliğinin bir sonucu olarak ifade etmişlerdir. Bu açıdan, ilgili alanyazında örgütsel özdeşleşme, sosyal kimlik yaklaşımı çerçevesinde ele alınmıştır.

2.2.2. Sosyal Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme

Özdeşleşme, bireyin sahip olduğu sosyal kimliklerin bir parçası olan örgütsel kimliğin bir sonucudur. Örgütle özdeşleşmenin bireyin bütünsel ihtiyaçlarını tatmin ettiği belirtilmektedir (Tüzün, Çağlar, 2008, 1013). Bu durumun temelinde sosyal kimlik yaklaşımı yer almaktadır.

Dutton ve arkadaşlarına göre (1994, 239), örgütsel özdeşleşme; örgüt üyesinin inandığı, örgütü tanımlayan özellikler ile kendini tanımlama derecesidir. Bireyin benliği örgütün özelliklerini ne kadar içselleştirirse ve bireyin örgüt üyeliğinden türeyen kimliği diğer kimliklerine göre ne kadar daha belirgin hale gelirse bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyi o kadar yüksek olur (Humphrey, 2012, 16).

Ashforth ve Mael (1989), örgüt kavramına sosyal kimlik yaklaşımını ekleyerek, örgütsel özdeşleşmeye dair aşağıdaki bulguları elde etmişlerdir:

- Örgütlerdeki özdeşleşme potansiyelini artıran unsurlardan biri, örgütün diğer örgütlerle karşılaştırıldığında kendine özgü ve farklı bir algıya sahip olmasıdır.
- Örgüt üyeleri, ait oldukları örgütün saygınlığı ne kadar yüksek olursa ve üyeler bu durumu ne kadar çok hissederse, üyelerin özgüven ve saygınlıkları da artar, böylece örgütsel özdeşleşme gerçekleşir.

- Örgüt üyeleri ile örgütün ortak bir geçmişi olması ve her ikisinin de amaçlarının ortak olması, aradaki etkileşimi güçlendirir, dolayısıyla özdeşleşme de sağlamlaşır. Diğer örgütlerden gelebilecek tehditler, örgüt üyelerinin kenetlenmesini sağlayarak özdeşleşme düzeyini artırır.

Bu açıklamalardan hareketle, sosyal kimlik yaklaşımının örgütsel özdeşleşmenin temelinde yatan bileşenlerden biri olduğunu ifade etmek mümkündür.

2.2.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları

Araştırmacıların birçoğu tarafından kabul edilen görüşe göre, örgütsel özdeşleşme; bilişsel, duyuşsal, değerlendirici ve davranışsal olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır (Edwards, 2005, 2013). Van Dick (2001, 271); Ashforth ve Mael (1989, 21) ‘in örgütsel özdeşleşme tanımında sadece bilişsel boyuta vurgu yapıldığını, sosyal kimlik yaklaşımının doğurduğu diğer boyutlara gerektiği kadar değinilmediğini belirtmiştir. Bu nedenle, Van Dick, sosyal kimlik yaklaşımı çerçevesinde örgütsel özdeşleşmenin en az üç boyutu içermesi gerektiğini ifade etmiştir.

Christ ve arkadaşları (2003, 331) bu boyutları; bilişsel boyut (bireyin gruba üyelik bilgisi), duygusal boyut (bireyin üyesi olduğu gruba duyduğu bağlılık) ve değerlendirici boyuttur (bireyin, üyesi olduğu grubu olumlu değerlendirmesi) şeklinde açıklamıştır.

Diğer bazı araştırmacıları yaptığı çalışmalarda bu üç boyuta ek olarak davranışsal boyuta da yer verilmiştir (Van Dick, 2001, 270; Van Dick ve diğ., 2004, 173). Davranışsal boyut; bireyin örgütü ile özdeşleşmesinden kaynaklanan belli durumlardaki belli davranış biçimlerini açıklamaktadır (Ravelo, 2006, 38-39). Tüzün ve Çağlar (2008, 1016)’a göre; birey örgütü ile özdeşleştikçe, örgütüne yönelik duyuşsal ve davranışsal yaklaşımı da olumlu bir şekilde gelişmektedir.

Örgütsel özdeşleşmenin boyutlarına ilişkin farklı araştırmacılarca farklı yaklaşımlar benimsenmektedir. Bu nedenle, farklı yaklaşımlar temel alınarak çok sayıda ölçek geliştirilmiştir. Bu ölçekler arasında en yaygın kullanılanlar; Mael (1988)'in geliştirdiği “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”, Cheney (1982)'nin geliştirdiği “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” ve Bergami ve Bagozzi (2000)'nin “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”dir. Bu çalışmada Cheney (1982)'nin “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”nden yararlanılmıştır.

2.2.4. Örgütsel Özdeşleşmeyi Yordayan ve Örgütsel Özdeşleşme ile ilişkili Olan Bazı Faktörler

Örgütsel özdeşleşmeyi yordayan değişkenleri olumlu değişkenler ve olumsuz değişkenler olmak üzere iki grupta ele almak mümkündür. Olumlu yordayıcılar; destekleyici bir duyuşsal yapım, işbirliği, benimseme ve memnuniyet, olumlu ortam, iş motivasyonu, örgüte bağlılık ve sadakattir. Öte yandan; olumsuz yordayıcılar; iş stresi, fazla iş yükü gibi değişkenlerdir (O'Reilly, Chatman, 1986, 492-499).

Örgütsel özdeşleşmenin, bazı demografik ve kişisel değişkenlerden de etkilenen bir olgu olduğu saptanmıştır. İşcan (2006)'nın çalışmasında, örgütsel kıdemin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Yine İşcan (2006)'nın aynı çalışmasında, erkek çalışanların örgütsel özdeşleşme algılarının kadın çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu bulgusu ile cinsiyet değişkeninin de örgütsel özdeşleşmeye etki eden bir değişken olduğu belirtilmiştir. Lee (1971)'nin çalışmasında, yaş değişkeninin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Ancak; Tüzün (2006,141)'in çalışmasında yaş değişkeni ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Günümüzde örgütsel özdeşleşme kavramının giderek anlam kazanması, örgüt yaşamındaki bireysel ve örgütsel olmak üzere diğer pek çok faktörü de etkilemektedir. Yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlara göre örgütsel özdeşleşmenin; örgütsel güven, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma, iş tatmini, örgütsel adalet, örgütsel sinizm, örgütsel adanmışlık, örgütsel vatandaşlık gibi değişkenler ile ilişkili olduğu, bu değişkenler tarafından etkilenmesinin yanı sıra bu değişkenleri etkilediği sonucuna varılmıştır.

Liberman (2011, 137)'a göre; örgütsel özdeşleşmenin başarılı olduğu bir örgüt bu durumdan çok sayıda fayda elde eder, çalışanların örgütsel aidiyet duygusu güçlenir, kararlar örgüt yararı gözetilerek alınır, örgütün inanç ve değerleri ön planda tutulur. Bunun yanı sıra, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri artar, çalışanlar birbirleriyle uyum içinde olurlar, örgüte sadakat artar ve çalışanların özsayıları gelişir.

Çakınberk, Derin ve Demirel (2011, 93), çalışmalarında; örgütsel özdeşleşmenin olduğu bir örgütte çalışanların kendilerinden beklenenden daha fazlasını başarma gayretine girdiklerini belirtmektedirler. Bu durumda, örgütün genel performansının da olumlu etkilendiği yorumunu yapmak mümkündür.

Bu çalışmada ise, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel muhalefet ile ilişkisi olup olmadığını ve örgütsel muhalefeti ne düzeyde yordadığını bazı demografik ve bireysel değişkenler ile birlikte tespit etmek amaçlanmıştır.

Okul örgütü çalışanları olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerinin anlaşılması ilgili alanyazına katkıda bulunacağından ötürü, bu kapsamda elde edilen bulgulara ileriki bölümlerde detaylı bir şekilde yer verilecektir.

2.2.5. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşmeye kavramsal olarak çok benzeyen bir kavramdır. Özellikle son yıllarda, özdeşleşme ve bağlılık kavramları örgütsel davranış araştırmalarında önemli bir yere sahiptir. Hem özdeşleşme hem de bağlılık, çalışanların üyesi oldukları örgüte karşı olan tutumlarını ele almaktadır. İki kavrama

dair yapılan tanımlardaki ve sonuçlardaki benzer yönler bu iki kavram arasındaki benzerliği ve farkı açıklamayı gerekli kılmıştır (Herrbach, 2006, 630). Örgütsel özdeşleşme; örgütsel bağlılık, birey-örgüt uyumu, içselleştirme ve örgüt temelli özsaygı gibi kavramlarla örtüşen bir kavramdır (Ashforth, Harrison, Corley 2008, 332).

Alanyazında yer alan örgütsel özdeşleşme tanımlarında araştırmacılar genellikle özdeşleşmeyi diğer benzer ve ilişkili kavramlardan farklı olarak ele almaktadırlar, aksi halde, özdeşleşme ile ilgili yapılan çalışmalar daha önceki çalışmaların tekrarı konumunda olacaktır. İki kavramın aynı ya da farklı olup olmadıklarına dair alanyazında fikir birliği oluşmamıştır. İki kavramın temelde aynı anlama geldiğini savunan araştırmacıların yanı sıra farklı iki kavram olduğu görüşünde olan araştırmacılar da bulunmaktadır (Çakınberk, Derin, Demirel, 2011, 96). Örneğin Buchanan, özdeşleşmeyi bağlılığın bir parçası olarak tanımlar. Yine O'Reilly (1986)'ye göre özdeşleşme, bağlılığın psikolojik temellerinden biridir, bu durumda iki kavramın benzer kavramlar olduğu görülmektedir.

Cheney ve Tompkins (1987) özdeşleşmenin bağlılıktan ayrıldığını, ama yine de birbirine bağlı olduklarını ifade etmişlerdir. İki yazar, özdeşleşmenin bir süreci ifade ettiğini ve davranış kalıplarını kapsadığını; ancak, bağlılığın, bu davranış kalıplarının biçimlendirilmesi olarak ele almışlardır. Edwards (2005, 219)'a göre, özdeşleşmede birey örgütün kimliğini benimserken, bağlılıkta birey belirli davranışlara bağlılık gösterir.

Van Knippenberg ve Sleebos (2006) örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasındaki farkın örgütsel özdeşleşmenin örgüt üyeliğinin kişisel tanımını yansıtması olarak ifade etmiştir. Bir başka deyişle, özdeşleşme ve bağlılık arasındaki esas fark birey ve örgüt arasındaki dolaylı ilişkidir. Özdeşleşmede psikolojik birliktelik söz konusu iken, bağlılıkta ayrı psikolojik varlıklar arasındaki ilişki söz konusudur (Van Knippenberg, Sleebos, 2006). Özdeşleşme, birey ve örgütün benzerlikleri ve ortak kaderi üzerine kuruluyken; bağlılık, birey ile örgütün kendi menfaatleri ve birbirleriyle olan alış verişe dayanan bir ilişki üzerine kuruludur (Gautam, Van Dick, Wagner, 2004, 305). Özdeşleşme, bireyin örgütün bir üyesi olarak özlük kavramını geliştirmesinde etkilidir; oysa bağlılığın çalışanlar üzerinde bu yönde etkisi bulunmamaktadır (Van Knippenberg, Sleebos, 2006, 573). Bağlılığın örgüt çalışanları üzerinde daha az iş devri, rol ötesi davranışlar ve daha iyi performans

bakımından etkileri bulunmaktadır (Balyer, 2015, 3). Bu açıdan, özdeşleşmenin daha çok bireyin bireysel kimliği ile örgütsel kimliğinin uyum düzeyi üzerine kurulu olduğunu, bağlılıkta ise birey ile örgüt arasında örgütsel uygulamalar ve örgüt çıkarlarına dayanan bir ilişkinin söz konusu olduğu söylenebilir.

Bu açıklamalardan hareketle, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığın benzer fakat birbirinden ayrı oldukları ve farklı nitelikleri ele aldıkları anlaşılmaktadır.

2.2.6. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Özdeşleşme

Her örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde de özdeşleşmenin önemli bir yeri vardır. Çalıştığı okulda örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan bir öğretmenin öğrenci ve okul başarısını kendi başarısı olarak görmesi ve başarısızlığa da çözüm üretmeye çalışması daha muhtemeldir. Bunun yanı sıra, eğitim örgütlerinin kendine has örgüt iklimi nedeniyle pek çok karar örgütçe alınmaktadır (Bursalıoğlu, 2005, 92). Bu nedenle, örgütsel kararların örgüt çalışanları tarafından uygulanmasında öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri önem kazanmaktadır.

Eğitim örgütleri, her bireyin hayatında önemli bir etkiye ve konuma sahiptir. Eğitim örgütlerinin en etkili parçasının öğretmenler olduğu söylenebilir. Bu nedenle eğitimi daha kaliteli ve nitelikli hale getirmek için öğretmenlerin okullarıyla özdeşleşmeleri oldukça önemlidir. Kendini okul örgütüyle özdeşleştiren bir öğretmen, örgütsel amaçları kendi bireysel amaçları olarak görmekte, örgüte daha çok uyum sağlamaktadır (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994; Tüzün, Çağlar, 2008; Özdemir, 2010).

Buradan hareketle, örgütüyle özdeşleşen öğretmenlerin, örgütün amaç ve değerlerini kendi amaç ve değerleri olarak gördüğü, kendini çalıştığı okula ait hissettiği, kendini okulunun bir temsilcisi olarak gördüğü ve okul örgütüyle birlik algısı geliştirdiği yorumunu yapmak mümkündür.

2.3. Muhalefet

Muhalefet sözcüğü alanyazında “dissent” olarak karşımıza çıkmaktadır. Morris (1969), “dissent” sözcüğünün Latin kökenli olduğunu ve “dissentire” kelimesinden türetildiğini belirtmiştir. “Dis” ön eki ayrı ve farklı anlamındadır, “sentire” sözcüğü de hissetmek ve duyumsamak anlamına gelmektedir. İkisinin birleşiminden oluşan “dissentire” sözcüğü “farklı hissetmek” anlamına gelmektedir (Morris 1969’dan aktaran: Kassing, 1997b, 312).

Muhalefet sözcüğü dilimize Arapça’dan geçmiştir ve h-l-f kökünden türetilmiştir. Bu kökten türeyen hilaf ve ihtilaf kavramlarının anlamı da ayrı bir yol tutmak, görüş ayrılığı, karşıt, ters gibi anlamlara sahiptir (Ardoğan, 2004).

Muhalefet (dissent) sözcüğü, İngilizce Cambridge sözlüğünde “bir kimsenin bir görüşe katılmaması durumu” ve “bir konu hakkında başkalarıyla aynı görüşte olmama” olarak tanımlanmaktadır (University of Cambridge, 2008). İngilizce Oxford sözlüğünde yine benzer bir ifadeyle; “Yaygın olarak ya da resmi bir şekilde kabul gören bir konudaki farklı görüşlere sahip olma ya da bunu ifade etme” şeklinde tanımlanmaktadır (University of Oxford, 2006). Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlüğü’nde ise muhalefet sözcüğü; “Bir tutuma, bir görüşe, bir davranışa karşı olma durumu, aykırılık” , “Karşı görüşte, tutumda olan kimseler topluluğu” , “Demokraside iktidarın dışında olan parti veya partiler” şeklinde üç farklı ancak benzer tanımla açıklanmaktadır (TDK, [17.02.2018]).

Muhalefet kavramı genellikle siyaset ile ilgili bir kavram olarak düşünülmektedir, ancak günümüzde pek çok farklı alanda çalışma konusu olmuştur. Özellikle 2000li yıllarda örgütsel davranış ve yönetim bilimi çerçevesinde ilgi çeken bir kavram olmuştur (Özdemir, 2010, 31).

2.4.Örgütsel Muhalefet

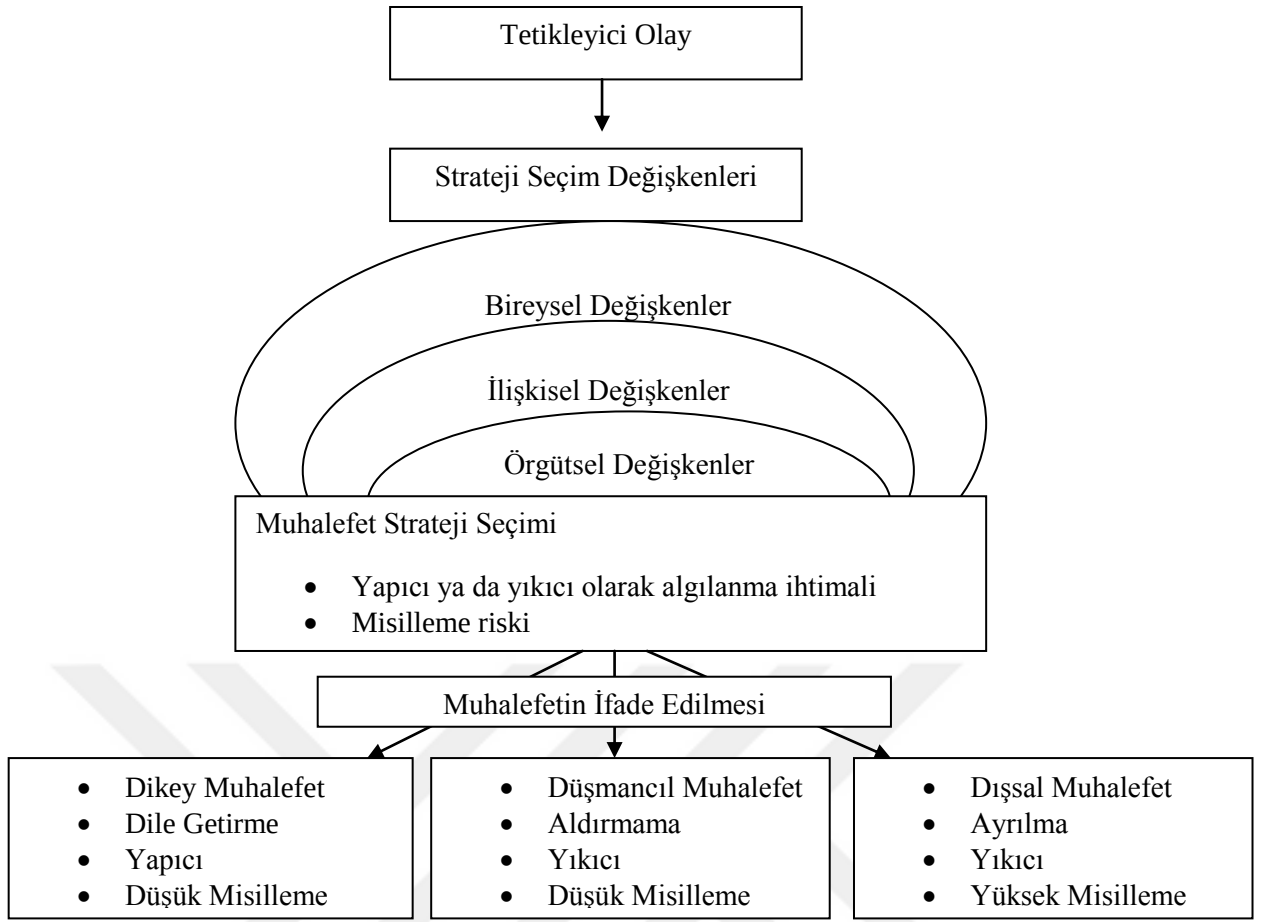
Örgütsel muhalefet (Organizational dissent), örgüt politikaları ve uygulamaları ile ilgili karşıt görüşlerin ve uyumsuzlukların ifade edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Kassing, 1997b, 311). Örgütsel muhalefetin amacı, örgütsel yöntem ve uygulamalar hakkında farklı görüş ve düşünceleri dile getirmek, mevcut sisteme yönelik zıt fikirleri ifade etmek ve örgütsel boyutta yeni bakış açıları oluşturmaktır (Kassing, 1998b). Örgütsel muhalefet sürecinde örgüt üyeleri, hem örgüt yönetimiyle fikir ayrılığına düşmekte hem de bu fikir ayrılığını ifade etmektedir. Bu açıdan, örgütsel muhalefet, örgüt üyelerinin kendi karakterlerini bilmelerini ve aynı zamanda, iş yerindeki sosyal ve örgütsel konumlarının da farkına varmalarını gerektirir (Kassing, 2008, 343).

Özdemir (2010)'a göre örgütsel muhalefet, örgüt çalışanlarının üstlerinin verdiği kararlara, yaptığı uygulamalara karşı olmaları, üstlerinin tutum ve görüşlerine katılmamaları şeklinde ifade edilebilmektedir. Örgütsel muhalefet, örgüt çalışanlarının üstleriyle karşıt görüşte olmalarının yanı sıra bu karşıt görüşün dile getirilme sürecini de kapsamaktadır (Özdemir, 2010, 34). Bunun yanında, örgütsel muhalefet sadece yöneticilere karşı değil, aynı zamanda örgüt çalışanlarının birbirleri arasındaki görüş farklılıkları sonucu da ortaya çıkabilmektedir (Graham, 1986, 2).

Örgütsel muhalefet önemli bir iletişim yöntemi olarak ele alınmakta ve bu yönüyle yönetim ve örgüt bilimi alanlarındaki çalışmalara konu olmaktadır (Kassing, 1998b, 183). Çalışanların fikir ve görüşlerini dile getirerek örgüte katkı sağlamaları önemlidir. Örgüt çalışanları bu fikir ve görüşlerini muhalefet yoluyla ifade etseler de örgütsel muhalefet örgütler için önemli bir iletişim unsurudur (Ötken, Cenkci, 2013, 42).

Alanyzında muhalefetin çeşitli tanımları bulunmaktadır. Bu tanımlar farklı unsurları barındırmaktadır. Bu unsurlar; muhalefetin mevcut koşullardan memnun olmama durumu olduğu, örgütsel statükodan farklı olan bir pozisyonu desteklemeyi gerektirdiği, direkt protesto ve dile getirilen itirazı gerektirdiği, doğasında düşmanlık olduğu, prensip konularını içerdiği şeklinde ifade edilmektedir (Kassing, 1997).

Günümüz örgütlerinde muhalefet istenmeyen bir davranış olarak görülmektedir. Yönetim otoritesine karşı gelme durumu olarak algılanmaktadır. Hatta muhalefet davranışı sebebiyle çalışanlar cezalandırılabilir. Bir başka deyişle, çalışanlar sorun yaratan kişiler olarak nitelendirilir ve bir tehdit unsuru olarak görülürler, bu nedenle sessiz kalmayı tercih ederler. Bazı durumlarda da çalışanlar, muhalefetin örgüte katkı sağlamayacağını, değişim yaratmayacağını ve iyileşme getirmeyeceğini düşünebilmektedirler. Ancak, tüm bunlara rağmen, aynı örgüt içerisinde çalışan kişilerin hedefleri ve beklentileri farklı olabileceğinden çalışanların anlaşmazlıklar ve çatışmalar yaşamaması neredeyse imkânsızdır (Kassing, 1997). Kassing (1997b)'e göre; örgütsel muhalefet sürecinin başlatıcısı olarak tetikleyici bir olay yaşanır ve daha sonra birtakım değişkenler ile muhalefet davranışlarından biri seçilir. Tercih edilen muhalefet davranışlarının her biri farklı sonuçlar doğurmaktadır. Kassing (1997b)'in örgütsel muhalefet sürecini betimlediği model Şekil 1'de sunulmaktadır.



Kassing, Jeffrey W.1997b. Articulating, Antagonizing, and Displacing: A Model of Employee Dissent. **Communication Studies**. c. 48: 311 – 332.

Bu modele göre, muhalif görüş belirtmek genellikle riskli ve karmaşık bir durum olduğundan dolayı, muhalefet süreci tetikleyici bir olayın örgüt çalışanının muhalefet toleransını aşması ile başlar. Tetikleyici olaylar çeşitli problemlerden kaynaklanabilmektedir, örneğin; etik problemler, kişinin kendisine, örgüte ya da başka kişilere zarar vermesi, karar vermede yetersizlik ve benzeri durumlar. Bu açıdan, muhalif kişiler muhalif görüşlerini genellikle birtakım amaçlarını gerçekleştirmek umuduyla dile getirmektedirler (Garner, 2009).

Örgütsel Muhalefet Modeli'nde, Kassing (1997b) üç tür muhalefet stratejisini açıklamıştır: dikey, düşmancıl ve dışsal muhalefet ki bunlar sırasıyla şu anlamlara gelmektedir; örgüt çalışanları direkt olarak, agresif bir şekilde ve pasif bir şekilde muhalefet etmektedirler. Kassing, sonraki çalışmasında düşmancıl muhalefeti yatay muhalefet olarak değiştirmiştir.

Bu yeni modelde, muhalefet türleri çalışanların tercihlerine göre sınıflandırılmıştır: dikey muhalefet direkt olarak yöneticilere iletilen muhalefet türüdür, yatay muhalefet diğer iş arkadaşlarına iletilen muhalefet türüdür ve dışsal muhalefet örgüt ile hiçbir direkt bağı olmayan kişilere iletilen muhalefet türüdür (Kassing, 1997b, 2000).

Sonuç olarak, muhalefet örgüt üyelerinin örgüt politika ve uygulamalarına ilişkin zıt görüşlerini çeşitli yollarla dile getirmesi olarak ifade edilebilir. Çalışanlar örgüt içerisinde direkt olarak yöneticilerine (dikey muhalefet), iş arkadaşlarına (yatay muhalefet) ya da örgütle ilişkisi olmayan örgüt dışı kişilere, arkadaşlarına ve ailelerine (dışsal muhalefet) dile getirebilmektedirler (Kassing, 1998b,183). Muhalefetin bu şekilde farklı yollarla ifade edilmesinin temelinde bireysel, ilişkisel ve örgütsel değişkenler yer almaktadır. Bu değişkenler ve muhalefet türleri ile ilgili açıklamalara ilerleyen bölümlerde yer verilecektir.

Örgütsel muhalefet kavramının temelinde bazı kuramlar yatmaktadır. Örgütsel muhalefet kavramının kavramsal gelişimi bu kuramlar ile gerçekleşmiştir. Örgütsel muhalefet süreci, örtük kontrol kuramı, bağımsız düşünme kuramı ve ayrılma-dile getirme-sadakât kuramı olmak üzere üç farklı kuramla açıklanmıştır. Bu üç kuram, örgütsel muhalefet sürecinin farklı yönlerinin açıklamasında kullanılmaktadır (Özdemir, 2010, 36).

2.4.1. Örtük Kontrol Kuramı

Örtük kontrol kuramı, Tompkins ve Cheney (1985)'nin önerdiği bir kuramdır ve örgüt üyelerinin muhalefet sürecini açıklamaktadır (Kassing,1997b). Tompkins ve Cheney, örgütlerde 3 farklı kontrol tekniğini incelemiştir; bunlar; basit kontrol, teknolojik kontrol ve bürokratik kontrol tekniğidir (Kassing, 2011, 76).

Basit kontrol tekniği, örgüt yöneticilerinin yönetsel gücünün istediği şekilde kullanması davranışını açıklamaktadır. Teknolojik kontrol ise örgüt üyelerinin çalıştığı ortama veya çalıştıkları makinelerle yerleştirilen araçlar ile sağlanan kontrolü içermektedir (Özdemir, 2010, 37).

Son olarak bürokratik kontrol, Weber'in öne sürdüğü, örgütlerin sosyal yapıları ile ilgili olan (Tompkins, Cheney, 1985) ve kontrolün formal yapılar aracılığıyla sağlandığı bir kontrol tekniğidir (Walton, 2005, 570). Bu kontrol teknikleri incelenerek yeni bir kontrol tekniği olarak örtük kontrol kuramı ortaya konmuştur (Kassing, 1997a, 22).

Basit kontrol, teknolojik kontrol ve bürokratik kontrol gibi klasik kontrol teknikleri modern örgüt yapılarına yeterince hitap edemediği ve bu nedenle güncel kontrol yöntemlerine ihtiyaç duyulmaktadır (Özdemir, 2010). Bu kapsamda, Tompkins ve Cheney tarafından 1985 yılında ortaya atılan örtük kontrol kuramında, dışsal bir kontrol mekanizması şeklinde işleyen klasik kontrol tekniklerinin aksine, “koordinasyon ve takım çalışması, yatay hiyerarşik düzenlemeler, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ayrımın yok olması, yüz yüze iletişimin sıklaşması” , yazılı kuralların geri planda kalması ve örgütün ortak amaç ve değerlerinin kılavuz olarak benimsenmesi ve örgütün esas değerlerine ve misyonuna duyulan adanmışlık ön plandadır (Kassing, 1997b, 22).

Örtük kontrol kuramını oluşturan önemli unsurlardan biri örgütsel özdeşleşmedir (Kassing, 1997a, 23). Örgüt üyelerinin örgüte olan bağlılıkları, örgüt ile örgüt üyeleri arasındaki uyum, örgüt üyelerinin örgüte karşı tutum ve davranışları örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen durumlardır (Ashforth, Mael, 1989, 34). Bu anlamda, örgüt üyelerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arttıkça, üyelerin örgütsel kararlara katılımı da artmakta ve alınan kararların uygulanmasında örgüt üyeleri uyumlu bir şekilde çalışmakta ve bu sayede örgütsel amaç ve değerler benimsenmektedir ki bu durumda örgüt üyelerinin kontrolü daha kolay bir şekilde sağlanmaktadır (Kassing, 1997a, 24).

Örtük kontrol kuramının amacı örgütsel muhalefete son vermektir (Kassing, 1997a, 23). Örgüt üyeleri ile örgüt arasında, örgütsel özdeşleşme yoluyla bir uyum sağlanması ve örgütsel kararlara ilişkin muhalif davranışların olmaması hedeflenmektedir (Özdemir, 2010, 39-40). Bu bağlamda, örtük kontrol kuramının, örgüt üyelerinin muhalefet davranışlarının örgütsel özdeşleşme aracılığıyla örtük bir biçimde önlenmesini açıklayan bir kuram olduğunu söylemek mümkündür.

2.4.2. Bağımsız Düşünme Kuramı

Bağımsız düşünme kuramı Garden ve Infante (1987) tarafından ortaya atılmış olup örgüt üyelerinin örgütsel muhalefet davranışı gösterme eğiliminde olmalarının nedenlerini ve seçtikleri muhalefet davranışlarını ele alan bir kuramdır (Kassing, 1998b). Bu kurama göre, örgüt üyeleri kendilerine saygı duyulan ve kendilerini rahat bir şekilde ifade edebildikleri bir çalışma ortamı sunan yöneticiler tarafından yönetilmelidir. Bu sayede çalışanlar daha üretken hale gelecektir ve örgüte bağlılık düzeyi ile iş doyumunda artış sağlanacaktır (Kassing, 1997b, 28).

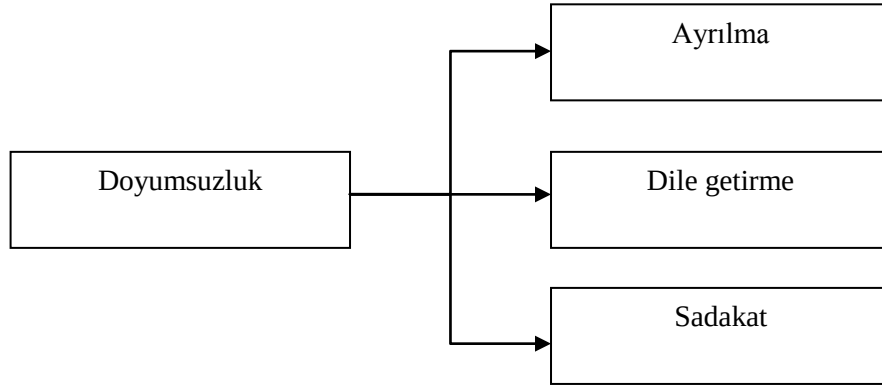
Bağımsız düşünme kuramına göre, örgütlerde iletişim temel alınır ve örgütün içinde bulunduğu kültürden etkilenir (Madlock, 2012, 169-170). Bağımsız düşünme kuramını diğer kuramlardan ayıran özellik ise, örgüt üyelerinin muhalefet etmelerinden ziyade bunu yapma konusunda kendilerini özgür hissetmeleri durumudur (Gorden, Infante, Graham, 1988, 103). Dolayısıyla, bağımsız düşünme kuramının uygulandığı örgütlerde örgüt çalışanları, düşüncelerini açıkça ve rahatça ifade edebilmekte ve muhalefet edebilmektedirler. Bu durum, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırmaktadır (Madlock, 2012, 170-171). Bu durumda, bağımsız düşünme kuramı, örgütlerin örgütsel muhalefetin doğuracağı muhtemel sonuçları öngörmelerini sağlayan bir araç olduğunu söylemek mümkündür (Özdemir, 2010, 42).

2.4.3. Ayrılma – Dile Getirme – Sadakat Kuramı

Ayrılma – dile getirme – sadakat kuramı, 1970’de Hirschman tarafından ortaya atılmıştır. Bu kuramda, örgüt çalışanlarının muhalefet etme biçimleri açıklanmaktadır (Özdemir, 2010, 42). Kuramın adından da anlaşıldığı üzere, örgüte karşı muhalefet biçimi olarak çalışanlar üç farklı davranışta bulunmaktadır. Bu üç farklı davranıştan birincisi ayrılma davranışdır. Örgüt çalışanları muhalif oldukları durumlarda örgütten ayrılmak ya da örgüt içinde pozisyon değiştirmek istemektedirler (Kassing, 1997a, 28-29).

Diğer bir davranış şekli ise dile getirme davranışdır. Bu durumda, örgüt çalışanları örgüt içinde yaşanan olumsuzluklardan kaçmamakta; bunun yerine, bu olumsuzlukları giderme yönünde adımlar atarak sorunu dile getirme yoluna gitmektedir (Withey, Cooper, 1989, 521; Kassing, 1997a, 28-29).

Son olarak sergilenen davranış biçimi sadakattir. Bu davranış biçiminde, örgüt çalışanları örgüt içinde yaşanan olumsuzluklara ayrılma davranışı ve dile getirme davranışı ile tepki vermemekte; bunun yerine, olumsuzluklara karşı örgüte destek olmakta ve örgüte olan bağlılıklarını devam ettirmektedirler (Farrel, 1983, 598; Withey ve Cooper, 1989, 521). Hirschman (1970)’a göre, örgütüne sadık bir çalışan örgütten ayrılmaktan ziyade örgütte kalmaya devam ederek sesini duyurma yoluna gidebilmekte, sadakat duygusu daha az olan bir çalışan da örgütten ayrılabilir (Leck, Saunders, 1992, 220). Hirschman (1970), ayrılma- dile getirme – sadakat (ADS) kuramını Şekil 2’deki gibi ifade etmiştir.

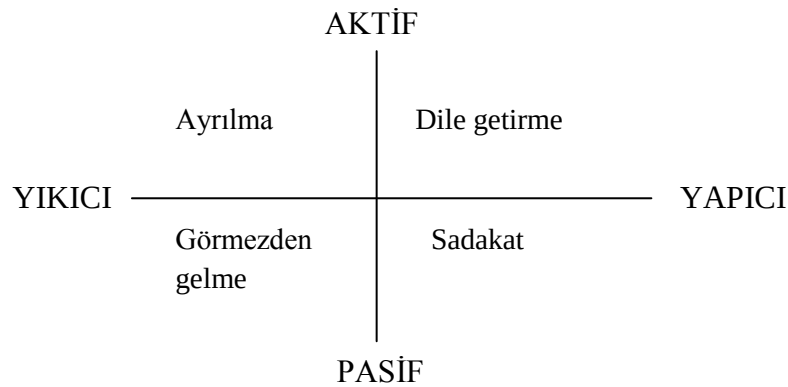


Şekil 2. Ayrılma – Dile Getirme- Sadakat (ADS) Modeli

Hirschman, Albert. O. 1970. **Exit, Voice, Loyalty**. Cambridge: Harvard University Press.

Şekil 2’de gösterilen Hirschman’ın ayrılma – dile getirme – sadakat (ADS) modelinde sadakat duygusu örgüt çalışanlarının davranışlarını belirleyen bir değişken olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda, Hirschman (1970) örgüt çalışanlarının gösterdiği davranış biçimlerinin sadakat düzeyi ile bağlantılı olduğunu belirtmiştir.

Farrell ise, 1983’te yaptığı çalışmada, çalışanların doyumsuzluk yaşadıklarını ifade etmede gösterdikleri davranışları açıklayan bir model geliştirmiştir. Bu model, yapıcı-yıkıcı, aktif-pasif boyutlarından oluşan bir modeldir. Farrell’in Ayrılma – dile getirme - görmezden gelme- sadakat (Exit- Voice – Loyalty – Neglect) modeli Şekil 3’teki gibidir.



Şekil 3. Ayrılma – Dile Getirme - Görmezden Gelme- Sadakat Modeli

Farrel, Dan. 1983. Exit, Voice, Loyalty, and Neglect as Responses to Job Dissatisfaction. A Multidimensional Scaling Study. **Academy of Management Journal**. c. 26. s. 4: 596 – 607.

Şekil 3'te görüldüğü üzere, doyumsuzluk durumunda örgüt üyeleri aktif-yıkıcı boyutlarında ayrılma; yıkıcı-pasif boyutlarında görmezden gelme, aktif-yapıcı boyutlarında dile getirme ve son olarak yapıcı-pasif boyutlarında ise sadakat davranışında bulunmaktadırlar. Bu modelde, örgüt çalışanları, Hirschman'ın ayrılma-dile getirme-sadakat modeline ek olarak görmezden gelme davranışı da sergileyebilmektedirler.

2.5.Örgütsel Muhalefete İlişkin Değişkenler

Örgüt çalışanları, örgütte rahatsız oldukları uygulamalar veya politikalara karşı muhalif görüş belirtmek amacıyla bir muhalefet stratejisi seçmektedirler. Strateji seçimlerinde, bireysel, ilişkisel ve örgütsel değişkenler etkili olmaktadır (Kassing, 1997b, 324; Kassing, 2008, 343).

Bu başlık altında, muhalefet stratejisi seçiminde etkili olan bireysel, ilişkisel ve örgütsel değişkenler açıklanacak ve örgütsel muhalefet etkilerine değinilecektir.

2.5.1. Bireysel Değişkenler

Örgütsel muhalefete ilişkin bireysel değişkenler; prososyal davranış, özyeterlik, öz-denetleme gibi bireysel yönelimlerden, birlikte çalışılan örgüte dair beklentilerden ve bireylerin örgütteki davranış biçimlerinden etkilenir (Kassing, 1997a, 43). Bireylerin kişilik özellikleri de muhalefet davranışlarını etkileyen bireysel değişkenlerdendir. Tartışmacı kişilik özelliğine sahip örgüt üyeleri dikey (açık) muhalefet şeklinde muhalefet davranışları sergilerken, sözlü tartışma düzeyi yüksek olan örgüt üyeleri karşıt görüşlerini meslektaşları ile paylaşarak yatay (gizli) muhalefet etmektedirler (Kassing, Avtgis, 1999).

Buradan hareketle, tartışmacı kişilik özelliği olan üyeler muhalif görüşlerini direkt ve açık bir şekilde üstlerine aktarabilirken, sözlü tartışma düzeyi yüksek olan üyeler kendi meslektaşlarına aktarabilmektedir.

Örgüt üyelerinin örgütteki hiyerarşideki konumu da muhalefet davranışlarını etkileyen bireysel değişkenlerdendir. Yönetici statüsündeki örgüt çalışanları dikey (açık) muhalefeti daha fazla tercih ederken, yönetici statüsünde olmayan örgüt çalışanları yatay (gizli) muhalefeti daha fazla tercih edebilmektedirler (Kassing, Armstrong, 2002).

Kassing (1998)'e göre; kendini işine daha adanmış hisseden bir üye daha az adanmışlara kıyasla muhalif görüşlerini daha fazla direkt olarak yöneticilere iletmeyi seçebilmektedir. Daha az adanmış olanlar ise meslektaşlarına ya da örgüt dışından kişilere aktarma yoluna gidebilmektedir. Bu şekilde ve benzer şekillerde bireysel değişkenler örgüt üyelerinin örgütsel muhalefet davranışları üzerinde etkili olmaktadır.

2.5.2. İlişkisel Değişkenler

Örgütsel muhalefete ilişkin değişkenlerden bir diğeri ilişkisel değişkenlerdir. İlişkisel değişkenler, örgüt çalışanlarının örgüt içinde yöneticilerle, meslektaşlarıyla ya da diğer kişilerle kurdukları ilişki türü ve niteliği ile ilgilidir (Kassing, 1997b). Çalışanların yöneticileri ile kurduğu ilişki türü muhalif davranışlarda bulunma üzerinde etkili olabilmektedir. Bu bağlamda, yöneticinin örgüt çalışanı ile olan ilişkisi çalışanın muhalif davranışlar sergilemesini direkt veya dolaylı olarak etkileyebilmektedir (Blackburn, 1998b, 19).

Kassing (1998b)'e göre, örgütteki muhalif kişilerin iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin niteliği de muhalif görüşlerini kendilerine iletirken göz önünde bulundurdıkları değişkenlerdendir. İş arkadaşları ile olan ilişkinin düzeyi ve niteliği de muhalefet davranışlarını etkileyebilmekte, muhalifler iş arkadaşlarıyla karşıt görüşlerini paylaşırken rahatlamakta ve duygusal destek amacı gütmektedirler.

Bu bağlamda, yöneticileri ile iyi geçinen, nitelikli ilişki kurabilen ve bu anlamda sorun yaşamayan örgüt çalışanlarının dikey muhalefet davranışı gösterme eğilimlerinin daha fazla olduğu; ancak, yöneticileri ile iletişimi kuvvetli olmayan ve iş arkadaşları ile daha iyi iletişim kurabilen örgüt çalışanlarının ise yatay muhalefet davranışı gösterme eğiliminde olduklarını söylemek mümkündür.

2.5.3. Örgütsel Değişkenler

Örgütsel muhalefete ilişkin değişkenlerden biri de örgütsel değişkenlerdir. Örgütsel değişkenler, örgüt çalışanları ile örgüt arasındaki ilişki ve çalışanların örgütü nasıl algıladıkları ile ilgilidir (Kassing, 1997a, 43). Örgüt çalışanları, muhalif davranışlarda bulunduklarında örgütsel değişkenlerden de etkilenebilmektedirler (Kassing, 2008, 345).

Kang ve Berger (2010)'e göre, örgütsel muhalefet davranışları üzerinde örgüt kültürünün büyük etkisi olmaktadır. Örgüt kültürü, örgüt çalışanlarının karar alma sürecine katılmalarını sağlayan ve onlara söz hakkı veren bir yapıda ise çalışanların muhalif davranışlarda bulunması daha muhtemeldir (Graham, 1986; Kassing, 1998a: 44). Bunun yanı sıra, örgütsel adalet de örgütsel muhalefeti etkileyen örgütsel değişkenler arasında yer almaktadır. Bir örgütteki çalışanların adalet algısı olması örgütün verimli ve etkili bir biçimde faaliyetini sürdürmesi bakımından önem arz etmektedir (Greenberg, 1990, 406). Örgüt kaynaklarının adil bir şekilde dağıtılmaması ve örgüt çalışanlarına adaletli tavır ve davranışlarda bulunulmaması çalışanların iş doyumlarının azalmasına yol açabilmektedir (Yürür, 2008, 298). Bu durum, örgüt çalışanlarının muhalefet davranışları göstermelerine sebebiyet verebilmektedir.

Bir diğerk önemli örgütsel değışken örgütsel özdeşleşmedir. Kassing (2000a), düşüncelerin özgürce ifade edilebildiğı örgütlerde örgüt çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artabileceğini ve bu sayede muhalif görüşlerini iş arkadaşlarından ziyade direkt olarak yöneticilerine dile getirmede daha özgür olabildiklerini belirtmiştir. Dolayısıyla, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde örgütsel muhalefet davranışlarından dikey muhalefetin görülme olasılığının daha fazla olduğu yorumunu yapılabilir.

Örgütsel muhalefet üzerinde etkisi olan örgütsel değışkenlerden bazı önemli olanlarına değinilmiştir. Alanyazında önemli görülen bu değışkenlerin yanı sıra diğerk bazı örgütsel değışkenler de örgütsel muhalefeti etkileyebilmektedir. Bu değışkenlerden bazıları; örgütsel iklim, örgütsel iletişim, özgür konuşma ortamı, örgütün büyüklüğü ve örgüt yapısı gibi değışkenlerdir. Örgütsel bağlamdaki tüm etmenler birbiri üzerinde etki sahibi olabileceğinden ötürü, örgütsel muhalefeti de etkileyebilmektedir.

2.6. Örgütsel Muhalefet Davranışları

Örgüt çalışanları, örgütsel muhalefeti etkileyen bireysel, ilişkisel ve örgütsel değışkenlerin etkisiyle karşıt fikirlerini çeşitli şekillerde dile getirmektedirler. Örgüt çalışanlarının sergileyebileceğı örgütsel muhalefet davranışlarına alanyazında ele alındığı şekilde bu bölümde değinilmektedir.

Örgütsel muhalefet, örgüt çalışanlarının bazı örgütsel politikalar ve uygulamalara ilişkin karşıt görüşe sahip olma ve bu durumu ifade etme davranışdır (Kassing, 1998b). Çalışanlar, muhalif görüşlerini üç farklı strateji ile ifade etmektedirler. Alanyazında bu stratejiler; dikey (açık) muhalefet, yatay (gizli) muhalefet ve dışsal (yer değıştirmiş) muhalefet olarak ele alınmaktadır.

Dikey (açık) muhalefet, örgüt çalışanlarının karşıt görüşlerini direkt olarak yöneticilerine ilettikleri muhalefet davranışdır (Kassing, 2002, 188). Dikey muhalefet, Hirschman'ın ayrılma-dile getirme ve sadakat kuramındaki dile getirme boyutu ile benzerlik göstermektedir (Hirschman, 1970). Bu muhalefet davranışında, karşıt görüş konu ile ilgili olan kişi veya kişilere iletilerek karşı çıkılan bir olumsuzluğa duyarlılık ve farkındalık oluşturulması ve bu yönde değişim sağlanması hedeflenmektedir. Kassing (2002, 190)'e göre, dikey muhalefet davranışında bulunan örgüt çalışanlar yöneticilerle daha iyi ilişki geliştirmekte ve daha yapıcı muhalefet etmektedirler. Dikey muhalefet davranışı, örgüt çalışanı ile yönetici arasındaki ilişkinin devamlılığı açısından faydalı olabilecek etmenlerden biri olarak görülmektedir (Kassing, 2002, 190).

Örgütsel muhalefet davranışlarından dikey (açık) muhalefeti tercih eden örgüt çalışanlarının sahip olduğu bazı kişilik özellikleri bulunmaktadır. Dikey muhalefet davranışı gösteren kişiler, öz-denetim becerisine sahip, iş arkadaşları ve yöneticileri ile iletişimi kuvvetli, tartışmaya meyilli, iş doyumunu düzeyi yüksek, örgütüne büyük oranda bağlı ve ait hisseden ve öneri ve eleştiriye açık kimselerdir (Kassing, 1998, 2002; Kassing, 2009; Kassing, Avtgis, 2001; Kassing, Armstrong, 2002).

Bu açıklamalardan hareketle, dikey muhalefet davranışının örgütlerde sorunların çözümü açısından faydalı olabileceği ve yöneticilere örgütsel uygulamalar ve politikalara ilişkin dönüt sağlayabileceği yorumunu yapmak mümkündür. Örgüt çalışanlarının örgütsel uygulamalara ve politikalara karşı yöneticilere muhalif görüş iletmeleri, yöneticilerin farklı bakış açıları geliştirmelerine ve örgüt çalışanlarının görüşlerini örgütsel kararlara ve uygulamalara dâhil etmelerine olanak sağlayabilmektedir. Bu durumda, örgüt çalışanlarının örgüte bağlılıklarının artması ve aidiyet duygusu geliştirerek örgütsel özdeşleşme düzeylerinde artış olması da olasıdır.

Bir diğer muhalefet davranışı yatay (gizli) muhalefettir. Yatay muhalefet, örgüt çalışanlarının karşıt görüşlerini örgütteki işleyiş açısından etkisi olmayan diğer örgüt çalışanları ile paylaşımları davranışdır (Kassing, 1997b, 326). Yatay muhalefet davranışı, örgüt çalışanlarının direkt olarak yöneticiye muhalif görüş belirtmedikleri ve bu durumu ulaşılmaz olarak algıladıklarında ortaya çıkan bir muhalefet davranışdır. Bu durumda, örgüt çalışanları karşıt görüşlerini, muhalif oldukları

durumları ve yaşanan anlaşmazlıkları iş arkadaşları ile paylaşma yoluna gidebilmektedirler. Çalışanlar, dikey muhalefet yollarının kapalı olduğunu hissettiklerinde yatay muhalefet davranışı sergilemektedirler (Kassing, 2000, 390).

Örgüt yöneticileri bazı durumlarda örgüt çalışanlarını dinlemek istemeyebilmekte ve karşıt görüşlerini ifade etmelerine olanak tanımayabilmektedirler. Bu durumda muhalif görüşleri direkt olarak yöneticiye iletilememekte ve muhalifler dikey muhalefet davranışında bulunamamaktadırlar. Dolayısıyla muhaliflerin, karşıt görüşlerini iş arkadaşlarına iletme durumu daha fazla gözlenmektedir (Kassing, Armstrong, 2002).

Yatay muhalefet, ayrılma-dile getirme- sadakat ve aldırmama kuramındaki dile getirme ve aldırmama boyutlarının birleşimine dayanmaktadır (Kassing, 1997b, 326-327). Örgüt çalışanları muhalif görüşlerini iş arkadaşlarına ifade ederek dile getirirler; direkt olarak yöneticiye iletmemenin doğurabileceği olumsuz etkileri göz ardı ederek ise aldırmama yoluna giderler (Kassing, 1997a, 50). Yatay muhalefet davranışında bulunan örgüt çalışanlarının bazı kişilik özellikleri bulunmaktadır. Bu kişiler, örgüt içinde kendilerini güvende hisseden, örgüt içi samimi ilişkileri olan, kıdemli ve bir uzmanlık alanına sahip kişilerdir. Bu özelliklerden ötürü, yatay muhalefet davranışında bulunan bu kişiler örgütsel çıkarlardan ziyade bireysel çıkarların ön planda olduğu konularda muhalif davranışlarda bulunmaktadır (Kassing, 1998b, 191).

Örgütsel muhalefet davranışlarından bir diğeri ise dışsal (yer değiştirmiş) muhalefettir. Bazı durumlarda, örgüt çalışanları, örgüt içi uygulamalar ve davranışları uygun ya da etik bulmadıklarında hissettikleri rahatsızlık durumunu ve buna yönelik farklı görüşlerini örgüt içerisindeki kişilere ifade edemeyebilmektedirler. Bu durum, çalışanları, karşıt görüşlerini örgüt dışındaki kişilere (arkadaşlar ve aile) iletmeye itmektedir. Örgüt çalışanlarının muhalif görüşlerini örgüt dışındaki kişilere ifade ettiği muhalefet davranışı dışsal (yer değiştirmiş) muhalefet olarak ele alınmaktadır (Kassing, Avtgis, 1999).

Kassing (1998b)'e göre, örgüt çalışanlarının örgütsel adanmışlık düzeyleri ile dışsal muhalefet davranışı sergilemeleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Yani, örgütsel adanmışlık düzeyi düşük olan çalışanlar daha fazla

dışsal muhalefet davranışı göstermektedir (Kassing, 1998b). Ayrıca, kıdemi ve iş tecrübesi daha az olan örgüt çalışanları da muhalif görüşlerini daha çok dışsal muhalefet yoluyla ifade etmektedirler (Kassing ve DiCioccio, 2004).

Dışsal muhalefet, örgütsel muhalefet davranışları arasında etkisi en az olan muhalefet davranışıdır. Bunun sebebi, muhalif görüşünü dışsal muhalefet davranışı ile ifade eden bir örgüt çalışanının amacının soruna çözüm bulmak olmayıp, rahatsızlık duyduğu durumu birileri ile paylaşarak kendini rahatlatmasıdır (Kassing, 1998b).

Dışsal muhalefet ayrılma-dile getirme-sadakat ve aldırmama kuramının aldırmama ve ayrılma boyutlarının birleşimi ile benzerlik göstermektedir. Örgüt çalışanları muhalif görüşlerini direkt olarak yöneticiye veya diğer örgüt çalışanlarına iletmeyip örgüt dışı kişilere iletmeyi tercih etmekte ve bu durum sorunun çözümüne yönelik bir aldırmama durumu olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra, bu durum çalışanların dışsal kaynaklara başvurmasının bir göstergesi olarak örgütten geri çekilme ve psikolojik olarak örgütten ayrılma olarak yorumlanabilmektedir (Kassing, 1997a, 51-52; Kassing, 1998a, 183).

2.7. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Muhalefet

Okullar eğitim hizmeti sunan örgütler oldukları için örgütsel davranışa dair konuların araştırılması okul örgütlerinde büyük öneme sahiptir (Çelik, 2002, 4). Okul örgütleri insan ile ilgilenir ve insan toplumun içinden gelip topluma geri döner (Bursalıoğlu, 2005, 33). Okul örgütlerinde çeşitli değerler bulunur ve bu değerler birbirleriyle çatışabilir. Okulun buradaki görevi bu değerleri uyumlu hale getirerek dengeyi sağlamaktır. Ayrıca, okullar çevreden etkilenen, çevreyi etkileyen ve çevreyi yönlendiren örgütlerdir, bu nedenle topluma etki eden ve kültür değişmesini sağlayan örgütlerdir (Bursalıoğlu, 2005, 33-36).

Bu kapsamda, eğitim örgütlerinin görevi, hammedesi olan insanı en iyi şekilde yetiştirip topluma faydalı bireyler haline getirmektir ki bu da sağlam bir okul kültürünün varlığıyla mümkündür. Bu bağlamda; okul örgütleri, yetiştirdiği insan topluluğunu topluma uyumlu bir şekilde kazandırma işlevi olan bir sistemdir (Çelik, 2002, 4). Bu açıklamalardan hareketle; eğitim örgütlerinin örgütsel davranış alanında önemli bir yeri olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütsel muhalefet, ilgili alanyazında çeşitli alanlara konu olmaktadır. Farklı alanlardaki araştırmacılarda ilgi uyandıran oldukça yeni bir konu olduğu söylenebilir. Alanyazın taramasında fark edildiği üzere, işletme ve sağlık alanlarında daha sık çalışılan bir konu iken, eğitim örgütlerinde bu konuda az sayıda çalışma mevcuttur.

Eğitim örgütleri, diğer örgütlerler gibi, çok sayıda farklı görüşe sahip bireylerden oluşan örgütlerdir. Birbirinden farklı bireysel özelliklere sahip öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin bir arada olduğu ve örgütsel amaç ve hedefler etrafında birleşerek eğitim öğretim faaliyetlerini yürüttükleri örgütlerdir. Her örgütte olabileceği gibi, eğitim örgütlerinde de muhalefet davranışları ile karşılaşılabilir. Öğretmenler, okul karar ve uygulamalarına yönelik çeşitli şekillerde muhalif davranışlarda bulunabilmektedirler. Direkt olarak okul yöneticilerine muhalefet davranışı gösterebildikleri gibi, muhalif görüşlerini okuldaki diğer öğretmenlere iletme yoluna da gidebilmekte ya da okul dışındaki kişiler (aile ve arkadaşlar) ile paylaşabilmektedirler. Öğretmenlerin hangi muhalefet davranışını gösterdikleri bireysel, ilişkisel ve örgütsel değişkenlerden etkilenmekte ve buna göre biçimlenmektedir.

Eğitim örgütlerinin üyesi olan öğretmenlerin muhalefet davranışlarını araştıran Özdemir (2010)'e göre; öğretmenler kişisel ve yönetsel olmak üzere iki açıdan muhalefet davranışı sergilemektedirler. Kişisel nedenler arasında “çoğunlukla” muhalefet nedenleri sırasıyla; öğretmenlerin yasal haklarını kullanmalarının yöneticiler tarafından engellenmesi, yöneticiler tarafından yasalara aykırı bir iş yapmalarının istenmesi, yöneticilerin öğretmenlere sözlü veya fiili tacizde bulunmaları, hakaret etmeleri, farklı görüşe sahip öğretmenlere baskı kurmaları ve kendi politik fikirlerini öğretmenlere benimsetmeye çalışmaları olduğu tespit edilmiştir. Orta seviyede muhalefet nedenleri olarak ise öğretmenlerin işlerini yapma biçimlerine yöneticilerce müdahale edilmesi ve yasalara uymayan bir biçimde işlerini yürütmeleri durumları olduğu görülmüştür (Özdemir, 2010).

Öğretmenlerin yönetsel nedenlerden dolayı “çoğunlukla” muhalefet ettikleri durumlar ise sırasıyla; yöneticilerin öğretmenlerin kendileri ile ilgili konularda kendilerine danışmaksızın karar alması, yöneticilerin bazı öğretmenleri kayırması, adil olamayan görev dağılımı, öğretmenler arasında ayrımcılık yapılması, kendileri ile ciddi olmayan bir üslupla konuşması, kaynakların adaletsiz dağıtımı ve kendisine iletilen problemlere kayıtsız kalması şeklinde tespit edilmiştir (Özdemir, 2010).

Bu açıklamalardan kapsamında; eğitim örgütlerinde örgütsel muhalefet davranışlarının çeşitli nedenlerden kaynaklanabileceği ve öğretmenlerin bireysel, ilişkisel ve örgütsel değişkenler temelli farklı muhalefet yollarına başvurabilecekleri anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, eğitim örgütlerinde örgütsel muhalefet konusunun ele alınıp araştırılması örgütsel davranış bağlamında önemli görülmektedir.

2.8.Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Muhalefet İlişkisi

Önceki başlıklarda açıklandığı üzere, örgütsel muhalefeti etkileyen bireysel, ilişkisel ve örgütsel değişkenler vardır. Bu üç değişken kendi içinde çeşitli değişkenlere ayrılmaktadır. Örgütsel değişkenler de çeşitli değişkenleri kapsamaktadır. Bu kapsama dâhil olan örgütsel değişkenlerden biri de örgütsel özdeşleşmedir. Örgütsel muhalefet ile örgütsel özdeşleşme ilişkisine dair yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel muhalefetin, örgüt çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerine göre değişim gösterdiği yönünde bulgulara ve sonuçlara rastlanmaktadır.

Kassing (1997b, 321) örgütsel muhalefet ve örgütsel özdeşleşme ilişkisine dair yapmış olduğu çalışmasında iki değişken arasında bir ilişki saptamıştır. Kassing (2000a) bir başka çalışmasında da, örgüt çalışanlarının fikirlerini özgürce ifade edebildikleri örgütlerde örgütsel özdeşleşme düzeyinin daha yüksek olduğunu ve bu durumun örgüt çalışanlarının muhalif görüşlerini dikey muhalefet yolu ile dile getirmelerine ortam hazırladığı sonucuna varmıştır.

Ayrıca, Kassing (1997b, 325), örgütsel muhalefetin örgütsel özdeşleşmeye karşı direncin başladığı andan itibaren ortaya çıktığını belirtmiştir. Bu durumda, iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Kassing (2009), örgüt çalışanlarının iş yerinde konuşma özgürlüğü ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve bunun yanında örgütsel muhalefetin dikey muhalefet ve yatay muhalefet boyutları ile işyerinde konuşma özgürlüğü arasında da anlamlı bir ilişki olduğu yönünde bulgular elde etmiştir. Bu bulgular, fikirlerin özgürce ifade edilebildiği örgütlerde örgüt çalışanlarının daha etkili olabilecek muhalefet yollarını tercih ettikleri (dikey ve yatay muhalefet) savını da desteklemektedir (Kassing, 2009, 392).

Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiye dair alanyazın incelendiğinde, yok denilebilecek kadar az çalışılmış bir konu olduğunu ve yabancı alanyazında bu konunun Türkçe alanyazına nazaran daha çok incelendiğini görmek mümkündür. Ülkemizde bu iki değişkenin ilişkisini inceleyen Beldek (2015) de, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasında orta düzeyde negatif bir ilişki olduğunu görmüştür.

Bu araştırma kapsamında da, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişki hem boyutlar arası ilişki yönü ve düzeyi incelenerek hem de iki değişkenin toplam puanları ele alınarak açıklanmıştır.



3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, verilerin toplanması, veri toplama aracı ve son olarak verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki incelenmiştir. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir kanıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da evrenden içinden bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2010, 79). Genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli ise, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve / veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2010, 81).

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni, Isparta ili merkez ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet liselerinde 2017-2018 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Liselerde görev yapan öğretmenlerin sayısı 1150'dir. Basit seçkisiz örnekleme tekniği ile 1150 evren büyüklüğünden .95 güven düzeyi ile ulaşılması hedeflenen örneklem büyüklüğü 289 olarak belirlenmiştir (Karasar, 2010). Tabakalı örnekleme tekniğine başvurularak, uygulama yapılacak liseler; Anadolu ve Fen liseleri (AFL), Meslek Liseleri (ML) ve İmam Hatip Liseleri (İHL) olarak üç tabakaya ayrılmıştır. Her bir lise türündeki öğretmenlerin evren içindeki oranları; AFL 478 öğretmen ile %41,57, ML 491 öğretmen ile %42,70, İHL ise 172 öğretmen ile %15 oranında evreni temsil ettiği saptanmıştır. Daha sonra, belirlenen örneklem büyüklüğüne göre (289), her bir tabakadan kaç öğretmenin alınacağı belirlenmiştir. Bu durumda, ulaşılması hedeflenen örneklem büyüklükleri sırasıyla; AFL'de %41,57 temsil oranıyla 121, ML'de %42,70 temsil oranıyla 124, İHL'de %15 temsil oranıyla 44 olarak belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında 298 lise öğretmenine ulaşılmıştır; ancak, analize uygun olmayan eksik doldurulmuş 7 anket araştırmaya dâhil edilmemiştir.

Tablo 2. Örneklem Grubunun Özellikleri

Değişken	Gruplar	Öğretmen Sayısı (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	127	43,6
	Erkek	164	56,4
Yaş	35 yaş ve altı	46	15,8
	36-45 yaş	156	53,6
	46 yaş ve üstü	89	30,6
Kıdem	10 yıl ve altı	47	16,2
	11-20 yıl	137	47,1
	21 yıl ve üstü	107	36,8
Okulda Çalışma Süresi	3 yıl ve altı	105	36,1
	4-6 yıl	69	23,7
	7 yıl ve üstü	117	40,2

Tablo 2 - devam

Okulda Çalışma Nedeni	Kendi tercihim Tercihim dışı	252 39	86,6 13,4
Öğrenim Durumu	Ön Lisans + Lisans Lisansüstü	230 61	79,0 21,0
Örgüt/Sendika Üyeliği	Evet Hayır	194 97	66,7 33,3
Sosyal Medya Kullanımı	Evet Hayır	237 54	81,4 18,6
Okul Türü	Anadolu ve Fen (AF) Meslek (ML) İmam Hatip (İHL)	121 125 45	41,6 43,0 15,5

Tablo 2’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 43,6’sı kadın, %56,4’ü erkektir. Katılımcıların %15,8’i 35 yaş ve altı grubunda, %53,6’sı 36-45 yaş aralığında, %30,6’sı 46 yaş ve üstü yaş grubunda bulunmaktadır. Öğretmenlerin %16,2’si 10 yıl ve altı, %47,1’i 11-20 yıl arası, %36,8’i 21 yıl ve üstü kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin %36,1’i 3 yıl ve altı, %23,7’si 4-6 yıl arası, %40,2’si 7 yıl ve üstü süre boyunca bulundukları okulda çalışmaktadırlar. Katılımcıların %86,6’sı bulundukları okulda çalışmalarının nedeninin kendi tercihleri olduğunu belirtirken, %13,4’ü tercihleri dışı olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %79’u ön lisans veya lisans, %21’i lisansüstü eğitimi mezunudur. Öğretmenlerin %66,7’si bir örgüte/sendikaya üye iken, %33,3’ü bir örgüte/sendikaya üye değildir. Öğretmenlerin %81,4’ü sosyal medya kullanıcısı iken, %18,6’sı sosyal medya kullanmamaktadır. Katılımcıların %41,6’sı Anadolu ve Fen liselerinde, %43’ü Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde, %15,5’i ise Anadolu İmam Hatip liselerinde görev yapmaktadır.

3.3.Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Aracı

Araştırmada, liselerde örgütsel özdeşleşmenin nasıl ve ne düzeyde olduğunun belirlenmesi amacıyla Cheney (1982) tarafından geliştirilen 30 maddelik olarak geliştirilen Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Ancak uygulanan evrenin farklı olması ve boyutlardaki problemlerden dolayı tekrar faktör analizi ve doğrulayıcı faktör

analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda, ölçek 3 boyuttan ve 18 maddeden oluşmaktadır. Çakınberk, Derin ve Demirel (2011)'in çalışmalarında boyutlar faktör 1, faktör 2, faktör 3 olarak isimlendirilmiştir. Boyutların daha anlaşılır olması açısından Balcı ve diğerleri (2012)'nin kullandığı alt boyut isimleri olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak belirtilmiştir. “Uyum” , “Özdeşleşme” ve “İçselleştirme” boyutlarından oluşan ölçekte toplam 18 madde bulunmaktadır. Liselerde örgütsel muhalefetin nasıl ve ne düzeyde olduğunun belirlenmesi amacıyla Kassing (1998) tarafından geliştirilen ve Altinkurt ve Püsküllüoğlu (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Muhalefet Ölçeği” kullanılmıştır. “Dikey (Açık) Muhalefet” , “Yatay (Gizli) Muhalefet” ve “Dışsal (Yer Değiştirmiş) Muhalefet” boyutlarından oluşan ölçekte toplam 16 madde bulunmaktadır. Hem Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve hem de Örgütsel Muhalefet Ölçeği’nde beşli Likert Tipi Derecelendirme ölçeği kullanılmıştır (1=Hiç Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Biraz Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum).

2017 Aralık ayı içerisinde Isparta ili merkezindeki lise öğretmenlerine anket uygulanmıştır. Toplamda 298 anket elde edilmiştir; fakat analize uymayan anketler hariç tutularak geçerli anket sayısı 291 olarak belirlenmiştir. Anketler, araştırmacının kendisi tarafından öğretmenlere bizzat uygulatılmıştır.

3.3.1. Ölçeğin Geçerliliği ve Güvenirliği

Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği’ne ilişkin geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmış olup elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

3.3.1.1. Örgütsel Muhalefet Ölçeği’nin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Altinkurt ve Püsküllüoğlu (2017) tarafından yapılan geçerlik analizine göre; Örgütsel Muhalefet Ölçeği’nin KMO katsayısı .83’tür ve Bartlett testi de anlamlıdır ($p<.05$). Dikey Muhalefet faktöründe 4 madde bulunmakta ve maddelerin faktör yük değerleri .57 ile .81 arasından değişmektedir. Bu faktör toplam varyansın

%15,49'unu açıklamaktadır. Yatay Muhalefet faktöründe 6 madde bulunmakta ve maddelerin faktör yük değerleri .54 ile .82 arasında değişmektedir. Bu faktör toplam varyansın %19,91'ini açıklamaktadır. Dışsal Muhalefet faktöründe 6 madde bulunmakta ve maddelerin faktör yük değerleri .56 ile .77 arasında değişmektedir. Bu faktör toplam varyansın %18,49'unu açıklamaktadır. Faktörlerin tümü toplam varyansın %53,89'unu açıklamaktadır. Ölçeğin ilk faktörü Dikey Muhalefet faktöründeki maddelere ilişkin madde toplam korelasyonları .36 ile .63 arasında, Yatay Muhalefet faktöründe .46 ile .68 arasında ve Dışsal Muhalefet faktöründe .35 ile .57 arasında değişmektedir.

Bu araştırmanın verilerine göre ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı Dikey Muhalefet boyutunda .74, Yatay Muhalefet boyutunda ve Dışsal Muhalefet boyutunda ise .60 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha Güvenirlik katsayısı ise .72'dir. Bu değerlere göre ölçeğin yapı geçerliğinin olduğu, ölçek maddelerinin ayırt ediciliğinin yeterli düzeyde olduğunu ve ölçekle elde edilen verilerin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

3.3.1.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) tarafından uyarlanan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği toplam 22 ifade keşfedici faktör analizi ile analiz edilmiştir. Faktör analizi sonucunda 4 madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçek 3 faktörden oluşmaktadır ve bu 3 faktör ile açıklanan toplam varyans %66,40 olarak ortaya çıkmıştır. Geçerlik analizi için yapılan faktör analizinden sonra 18 ifadeden oluşan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve bu 18 ifadenin güvenirlik katsayısı .81 olarak hesaplanmıştır. Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) tarafından yapılan geçerlik analizine göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin KMO katsayısı .89'dur ve Bartlett testi de anlamlıdır ($p < .05$). Uyum boyutunda 10 madde bulunmakta ve maddelerin faktör yük değerleri .53 ile .83 arasında değişmektedir. Bu faktör toplam varyansın %44,88'ini açıklamaktadır. Özdeşleşme boyutunda 5 madde bulunmakta ve maddelerin faktör yük değerleri .53 ile .78 arasında değişmektedir. Bu faktör toplam varyansın %13,03'ünü açıklamaktadır. İçselleştirme boyutunda 3 madde bulunmakta ve maddelerin faktör

yük değerleri .65 ile .83 arasında değişmektedir. Bu faktör toplam varyansın %8.49'unu açıklamaktadır.

Bu araştırmanın verilerine göre ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı Uyum boyutunda .90, Özdeşleşme boyutunda .80, İçselleştirme boyutunda ise .86 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha Güvenirlik katsayısı ise .92'dir. Bu değerlere göre ölçeğin yapı geçerliğinin olduğunu, ölçek maddelerinin ayırt ediciliğinin yeterli düzeyde olduğunu ve ölçekle elde edilen verilerin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

3.4.Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkinin incelenmesinde elde edilen verilerin analizinde SPSS 22,0'dan yararlanılmıştır. Veriler normallik testine tabi tutularak, her bir boyutun basıklık ve çarpıklık değerleri tespit edilmiştir. Boyutlara ait basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş olup elde edilen sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Çarpıklık ve Basıklık Tablosu

Boyutlar	Çarpıklık	Basıklık
Uyum	-,314	-,532
Özdeşleşme	-,302	-,131
İçselleştirme	-,490	-,112
Dikey	-,660	,560
Yatay	,082	,199
Dışsal	,156	,376

Tablo 3'teki çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel muhalefet alt boyutlarının test istatistiği değerlerinin -1,96 ile +1,96 aralığında olduğu görülmektedir. Bu değerlere göre verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir (Can, 2014).

Verilerin analizinde öğretmen görüşlerinin betimlenmesinde betimsel istatistiklerden frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapmadan yararlanılmıştır. Öğretmen görüşleri üzerinde karşılaştırma ve ilişki analizlerinde anlam çıkarıcı istatistiklerden bağımsız örneklem T-testi, tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA), korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde elde edilen bulgulara ve bulgulara dair yorumlara bir sonraki bölümde yer verilmiştir.



4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde; araştırmanın genel amacı doğrultusunda mevcut alt amaçlara ilişkin elde edilen bulgular ve bu bulgulara dair yorumlar yer almaktadır.

4.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinin “uyum”, “özdeşleşme” ve “içselleştirme” boyutlarında nasıl olduğunu anlamak için, örgütsel özdeşleşme ölçeğindeki her bir ifadeye katılımcıların verdikleri değerlerin ortalaması ve standart sapması Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşleri

Boyutlar	Maddeler	$\bar{x}$	Ss
Uyum	1.Ebeveynler çocuklarının diğer okullardansa bu okulda olmalarını tercih ederler.	3,15	1,22
	2.Bu okulun öğrencileri burada olmaktan gurur duyar.	3,27	1,03
	3. Bu okulun, diğer okullara göre ayırt edici şekilde farklı olduğunu düşünüyorum.	3,62	1,11
	4. Bu okul, öğrencilerin eğitim aldığı yer olmaktan çok daha fazla bir şeydir.	3,53	1,03
	5. Diğerleri bu okulu eğitimde mükemmelliğin bir örneği olarak görür.	2,86	1,14
	6. Diğer okullarla karşılaştırdığımda, bana göre bu okul, eğitimde mükemmelliğin bir örneğidir.	2,92	1,22

Tablo 4 - devam

	7. Beni bu okula çeken çok şey var.	3,36	1,14
	8. Bu okulun başarılarından gurur duyuyorum.	3,82	1,09
	9. Okulum hakkında konuştuğumda “onlar” kelimesinden ziyade “biz” kelimesini kullanırım.	4,09	0,92
	10. Çalıştığım yeri insanlara söylemekten gurur duyuyorum.	4,05	1,00
	Genel Ortalama	3,47	0,80
Özdeşleşme	1.Okulumun başarısı benim başarımdır.	3,85	1,00
	2. Kendimi okulun sahibi gibi hissederim.	3,31	1,19
	3. Birisi okulum hakkında övgüde bulunduğunda, kişisel bir iltifat olarak algılarım.	3,49	1,11
	4. Okulun değerleri farklıysa, kendimi okuluma ait değilmiş gibi hissederim.	3,40	1,04
	5. Birisi okulumu eleştirdiğinde, ben savunmaya başlarım.	3,67	0,98
	Genel Ortalama	3,54	0,80
İçselleştirme	1. Bu işe başladığımda, benim kişisel değerlerim ve okulun değerleri çok benzerdi.	3,38	1,11
	2. Bu okula bağlılığım, hem benim hem de okulun temsil ettiği değerlerin benzerliği üzerine kuruludur.	3,44	1,01
	3. Diğer okullara göre bu okulu tercih etmemin sebebi, bu okulun değer yargılarının oturmuş olmasıdır.	3,19	1,18
	Genel Ortalama	3,34	0,97
Örgütsel Özdeşleşme		3,47	0,72

Tablo 4’te görüldüğü gibi, örgütsel özdeşleşmenin boyutları toplamında öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalaması orta düzeydedir ($\bar{x} = 3,47$, $Ss=0,72$). Tüm maddeler içinde en yüksek ortalamaya sahip madde uyum boyutundaki “Okulum hakkında konuştuğumda “onlar” kelimesinden ziyade “biz” kelimesini kullanırım.” maddesi, ($\bar{x} = 4,09$, $Ss=0,92$), en düşük ortalamaya sahip madde ise yine uyum boyutundaki “Diğerleri bu okulu eğitimde mükemmelliğin bir örneği olarak görür.” maddesidir ($\bar{x} = 2,86$, $Ss=1,14$). Bu bulgulardan hareketle, öğretmenlerin çoğunlukla kendilerini okul örgütü ile bir olarak algılayabildikleri; ancak, öğretmenlerin çoğunun, okullarını eğitimde mükemmelliği yakalayan bir okul olarak görmedikleri yorumunu yapmak mümkündür.

Örgütsel özdeşleşmeye ilişkin öğretmen görüşlerine göre; en yüksek genel ortalamaya sahip olan alt boyut “Özdeşleşme” boyutu ($\bar{x} = 3,54$; $Ss=0,80$), genel aritmetik ortalamasına göre ikinci olan alt boyut “Uyum” boyutu ($\bar{x}=3,47$, $Ss=0,80$), genel aritmetik ortalaması en düşük olan alt boyut ise “İçselleştirme” boyutudur ($\bar{x} = 3,34$, $Ss=0,97$). Örgütsel özdeşleşmenin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. Elde edilen bulgulara bakıldığında, öğretmenlerin görüşlerine göre en yaygın olan durum özdeşleşme, daha sonra uyum ve son olarak içselleştirmedir.

“Uyum” boyutundaki en yüksek ortalamaya sahip madde “Okulum hakkında konuştuğumda “onlar” kelimesinden ziyade “biz” kelimesini kullanırım.” maddesidir ($\bar{x} = 4,09$, $Ss=0,92$). En düşük ortalamaya sahip madde ise “Diğerleri bu okulu eğitimde mükemmelliğin bir örneği olarak görür.” maddesidir ($\bar{x}=2,86$, $Ss=1,14$). Öğretmenler çoğunlukla okullarına uyum sağladıklarını düşünmektedirler. Ancak uyum konusundaki algıları daha önce bahsedildiği gibi özdeşleşmeden daha düşüktür. Öğretmenler, genel olarak kendilerini okula ait hissetmekte, “onlar” kelimesi yerine “biz” kelimesini kullanmakta, okulun başarılarından gurur duymakta, kendi okullarını diğer okullardan ayırt edici bir şekilde farklı bulmakta ve konumlandırmaktadır. Ancak, çoğunlukla kendi okullarını eğitimde mükemmelliğin bir örneği olarak görmemekte, başkalarının da o okulu eğitimde mükemmelliğin bir örneği olarak görmediğini düşünmektedir. Bu durum, öğretmenlerin okullarına yeterli düzeyde uyum sağlamış olmalarına karşın okullarını en iyi okul olarak görmedikleri, okul dışındaki kişilerin de bu fikirde olduğunu düşündükleri şeklinde yorumlanabilir.

“Özdeşleşme” boyutundaki en yüksek ortalamaya sahip madde “Okulumun başarısı benim başarımdır.” maddesidir ($\bar{x}=3,85$, $Ss=1,00$). En düşük ortalamaya sahip madde ise “Kendimi okulun sahibi gibi hissederim.” maddesidir ($\bar{x}=3,31$, $Ss=1,19$). Öğretmenlerin okullarının başarısını kendi başarıları olarak gördükleri, birisi okullarını eleştirdiğinde kendilerinin savundukları, okulun değerleriyle kendi değerlerini bağdaştırdıkları, ancak kendilerini okulun sahibi gibi hissetme durumunu tam anlamıyla yaşamadıkları görülmektedir.

“İçselleştirme” boyutundaki en yüksek ortalamaya sahip madde “Bu okula bağlılığım, hem benim hem de okulun temsil ettiği değerlerin benzerliği üzerine kuruludur.” maddesidir ($\bar{x}=3,44$, $Ss=1,01$). En düşük ortalamaya sahip madde ise “Diğer okullara göre bu okulu tercih etmemin sebebi, bu okulun değer yargılarının oturmuş olmasıdır.” maddesidir ($\bar{x}=3,19$, $Ss=1,18$). Örgütsel özdeşleşmeye dair öğretmenlerin en az olumlu görüş belirttikleri boyut içselleştirme boyutudur. Öğretmenler genel olarak, çalıştıkları okulun değerleri ile kendi değerlerinin benzerliğinin okula bağlılıklarını sağladığını düşünmektedir ve kendi kişisel değerleri ile okulun değerlerinin örtüştüğü yönünde görüş belirtmişlerdir. Ancak, bulundukları okulun değer yargıları oturmuş bir okul olduğu görüşü daha az yaygındır. Bu durum, öğretmenlerin kendilerini okul ile içselleştirdikleri, değer yargılarını okulun değer yargılarıyla bağdaştırmanın önemli olduğunu düşündükleri ancak okullarının yeterince değer yargıları olan okullar olmadığını düşündükleri şeklinde yorumlanabilir.

Akpınar (2014), “Okullardaki İnsan İlişkileri Düzeyi ile Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında, örgütsel özdeşleşmeye dair öğretmen görüşlerinin orta düzeyde olduğu ve özdeşleşme boyutunun, uyum ve içselleştirme boyutlarından daha yüksek ortalamaya sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu açıdan, Akpınar (2011)’in örgütsel özdeşleşmeye ilişkin öğretmen görüşlerine dair bulguları, bu araştırmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Benzer şekilde, Nergiz (2015)’in “Öğretmenlerde Örgütsel Adalet, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki: Kahramanmaraş İli Türkoğlu İlçesi Örneği” adlı çalışmasında elde ettiği bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşleri orta düzeydedir.

Aliyev (2014), Türkiye’de faaliyet gösteren ve özel sermayeye sahip olan bir bankanın Erzurum ilindeki merkezinde görev yapan çalışanlardan oluşan örneklem grubu ile yaptığı “Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin “iyi” derecede olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Aliyev (2014)’ün çalışmasından elde ettiği bulgulara göre, Çalışanların örgütsel özdeşleşmeye ilişkin puanlarına göre “Çalıştığım işyeri hakkında konuştuğumda; ‘onlar’ yerine ‘biz’ kelimesini kullanırım.” ifadesi en yüksek ortalamaya sahip olan madde olarak tespit edilmiştir. Bu ölçek maddesi, bu

araştırmada da öğretmen görüşlerine göre en yüksek ortalamaya sahip maddedir. Bu anlamda, iki araştırma bulgusu örtüşmektedir. Aliyev (2014)'in çalışmasında en düşük ortalamaya sahip madde ise “Başka biri çalıştığım işyerini eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm.” İfadesidir. Bu bulgu, bu araştırmanın en düşük ortalamaya sahip maddesi ile örtüşmemektedir. Bu durumun farklı demografik özelliklerden, farklı kurumlardan ve bu kurumların örgüt yapısı, örgüt kültürü ve örgütsel iklimi gibi çeşitli etmenlerden kaynaklanabildiği söylenebilir.

Polat (2009) yapmış olduğu “Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması” adlı çalışmasında da örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerin ortalamasının orta düzeyde olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Beldek (2015)'in Ankara ilinde faaliyet gösteren bir kamu kurumunda memur kadrosu ile çalışan örneklem grubundan oluşan “Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet İlişkisi: Görgül Bir Araştırma” adlı çalışmasında da katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Çakınberk, Derin ve Demirel (2011)'in “Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği” adlı çalışmalarında da, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye dair görüşlerinin yüksek olduğu ve ortalamalarına göre boyutların sıralaması en yüksekte en düşüğe doğru uyum, içselleştirme ve özdeşleşme olarak tespit edilmiştir. Bu bulgu, aynı ölçeği kullanan Akpınar (2011) ve yine aynı ölçeğin kullanıldığı bu araştırmanın örgütsel özdeşleşmeye dair görüşlerin ortalaması ile örtüşmemektedir. Bu durum çeşitli nedenlerden kaynaklanıyor olabilir. Araştırmanın uygulandığı şehrin özellikleri ve sosyo-kültürel yapısı, örneklem grubunun demografik özellikleri, uygulanan kurumun örgüt yapısı ve kültürü ve dönem özellikleri gibi değişkenler bulgularda farklılıklara neden olabilmektedir.

4.2.İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmenin “uyum” , “özdeşleşme” ve “içselleştirme” boyutlarına ilişkin görüşlerinin; cinsiyet, yaş, kıdem, okulda çalışma süresi, okulda çalışma nedeni, eğitim durumu, örgüt / sendika üyesi olup olmama, sosyal medya kullanımı ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair elde edilen bulgular sunulmaktadır.

Örgütsel özdeşleşmenin tüm alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Cinsiyet değişkeninin örgütsel özdeşleşmenin alt boyutlarında ve bu boyutların gruplarında yer alan öğretmen görüşlerine dair bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T-testi Tablosu)

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	Ss	sd	t	p
Uyum	Kadın	127	3,48	0,84	289	0,22	0,82
	Erkek	164	3,46	0,78			
Özdeşleşme	Kadın	127	3,48	0,87	289	-1,20	0,23
	Erkek	164	3,59	0,73			
İçselleştirme	Kadın	127	3,30	1,04	289	-0,53	0,59
	Erkek	164	2,37	0,92			
Özdeşleşme Toplam	Kadın	127	3,45	0,78	289	-0,35	0,72
	Erkek	164	3,48	0,68			

Tablo 5 incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmenin tüm boyutlarında ve bu boyutların gruplarında öğretmen görüşleri birbiriyle benzerlikler taşımaktadır. Bununla birlikte hem erkek hem de kadın öğretmenler örgütsel özdeşleşmeye ilişkin ifadelerle genellikle katılmışlardır.

Özetle, cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşleri konusunda ayırt edici bir değişken olmadığını söylemek mümkündür.

Benzer şekilde, Çakınberk, Derin ve Demirel (2011)'in Malatya ve Tunceli'deki özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerden oluşan 135 kişilik bir örneklem grubunun görüşlerine göre yaptıkları çalışmada da örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Polat (2009) da yapmış olduğu “Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması” adlı çalışmada da cinsiyet değişkeninin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerde anlamlı farklılık oluşturan bir değişken olmadığı bulgusunu elde etmiştir.

Cinsiyet değişkeninin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulgusuna ulaşılan bir başka çalışma da Özer (2010) tarafından yapılan “İlköğretim Müfettişlerinin Sergiledikleri İnsan İlişkileri Hakkında İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri (Konya İli Örneği)” adlı çalışmadır.

Bu araştırmanın cinsiyet değişkenine ilişkin bulgusunu destekler nitelikte olan bir başka çalışma da Aliyev (2014)'in çalışmasıdır. Aliyev (2014), yapmış olduğu çalışmada, çalışanların örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşmıştır. Benzer şekilde, Öz (2016) de, bir kamu bankasında görev yapan beyaz yakalı 256 çalışandan oluşan örneklem grubu ile yaptığı çalışmada, çalışanların örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşmıştır.

Bu araştırmanın bulgusu ve yukarıda değinilen diğer araştırma bulgularından farklı olarak, Akpınar (2014)'ın, Uşak ili merkez ilçesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerden oluşan 573 kişilik bir örneklem grubunun görüşlerini örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerini incelediği çalışmada cinsiyet değişkenine göre katılımcıların örgütsel özdeşleşmeye dair görüşlerinde anlamlı farklılık gözlenmiştir. Bu bulgudan hareketle, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre okul örgütü ile daha çok özdeşleştikleri sonucuna varılmıştır.

Akpınar (2014)'ın bulgusu ile örtüşen bir başka çalışma da Turunç (2010)'un çalışma bulgusudur. Turunç (2010)'un çalışma bulgusuna göre, erkek çalışanların özdeşleşme düzeyleri kadınlarınkinden yüksektir. Benzer şekilde, İşcan (2006) da çalışmasında, erkeklerin kadınlardan daha yüksek özdeşleşme düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Yaş değişkeninin örgütsel özdeşleşmenin alt boyutlarında ve bu boyutların gruplarında yer alan öğretmen görüşlerine dair bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi ve LSD Testi Tablosu)

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	Ss	sd	F	p	Farkın Kayn.
Uyum	35 yaş ve altı	46	3,30	0,82	2	2,57	0,07	
	36-45 yaş	156	3,43	0,76	288			
	46 yaş ve üstü	89	3,61	0,86	290			
Özdeşleşme	35 yaş ve altı	46	3,20	0,79	2	5,44	0,00	35 yaş ve altı
	36-45 yaş	156	3,63	0,77	288			– 36-45 yaş
	46 yaş ve üstü	89	3,58	0,80	290			35 yaş ve altı
İçselleştirme	35 yaş ve altı	46	3,11	1,11	2	3,49	0,03	35 yaş ve altı
	36-45 yaş	156	3,29	0,91	288			– 46 yaş ve
	46 yaş ve üstü	89	3,55	0,98	290			üstü
Özdeşleşme Toplam	35 yaş ve altı	46	3,24	0,71	2	3,64	0,02	35 yaş ve altı
	36-45 yaş	156	3,46	0,69	288			– 46 yaş ve
	46 yaş ve üstü	89	3,59	0,77	290			üstü

Tablo 6'ya bakıldığında, örgütsel özdeşleşmeye ilişkin öğretmen görüşleri arasında yaş değişkenine göre “uyum” boyutunda anlamlı farklılık bulunmazken, “özdeşleşme” ve “içselleştirme” boyutlarında anlamlı farklılık gözlenmiştir. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin boyutlarının toplamında da yaş değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“Özdeşleşme” boyutundaki farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla LSD testi uygulanmış; test sonucunda 35 yaş ve altı yaş grubunun 36-45 ve 46 ve üstü yaş gruplarından anlamlı olarak daha düşük ortalamaya sahip olduğu, yani özdeşleşme konusundaki ifadelerle diğer yaş gruplarına göre daha az katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

“İçselleştirme” boyutundaki farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla LSD testi uygulanmış; test sonucunda 35 yaş ve altı yaş grubu ile 36-45 yaş grubunun 46 yaş ve üstü yaş grubundan anlamlı olarak daha düşük ortalamaya sahip oldukları, yani içselleştirme konusundaki ifadelerle daha az katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel özdeşleşmenin boyutlarının toplamındaki farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla LSD testi uygulanmış; test sonucunda 35 yaş ve altı yaş grubunun 46 yaş ve üstü yaş grubundan anlamlı olarak daha düşük ortalamaya sahip olduğu, yani örgütsel özdeşleşmeye ilişkin ifadelerle daha az katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda, mesleğe yeni başlamış genç öğretmenlerin, yaşça daha büyük öğretmenlere göre, örgütsel özdeşleşme algılarının daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Riketta (2005), yapmış olduğu araştırmada, örgüt çalışanlarının bulundukları yaş grubu ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında bir ilişki olduğunu gözlemlemiştir. Bu bulguya göre, çalışanları yaşı arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır. Lee (1971) de, yapmış olduğu çalışmada yaş değişkeninin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği sonucuna varmıştır. Benzer şekilde, Çakınberk, Derin ve Demirel (2011), yapmış oldukları çalışmada yaş değişkeninin öğretmen ve yöneticilerin örgütsel özdeşleşmeye dair görüşlerinde anlamlı farklılık oluşturduğu bulgusunu elde etmişlerdir. Bu bulguya göre, orta yaş diliminde olduğu varsayılan katılımcıların ortalamaları diğer yaş gruplarından daha yüksektir.

Aliyev (2014), örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerde yaş değişkeninin anlamlı farklılık oluşturmadığı bulgusunu elde etmiştir. Benzer şekilde, Öz (2016) de, kamu bankası çalışanları ile yapmış olduğu çalışmada örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerde yaş değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Tüzün (2006) de, yaş değişkeni ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinin kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Kıdem değişkeninin örgütsel özdeşleşmenin alt boyutlarında ve bu boyutların gruplarında yer alan öğretmen görüşlerine dair bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi ve LSD Testi Tablosu)

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	Ss	sd	F	p	Farkın Kayn.
Uyum	10 yıl ve altı	47	3,27	0,83	2 288 290	4,22	0,01	10 yıl ve altı – 21 yıl ve üstü 11-20 yıl – 21 yıl ve üstü
	11-20 yıl	137	3,40	0,76				
	21 yıl ve üstü	107	3,63	0,83				
Özdeşleşme	10 yıl ve altı	47	3,36	0,81	2 288 290	1,73	0,17	
	11-20 yıl	137	3,55	0,75				
	21 yıl ve üstü	107	3,62	0,84				
İçselleştirme	10 yıl ve altı	47	3,15	1,13	2 288 290	3,69	0,02	10 yıl ve altı – 21 yıl ve üstü 11-20 yıl – 21 yıl ve üstü
	11-20 yıl	137	3,25	0,88				
	21 yıl ve üstü	107	3,54	0,98				
Özdeşleşme Toplam	10 yıl ve altı	47	3,27	0,78	2 288 290	4,24	0,01	10 yıl ve altı – 21 yıl ve üstü 11-20 yıl – 21 yıl ve üstü
	11-20 yıl	137	3,42	0,66				
	21 yıl ve üstü	107	3,61	0,76				

Tablo 7’de görüldüğü gibi, örgütsel özdeşleşmeye ilişkin öğretmen görüşleri arasında kıdem değişkenine göre uyum ve içselleştirme boyutlarında anlamlı farklılık gözlenirken, özdeşleşme boyutunda anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin boyutları toplamında da anlamlı farklılık gözlenmiştir.

Uyum boyutundaki farkın kaynağının tespit edilmesi amacıyla LSD testi uygulanmış; test sonucunda 21 yıl ve üstü grubunun 10 yıl ve altı ve 11-20 yıl gruplarından anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahip olduğu, yani uyum konusundaki ifadeler daha çok katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

İçselleştirme boyutundaki farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla LSD testi uygulanmış, test sonucunda 21 yıl ve üstü grubunun 10 yıl ve altı ve 11-20 yıl gruplarından anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahip olduğu, yani içselleştirme konusundaki ifadeler daha çok katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel özdeşleşmenin boyutlarının toplamındaki farkın belirlenmesi amacıyla LSD testi uygulanmış; test sonucunda 21 yıl ve üstü grubunun 10 yıl ve altı ve 11-20 yıl gruplarından anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahip olduğu, yani örgütsel özdeşleşmeye ilişkin ifadeler daha çok katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun, emekliliğe yaklaşan öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin daha fazla olmasından ve bu nedenle meslekleriyle ve okullarıyla daha fazla uyum sağlamalarından kaynaklandığı söylenebilir. Benzer şekilde, Çakınberk, Derin ve Demirel (2011), yapmış oldukları çalışmada mesleki kıdemin örgütsel özdeşleşmeye dair görüşlerde anlamlı farklılık oluşturduğu bulgusunu elde etmişlerdir. Bu bulguya göre, mesleki kıdemi daha az olan katılımcıların örgütsel özdeşleşmeye dair görüşlerinin daha fazla kıdeme sahip katılımcılarınkine göre daha düşük ortalamaya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, bu araştırmanın bulgusunu destekler niteliktedir.

Akpınar (2014), örgütsel özdeşleşmenin uyum ve özdeşleşme boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığını tespit etmiştir. Bunun yanında, içselleştirme boyutuna dair öğretmen görüşleri arasında kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Akpınar (2014)'ın içselleştirme boyutuna dair bulgusundaki farklılığın kaynağı ise, bu çalışmadakine benzer şekilde, kıdemi daha az olan öğretmenlerin içselleştirme boyutundaki ifadeler verdikleri yanıtların daha düşük ortalamaya sahip olmasıdır.

Benzer şekilde, Tüzün (2006) da, yapmış olduğu çalışmada kıdem değişkeni açısından örgütsel özdeşleşmeye dair görüşlerde anlamlı farklılık olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bu bulguya göre, kıdemi daha fazla olan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Özer (2010)'in yapmış olduğu çalışmada da kıdem değişkeninin örgütsel özdeşleşmeye dair görüşlerde anlamlı farklılık oluşturduğu yönünde bulgular elde edilmiştir. Özer (2010) de, kıdemi fazla olan çalışanların özdeşleşme düzeylerinin de daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Benzer şekilde, Bartel (2001) da, çalışanların kıdemi arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır. Polat (2009) ise, yapmış olduğu “Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine bir Saha Çalışması” adlı çalışmada kıdem değişkeninin örgütsel özdeşleşmeye dair görüşlerde anlamlı bir farklılığa sebep olan bir değişken olmadığı bulgusunu elde etmiştir. Benzer şekilde, Demirci (2010) ve Aliyev (2014) de, kıdem değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinin okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Okulda çalışma süresi değişkeninin örgütsel özdeşleşmenin alt boyutlarında ve bu boyutların gruplarında yer alan öğretmen görüşlerine dair bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşlerinin Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi ve LSD Testi Tablosu)

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	Ss	sd	F	p	Farkın Kayn.
Uyum	3 yıl ve altı	105	3,34	0,82	2	4,35	0,01	3 yıl ve altı – 7 yıl ve üstü
	4-6 yıl	69	3,37	0,80	288			
	7 yıl ve üstü	117	3,63	0,77	290			
Özdeşleşme	3 yıl ve altı	105	3,38	0,80	2	3,99	0,02	3 yıl ve altı – 7 yıl ve üstü
	4-6 yıl	69	3,57	0,75	288			
	7 yıl ve üstü	117	3,68	0,80	290			
İçselleştirme	3 yıl ve altı	105	3,25	1,04	2	1,48	0,22	
	4-6 yıl	69	3,28	0,98	288			
	7 yıl ve üstü	117	3,46	0,90	290			
Özdeşleşme Toplam	3 yıl ve altı	105	3,34	0,74	2	4,48	0,01	3 yıl ve altı – 7 yıl ve üstü
	4-6 yıl	69	3,41	0,71	288			
	7 yıl ve üstü	117	3,62	0,70	290			

Tablo 8'e bakıldığında, örgütsel özdeşleşmeye ilişkin öğretmen görüşleri arasında okulda çalışma süresi değişkenine göre “uyum” ve “özdeşleşme” boyutlarında anlamlı farklılık gözlenirken, “içselleştirme” boyutunda anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin boyutları toplamında da anlamlı farklılık saptanmıştır.

Uyum boyutundaki farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla LSD testi uygulanmış; test sonucunda 7 yıl ve üstü grubunun 3 yıl ve altı ve 4-6 yıl gruplarından anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahip olduğu, yani uyum konusundaki ifadeler daha çok katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Özdeşleşme boyutundaki farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla LSD testi uygulanmış; test sonucunda 7 yıl ve üstü grubunun 3 yıl ve altı grubundan anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahip olduğu, yani özdeşleşme konusundaki ifadeler daha çok katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Örgütsel özdeşleşmenin boyutları toplamındaki farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan LSD testi sonucunda da 7 yıl ve üstü grubunun 3 yıl ve altı grubundan anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahip olduğu, yani örgütsel özdeşleşmeye ilişkin ifadeler daha çok katıldıkları sonucuna varılmıştır. Buna bağlı olarak, bir okulda 7 yıl ve daha fazla süre çalışan öğretmenlerin okul örgütüyle daha uyumlu oldukları ve örgütsel özdeşleşme algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Okulda uzun yıllar geçirmiş öğretmenler okulun örgütsel ortamına karşı daha olumlu algı geliştirmekte ve okul örgütü ile daha fazla özdeşleşmektedir.

Akpınar (2014), örgütsel özdeşleşmeye dair öğretmen görüşleri arasında okulda çalışma süresinin her üç boyutta da anlamlı farklılığa neden olmadığı bulgusunu elde etmiştir. Benzer şekilde, Polat (2009) da, çalışmasında, okulda çalışma süresinin anlamlı farklılık oluşturan bir değişken olmadığı sonucuna varmıştır.

Aliyev (2014) ve Öz (2016) de, yapmış oldukları çalışmalarda örgütsel özdeşleşmeye dair görüşlerin kurumda çalışma süresi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı bulgusunu elde etmişlerdir.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinin okulda çalışma nedeni değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Okulda çalışma nedeni değişkeninin örgütsel özdeşleşmenin alt boyutlarında ve bu boyutların gruplarında yer alan öğretmen görüşlerine dair bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşlerinin Okulda Çalışma Nedeni Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T-testi Tablosu)

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	Ss	sd	t	p
Uyum	Kendi tercihim	252	3,60	0,74	289	7,78	0,00
	Tercihim dışı	39	2,61	0,65			
Özdeşleşme	Kendi tercihim	252	3,69	0,78	289	4,67	0,00
	Tercihim dışı	39	3,01	0,66			
İçselleştirme	Kendi tercihim	252	3,49	0,89	289	7,43	0,00
	Tercihim dışı	39	2,35	0,91			
Özdeşleşme Toplam	Kendi tercihim	252	3,59	0,67	289	8,03	0,00
	Tercihim dışı	39	2,68	0,56			

Tablo 9’a bakıldığında, örgütsel özdeşleşmeye ilişkin öğretmen görüşleri arasında okulda çalışma nedeni değişkenine göre tüm boyutlarda anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, örgütsel özdeşleşmenin boyutları toplamında da anlamlı farklılık mevcuttur.

Uyum boyutundaki anlamlı farklılığın, bulunduğu okulda kendi tercihiyle çalışan öğretmenlerin kendi tercihi olmayan öğretmenlere göre uyum konusunda daha olumlu görüşe sahip olmalarından kaynaklandığı sonucuna varılmıştır.

Özdeşleşme boyutundaki anlamlı farklılığın, bulunduğu okulda kendi tercihiyle çalışan öğretmenlerin kendi tercihi olmayan öğretmenlere göre özdeşleşme konusunda daha olumlu görüşe sahip olmalarından kaynaklandığı sonucuna varılmıştır.

İçselleştirme boyutundaki anlamlı farklılığın, bulunduğu okulda kendi tercihiyle çalışan öğretmenlerin kendi tercihi olmayan öğretmenlere göre içselleştirme konusunda daha olumlu görüşe sahip olmalarından kaynaklandığı sonucuna varılmıştır.

Örgütsel özdeşleşmenin boyutları toplamındaki anlamlı farklılığın, bulunduğu okulda kendi tercihiyle çalışan öğretmenlerin kendi tercihi olmayan öğretmenlere göre örgütsel özdeşleşme konusunda daha olumlu görüşe sahip olmalarından kaynaklandığı sonucuna varılmıştır. Üç boyutta da bulundukları okulda kendi tercihleriyle çalışan öğretmenler kendi tercihleri olmayan öğretmenlere kıyasla örgütsel özdeşleşmeye ilişkin daha olumlu görüş belirtmişlerdir. Bu durumda, bulunduğu okulda kendi tercihi dışı çalışan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarının daha düşük olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla, kendi tercih ettiği bir okulda çalışan öğretmenlerin okulun örgütsel ortamına daha fazla uyum sağlayabildiği, okulun başarısını ve hatalarını kendi başarısı ve hatası olarak gördüğü, okulundan bahsederken “onlar” kelimesi yerine “biz” kelimesini daha çok tercih ettikleri yorumu yapılabilir. Kısacası, kendi tercih ettikleri okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri daha fazla olmakta ve bu sayede okul örgütüne daha fazla uyum sağlayıp örgütü içselleştirebilmektedirler.

Alanyazında okulda çalışma nedeni değişkenine göre çalışanların örgütsel özdeşleşmeye dair görüşlerinin anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını inceleyen başka bir çalışmaya daha rastlanmamıştır. Bu nedenle, farklı çalışmaların bulguları ile bu araştırmanın bu yöndeki bulguları arasında karşılaştırma yapılamamaktadır. Eğitim örgütlerinde ve diğer örgütlerde örgütsel özdeşleşmeyi okulda / kurumda çalışma nedeni değişkeni açısından inceleyen çalışmalar yapılırsa bulguları karşılaştırmak mümkün olacaktır.

Örgütsel özdeşleşmenin tüm alt boyutlarında öğrenim durumu değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Öğrenim durumu değişkeninin örgütsel özdeşleşmenin alt boyutlarında ve bu boyutların gruplarında yer alan öğretmen görüşlerine dair bulgular Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T-testi Tablosu)

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	Ss	sd	t	p
Uyum	Ön lisans + Lisans	230	3,49	0,80	289	1,01	0,31
	Lisansüstü	61	3,37	0,81			
Özdeşleşme	Ön lisans + Lisans	230	3,55	0,81	289	0,08	0,92
	Lisansüstü	61	3,54	0,73			
İçselleştirme	Ön lisans + Lisans	230	3,34	0,98	289	-0,09	0,92
	Lisansüstü	61	2,35	0,97			
Özdeşleşme Toplam	Ön lisans + Lisans	230	3,48	0,73	289	0,63	0,52
	Lisansüstü	61	3,41	0,69			

Tablo 10 incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmenin tüm boyutlarında ve bu boyutların gruplarında öğretmen görüşleri birbiriyle benzerlikler taşımaktadır. Bununla birlikte hem “ön lisans+lisans” mezunu hem de “lisansüstü” mezunu öğretmenler örgütsel özdeşleşme konusunda olumlu görüşe sahiptir. Özetle, öğrenim durumu değişkeninin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşleri konusunda ayırt edici bir değişken olmadığını söylemek mümkündür. Bu durumda, öğrenim durumu lisans+ön lisans ya da lisansüstü olan öğretmenlerin görüşleri örgütsel özdeşleşme konusunda farklılaşmamaktadır. Dolayısıyla, öğrenim durumunun bu konuda etkili bir değişken olmadığını söylemek mümkündür.

Akpınar (2014), örgütsel özdeşleşmeye dair öğretmen görüşlerinin öğrenim durumu değişkenine göre her üç boyutta da anlamlı farklılık oluşturan bir değişken olmadığı sonucuna varmıştır.

Benzer şekilde, Polat (2009) da çalışmasında, öğrenim durumunun örgütsel özdeşleşme açısından anlamlı farklılık oluşturan bir değişken olmadığını tespit etmiştir. Tüzün (2006)’ün çalışmasında da öğrenim durumunun anlamlı farklılık oluşturan bir değişken olmadığı bulgusu elde edilmiştir.

Bu araştırmanın ve yukarıda değinilen diğer araştırmaların bulgularını destekler nitelikte benzer bir bulgu da Öz (2016)’ün çalışma bulgularıdır. Öz (2016), bir kamu bankası çalışanları ile yürüttüğü çalışmada öğrenim durumu değişkeninin örgütsel özdeşleşmeye dair görüşlerde anlamlı farklılığa sebep olmadığı bulgusuna ulaşmıştır.

Öğrenim durumu değişkenine ilişkin değinilen araştırma bulgularından ve bu araştırmanın bulgularından farklı olarak, Çakinberk, Derin ve Demirel (2011) ise, öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel özdeşleşmeye dair görüşler arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir. Bu farklılığın, ön lisans mezunu olanlar ile lisansüstü mezunu olanlar arasında olduğu ve ön lisans mezunlarının örgütsel özdeşleşmeye dair görüşlerinin ortalamasının daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Benzer şekilde, Aliyev (2014) de, banka çalışanlarının görüşlerine göre yapmış olduğu çalışmada, öğrenim durumu değişkeninin örgütsel özdeşleşmeye dair görüşlerde anlamlı farklılık oluşturan bir değişken olduğu bulgusunu elde etmiştir. Aliyev (2014), öğrenim durumu değişkenini “lise ve altı”, “ön lisans” , “lisans” ve “yüksek lisans” şeklinde gruplamış ve “lise ve altı” mezunu olanların ortalamaları ile “ön lisans” ve “lisans” mezunlarının ortalamaları arasında “ön lisans” ve “lisans” mezunlarının lehine anlamlı farklılık tespit etmiştir.

Örgütsel özdeşleşmenin tüm alt boyutlarında örgüt/sendika üyeliği değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Örgüt / Sendika üyeliği değişkeninin örgütsel özdeşleşmenin alt boyutlarında ve bu boyutların gruplarında yer alan öğretmen görüşlerine dair bulgular Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşlerinin Örgüt / Sendika Üyeliği Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T-testi Tablosu)

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	Ss	sd	t	p
Uyum	Evet	194	3,50	0,80	289	0,99	0,32
	Hayır	97	3,40	0,81			
Özdeşleşme	Evet	194	3,56	0,79	289	0,56	0,57
	Hayır	97	3,51	0,82			
İçselleştirme	Evet	194	3,36	1,01	289	0,60	0,54
	Hayır	97	3,29	0,90			
Özdeşleşme Toplam	Evet	194	3,49	0,73	289	0,92	0,35
	Hayır	97	3,41	0,72			

Tablo 11’e bakıldığında, örgütsel özdeşleşmenin tüm boyutlarında ve bu boyutların gruplarında öğretmen görüşleri birbiriyle benzerlikler taşımaktadır. Bununla birlikte hem örgüt/sendika üyeliği bulunan hem de bulunmayan öğretmenler örgütsel özdeşleşme konusunda olumlu görüşe sahiptir. Özetle, örgüt/sendika üyeliği değişkeninin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşleri konusunda ayırt

edici bir değişken olmadığını söylemek mümkündür. Bu durumda, herhangi bir örgüte, sendikaya veya sivil toplum örgütlerine üye olan öğretmenler ile üye olmayan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye dair görüşleri farklılaşmamaktadır. Araştırmanın örneklem grubu için bu değişkeninin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Dolayısıyla, örgüt/sendika üyeliğinin örgütsel özdeşleşme algısını olumlu veya olumsuz bir şekilde değiştirmedığı yorumunu yapmak mümkündür.

Alanyazında örgüt /sendika üyeliği değişkenine göre çalışanların örgütsel özdeşleşmeye dair görüşlerinin anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını inceleyen başka bir çalışmaya daha rastlanmamıştır. Bu nedenle, farklı çalışmaların bulguları ile bu araştırmanın bu yöndeki bulguları arasında karşılaştırma yapılamamaktadır. Eğitim örgütlerinde ve diğer örgütlerde örgütsel özdeşleşmeyi örgüt /sendika üyeliği değişkeni açısından inceleyen çalışmalar yapılırsa bulguları karşılaştırmak mümkün olacaktır.

Örgütsel özdeşleşmenin tüm alt boyutlarında sosyal medya kullanımı değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Sosyal medya kullanımı değişkeninin örgütsel özdeşleşmenin alt boyutlarında ve bu boyutların gruplarında yer alan öğretmen görüşlerine dair bulgular Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye Dair Görüşlerinin Sosyal Medya Kullanımı Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T-testi Tablosu)

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	Ss	sd	t	p
Uyum	Evet	237	3,46	0,82	289	-0,36	0,71
	Hayır	54	3,50	0,76			
Özdeşleşme	Evet	237	3,56	0,78	289	0,83	0,40
	Hayır	54	3,46	0,85			
İçselleştirme	Evet	237	3,32	0,97	289	-0,67	0,50
	Hayır	54	3,42	0,99			
Özdeşleşme Toplam	Evet	237	3,46	0,72	289	-0,12	0,90
	Hayır	54	3,48	0,73			

Tablo 12 incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmenin tüm boyutlarında ve bu boyutların gruplarında öğretmen görüşleri birbiriyle benzerlikler taşımaktadır. Bununla birlikte hem sosyal medya kullanan hem de kullanmayan öğretmenler örgütsel özdeşleşme konusunda olumlu görüşe sahiptir. Özetle, sosyal medya kullanımı değişkeninin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşleri konusunda ayırt edici bir değişken olmadığını söylemek mümkündür. Bu durumda, örgütsel özdeşleşmeye dair öğretmen görüşlerinde sosyal medya kullanımı anlamlı bir değişken olmadığı ve örgütsel özdeşleşmeyi olumlu veya olumsuz bir şekilde etkilemediği yorumunu yapmak mümkündür.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinin okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Okul türü değişkeninin örgütsel özdeşleşmenin alt boyutlarında ve bu boyutların gruplarında yer alan öğretmen görüşlerine dair bulgular Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşlerinin Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi ve LSD Testi Tablosu)

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	Ss	sd	F	p	Farkın Kayn.
Uyum	AFL	121	3,90	0,62	2	44,70	0,00	AFL – ML
	ML	125	3,04	0,76	288			AFL – İHL
	İHL	45	3,48	0,76	290			ML – İHL
Özdeşleşme	AFL	121	3,79	0,77	2	10,11	0,00	AFL – ML
	ML	125	3,35	0,78	288			AFL – İHL
	IHL	45	3,43	0,78	290			
İçselleştirme	AFL	121	3,72	0,75	2	27,58	0,00	AFL – ML
	ML	125	3,89	0,99	288			ML – İHL
	İHL	45	3,55	0,97	290			
Özdeşleşme Toplam	AFL	121	3,84	0,54	2	39,41	0,00	AFL – ML
	ML	125	3,10	0,71	288			AFL – İHL
	IHL	45	3,48	0,70	290			İHL - ML

Tablo 13'e bakıldığında, örgütsel özdeşleşmeye ilişkin öğretmen görüşleri arasında okul türü değişkenine göre tüm boyutlarda anlamlı farklılık gözlenmiştir. Ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin boyutları toplamında da okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Uyum boyutundaki farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla LSD testi uygulanmış; test sonucunda Anadolu-Fen (AFL) liselerinin Meslek liselerinden (ML) ve İmam Hatip liselerinden (İHL) daha yüksek ortalamaya sahip olduğu, yani uyum konusundaki ifadeler Anadolu-Fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin Meslek liselerinde ve İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerden daha çok katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, İmam Hatip liselerinin Meslek liselerinden daha yüksek ortalamaya sahip olduğu, yani uyum konusundaki ifadeler İmam Hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerden daha çok katıldıkları görülmüştür.

Özdeşleşme boyutundaki farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla LSD testi uygulanmış; test sonucunda AFL'nin ML'den ve İHL'den daha yüksek ortalamaya sahip olduğu, yani özdeşleşme konusundaki ifadeler AFL'de görev yapan öğretmenlerin ML ve İHL'de görev yapan öğretmenlerden daha çok katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

İçselleştirme boyutundaki farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla LSD testi uygulanmış; test sonucunda Meslek liselerinin AFL'den ve İHL'den daha yüksek ortalamaya sahip olduğu, yani içselleştirme konusundaki ifadeler ML'de görev yapan öğretmenlerin AFL'de ve İHL'de görev yapan öğretmenlerden daha çok katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Örgütsel özdeşleşmenin boyutları toplamındaki farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan LSD testi sonucunda da AFL'nin ML'den ve İHL'den daha yüksek ortalamaya sahip olduğu, yani örgütsel özdeşleşmeye ilişkin ifadeler AFL'de görev yapan öğretmenlerin ML'de ve İHL'de görev yapan öğretmenlerden daha çok katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, İHL'nin ML'den daha yüksek ortalamaya sahip olduğu, yani örgütsel özdeşleşmeye ilişkin ifadeler İHL'de görev yapan öğretmenlerin ML'de görev yapan öğretmenlerden daha çok katıldıkları görülmüştür. Okul türlerinin öğrenci ve öğretmen başarısına göre oluşturulduğu göz önüne alınırsa, okulun akademik başarısının öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarını olumlu yönde etkilediği yorumunu yapmak mümkündür.

4.3.Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerinin “dikey muhalefet” , “yatay muhalefet” ve “dışsal muhalefet” boyutlarında nasıl olduğunu anlamak için, örgütsel muhalefet ölçeğindeki her bir ifadeye katılımcıların verdikleri değerlerin ortalaması ve standart sapması Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14. Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri

Boyutlar	Maddeler	$\bar{x}$	Ss
Dikey Muhalefet	1.Okul yöneticilerine soru sormaya ya da karşıt düşüncelerimi belirtmeye çekinirim.	4,08	0,95
	2. Okul yönetimini sorgulamam.	3,88	1,05
	3. Okulun politikalarını sorgulamaya çekinirim.	3,93	0,98
	4.Alınan kararlara katılmadığımda, okul yöneticilerime bunu söylemem.	3,78	1,07
	Genel Ortalama	3,92	0,76
Yatay Muhalefet	1.İşlerin yapılışıyla ilgili duygularımı diğer öğretmenlerle paylaşıyorum.	3,97	0,87
	2. Meslektaşlarıma okul sorunlarıyla ilgili neredeyse hiç yakınmam.	3,49	1,05
	3. Diğer öğretmenlerle birlikte okuldaki sorunlardan yakınırım.	3,09	1,10
	4. Okula ilişkin eleştirilerimi meslektaşlarımla açıkça paylaşıyorum.	3,71	0,96
	5. Diğer çalışanların önünde okulumu eleştirmem.	2,60	1,08
	6.Okulda sorun yaratan konularla ilgili meslektaşlarımla rahatça konuşurum.	3,95	0,89
	Genel Ortalama	3,47	0,57
Dışsal Muhalefet	1. Okulla ilgili kaygılarımı evde konuşmamaya özen gösteririm.	3,13	1,24
	2. Ailemin yanında okuldan yakınmamaya çalışırım.	3,06	1,24
	3. Okul kararlarıyla ilgili kaygılarımı, okul dışında ailem ve arkadaşlarımla tartışırım.	3,12	1,20
	4. Okula ilişkin hayal kırıklıklarımı, okul dışından arkadaşlarımla nadiren konuşurum.	2,97	1,12
	5. Okula ilişkin kaygılarımı okul dışından kişilerle konuşurum.	2,64	1,14
	6.Okulda tartışmaktan rahatsız olduğum okul kararlarını, ailem ve arkadaşlarımla konuşurum.	2,83	1,15
	Genel Ortalama	3,02	0,71
Örgütsel Muhalefet		3,39	0,48

Tablo 14’te görüldüğü gibi, örgütsel muhalefetin boyutları toplamında öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalaması orta düzeydedir ($\bar{x}=3,39$, $Ss=0,48$). Tüm maddeler içinde en yüksek ortalamaya sahip madde dikey muhalefet boyutundaki ters madde olan “Okul yöneticilerine soru sormaya ya da karşıt düşüncelerimi belirtmeye çekinirim.” maddesidir ($\bar{x}=4,08$, $Ss=0,95$). En düşük ortalamaya sahip madde ise yatay muhalefet boyutundaki ters madde olan “Diğer çalışanların önünde okulumu eleştirmem.” maddesidir ($\bar{x}=2,60$, $Ss=1,08$). Bu bulgulardan hareketle, öğretmenlerin çoğunlukla okul yöneticilerine rahatça soru sorabildikleri ve karşıt görüş belirtebildikleri ve çoğunlukla diğer çalışanların önünde okullarını eleştirmekten kaçındıkları yorumunu yapmak mümkündür.

Örgütsel muhalefetin alt boyutları arasında en yüksek genel ortalamaya sahip olan boyut “Dikey Muhalefet” boyutu ($\bar{x}=3,92$, $Ss=0,76$), genel aritmetik ortalamasına göre ikinci olan boyut “Yatay Muhalefet” boyutu ($\bar{x}=3,47$, $Ss=0,57$), genel aritmetik ortalaması en düşük olan boyut ise “Dışsal Muhalefet” boyutudur ($\bar{x}=3,02$, $Ss=0,71$). Öğretmenlerin örgütsel muhalefet ilişkin görüşleri orta düzeydedir.

Dikey Muhalefet boyutundaki en yüksek ortalamaya sahip madde ters madde olan “Okul yöneticilerine soru sormaya ya da karşıt düşüncelerimi belirtmeye çekinirim.” maddesidir ($\bar{x}=4,08$, $Ss=0,95$). En düşük ortalamaya sahip madde ise yine ters madde olan “Alınan kararlara katılmadığımda, okul yöneticilerime bunu söylemem.” maddesidir ($\bar{x}=3,78$, $Ss=1,07$).

Yatay Muhalefet boyutundaki en yüksek ortalamaya sahip madde “İşlerin yapılışıyla ilgili duygularımı diğer öğretmenlerle paylaşıyorum.” maddesidir ($\bar{x}=3,97$, $Ss=0,87$). En düşük ortalamaya sahip madde ise ters madde olan “Diğer çalışanların önünde okulumu eleştirmem.” Maddesidir ($\bar{x}=2,60$, $Ss=1,08$).

Dışsal Muhalefet boyutundaki en yüksek ortalamaya sahip madde “Okulla ilgili kaygılarımı evde konuşmamaya özen gösteririm.” maddesidir ($\bar{x}=3,13$, $Ss=1,24$). En düşük ortalamaya sahip madde ise “Okula ilişkin kaygılarımı okul dışından kişilerle konuşurum.” maddesidir ($\bar{x}=2,64$, $Ss=1,14$).

Örgütsel muhalefete dair öğretmen görüşlerine bakıldığında öğretmenlerin çoğunlukla dikey muhalefet yolunu tercih ettiklerini, bu durumunda alanyazında açıklandığı üzere, yöneticilerle direkt olarak iletişime geçebilme olanaklarının olduğundan ve okul kültürünün buna müsait olmasından kaynaklandığı yorumunu yapmak mümkündür. Ayrıca, çoğunlukla dikey muhalefetin tercih edilmesi muhalif görüşlerin çözümünün daha muhtemel olmasını sağlamakla birlikte, yönetici-öğretmen iletişiminin kuvvetli olduğunu ve etkili bir muhalefet edilebildiğini göstermektedir. Dikey muhalefetten sonra öğretmenlerin dışsal muhalefettense yatay muhalefet yoluna gittikleri görülmüştür. Bu durumda, öğretmenlerin iş arkadaşlarıyla (diğer öğretmenlerle) iletişimlerinin kuvvetli olduğunu ve muhalif görüşlerini birbirlerine iletebildiklerini, direkt olarak yöneticiye muhalif görüş bildirmede engellerle karşılaşabildiklerini bu nedenle yatay muhalefete başvurdıklarını söylemek mümkündür. Alanyazında da bahsedildiği üzere, dikey muhalefet kadar olmasa da dışsal muhalefete göre yatay muhalefet, muhalif görüşlere sebep olan problemlerin çözümünde etkili bir yol olarak görülmektedir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin en az başvurdıkları örgütsel muhalefet yolu dışsal muhalefet olarak tespit edilmiştir. Bu durumda, öğretmenler muhalif görüşlerini direkt olarak yöneticilere iletmek ya da okuldaki diğer öğretmenler ile paylaşmak yerine iş dışından kişilere (aile ve arkadaşlar) muhalif görüş iletme yoluna diğer iki muhalefet davranışına kıyasla daha az başvurumaktadırlar. Alanyazında belirtildiği üzere, muhalif görüşlere sebep olan problemlerin çözümünde dışsal muhalefetin etkisi diğer iki muhalefet stratejisine göre daha azdır. Dolayısıyla, araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin çalıştıkları okullarda örgütsel muhalefet davranışları çoğunlukla dikey ve yatay olarak gösterilmesi problemlerin çözümü açısından olumlu bir sonuç olarak yorumlanabilir.

Beldek (2015)'in Ankara ilinde faaliyet gösteren bir kamu kurumunda memur kadrosu ile çalışan örneklem grubundan oluşan “Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet İlişkisi: Görgül Bir Araştırma” adlı çalışmasında katılımcıların örgütsel muhalefet düzeylerinin düşük olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Ağalday (2013)'ın “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri: Mardin İli Örneği” adlı çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerinin genel ortalaması “nadiren” düzeyindedir.

Uçar (2016)'ın Siirt ilinde görev yapan öğretmenlere yönelik “Yöneticilerin Kayırmacı Davranışlarının, Örgütsel Muhalefet Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerine göre boyutların ortalaması en yüksekten en düşüğe dikey muhalefet, yatay muhalefet ve dışsal muhalefet şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Uçar (2016)'nın bu bulgusu ile bu araştırmanın bu yöndeki bulgusu örtüşmektedir.

Avtgis, Maddox, Taylor ve Patterson (2007), yapmış oldukları çalışmada, katılımcıların dikey muhalefet ortalamalarının düşük olduğu ve yatay muhalefet davranışları göstermekten kaçındıkları sonucuna varmışlardır. Bu bulgu, bu çalışmanın bulguları ile çelişmektedir. Wright (2013)'ın çalışmasında ise, dikey muhalefetin yatay muhalefete kıyasla daha uygun olduğu sonucuna varmıştır.

Kassing (2000), araştırmasında elde ettiği bulgulara göre, örgütsel muhalefetin iş yeri konuşma özgürlüğü düzeyini olumlu yönde etkilediği ve muhalefeti arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. Yapmış olduğu çalışmada örgütsel muhalefet ortalamaları yüksek çıkmıştır.

Akada (2015), İzmir ili Buca ilçe merkezinde bulunan kamu ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu 347 kişilik bir örnek grubunu kapsayan “Örgütsel Muhalefete İlişkin Öğretmen Görüşleri” adlı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerinin “ara sıra” düzeyinde olduğu bulgusunu elde etmiştir. Akada (2015)'in bu yöndeki bulgusu ile bu çalışmanın bulgusu örtüşmemektedir. Bu durum çeşitli nedenlerden kaynaklanıyor olabilir. Araştırmanın yürütüldüğü şehir, örneklem grubunun farklı demografik özellikleri, okul örgütlerinin yapısı gibi değişkenler bulgulardaki farklılığa neden olabilmektedir. Ayrıca, Akada (2015)'nın çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerine göre boyutların ortalaması en yüksekten en düşüğe dikey muhalefet, yatay muhalefet ve haber uçurma şeklinde olduğu görülmüştür. Bu sıralama, bu araştırmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Özdemir (2010), Ankara ili merkez ilçelerinden seçilen kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarına ilişkin çalışmasında da, öğretmenlerin çoğunlukla dikey muhalefette bulundukları, daha sonra sırasıyla haber uçuurma ve yatay muhalefet davranışı sergiledikleri bulgusunu elde edilmiştir. Bu bulgu, hem bu araştırmanın bu yöndeki bulguları ile hem de eğitim örgütlerinde bu konuda yapılan diğer araştırmaların bulguları ile de benzerlik göstermektedir.

İzgüden (2017)'nin Isparta ili merkezindeki Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi ve Isparta Devlet Hastanesi'nde görev yapan 410 sağlık çalışanından oluşan örneklem grubu üzerinde yapmış olduğu "Hastane Çalışanlarında İletişim Doyumunun Örgütsel Muhalefet Davranışları Üzerine Etkisi" adlı çalışmasında, ortalamalarına göre örgütsel muhalefetin boyutları sırasıyla yatay muhalefet, dışsal muhalefet ve son olarak dikey muhalefet olarak tespit edilmiştir. Bu bulgu, bu araştırmanın bu yöndeki bulgusu ile uyuşmamaktadır.

İzgüden (2015)'in araştırması ile bu araştırma aynı ilde yürütülmüş; ancak, İzgüden (2015) 'in örneklem grubu sağlık çalışanları iken bu araştırmanın örneklem grubu lise öğretmenleridir. Nitekim, eğitim örgütlerinde bu konuda yapılmış olan diğer çalışmalar da İzgüden (2015)'in bu bulgusu ile çelişmektedir. Buradan hareketle, iki farklı kurum türünün örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri ve örgütsel muhalefet strateji tercihlerinin birbirinden farklı olduğunu, eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin iş arkadaşları ve iş dışı kişilerden ziyade çoğunlukla direkt olarak yöneticilere muhalefet ederken sağlık çalışanlarının bunun aksine, çoğunlukla iş arkadaşlarına muhalefet etme eğilimde oldukları görülmektedir. Bu bağlamda, Isparta ilindeki sağlık çalışanları genel olarak muhalif görüşlerini yöneticilere iletmede çekimser davranırken, eğitim örgütlerinde çalışan lise öğretmenlerinin genel olarak yöneticilerine muhalefet etme konusunda daha özgür ve rahat davrandıklarını söylemek mümkündür.

4.4.Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefetin “dikey muhalefet” ,“yatay muhalefet” ve “dışsal muhalefet” boyutlarına ilişkin görüşlerinin; cinsiyet, yaş, kıdem, okulda çalışma süresi, okulda çalışma nedeni, öğrenim durumu, örgüt / sendika üyeliği, sosyal medya kullanımı ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine dair elde edilen bulgular sunulmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık saptanmıştır. Cinsiyet değişkenine göre örgütsel muhalefetin alt boyutlarındaki öğretmen görüşlerine dair bulgular Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15. Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T-testi Tablosu)

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	Ss	sd	t	p
Dikey Muhalefet	Kadın	127	3,86	0,77	289	-1,10	0,27
	Erkek	164	3,96	0,76			
Yatay Muhalefet	Kadın	127	3,49	0,59	289	0,47	0,63
	Erkek	164	3,45	0,55			
Dışsal Muhalefet	Kadın	127	3,15	0,69	289	2,79	0,00
	Erkek	164	2,92	0,71			
Muhalefet Toplam	Kadın	127	3,42	0,49	289	1,04	0,29
	Erkek	164	3,36	0,46			

Tablo 15’e bakıldığında, örgütsel muhalefete ilişkin öğretmen görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre dikey muhalefet ve yatay muhalefet boyutlarında anlamlı farklılık bulunmazken, dışsal muhalefet dışsal muhalefet boyutunda anlamlı farklılık gözlenmiştir. Bu durumda, yöneticilere ve iş arkadaşlarına muhalif görüş belirtme konusunda kadın ve erkek öğretmenlerin benzer davrandıklarını; ancak, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre okul dışındaki kişilerle okula ilişkin kaygılarını, okulun sorunlarını ve okula ilişkin eleştirilerini daha çok paylaştıkları yorumunu yapmak mümkündür.

Ayrıca, örgütsel muhalefetin tüm boyutları toplamında da cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Bununla birlikte hem erkek hem de kadın öğretmenler örgütsel muhalefet konusunda olumlu görüşe sahiptir. Bir başka şekilde ifade etmek gerekirse, kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları ve örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri benzerdir ve cinsiyet bu konuda anlamlı bir etkiye sahip değildir. Özetle, cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri konusunda ayırt edici bir değişken olmadığını söylemek mümkündür.

Akada (2015), İzmir ili Buca ilçe merkezinde bulunan kamu ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu 347 kişilik bir örnek grubunu kapsayan “Örgütsel Muhalefete İlişkin Öğretmen Görüşleri” adlı çalışmada, cinsiyet değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında dikey muhalefet, yatay muhalefet ve haber uçuurma boyutlarında anlamlı farklılık görülmediği bulgusunu elde etmiştir.

Özdemir (2010)’in çalışmasında ise örgütsel muhalefetin boyutlarından dikey muhalefet ile yatay muhalefet boyutlarında cinsiyet değişkeni anlamlı bir farklılık oluşturmamakta; ancak, haber uçuurma boyutunda anlamlı farklılık görülmektedir. Bu bulguya göre, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere daha az haber uçuurma davranışı göstermekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Korucuoğlu (2016)’nın çalışmasında, dikey muhalefet boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gözlenmiş, bu bulguya göre erkeklerin daha yüksek ortalamaya sahip olmasından kaynaklandığı görülmüştür.

İzgüden (2017)’nin çalışmasından elde ettiği bulgulara göre ise, cinsiyet değişkenine göre örgütsel muhalefetin hiçbir alt boyutunda anlamlı farklılık gözlenmemiştir.

Aydın (2015) ise, örgütsel muhalefete ilişkin öğretmen algılarında boyutlar toplamında ve hiçbir boyutta cinsiyet değişkeninin anlamlı farklılık oluşturan bir değişken olmadığını tespit etmiş; ancak, aritmetik ortalamalara göre tüm boyutlarda erkeklerin ortalama puanları kadınlarınkinden yüksek iken, yatay muhalefet boyutunda kadınların ortalama puanlarının erkeklerinkinden daha yüksek olduğu bulgusunu elde etmiştir.

Farklı çalışmalardan elde edilen bulgulara bakıldığında, cinsiyet değişkeninin anlamlı farklılığa sebep olduğu boyutların farklı olduğu görülmektedir. Bu farklılık; araştırmanın yürütüldüğü şehrin sosyo-kültürel yapısı, örneklem grubunun özellikleri, örgüt yapısı ve kültürü, araştırmanın yapıldığı dönemin şartları ve özellikleri gibi çeşitli sebeplerden kaynaklanıyor olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerinde yaş değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Yaş değişkeninin örgütsel muhalefetin alt boyutlarındaki öğretmen görüşlerine dair bulgular Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi ve LSD Testi Tablosu)

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	Ss	sd	F	p	Farkın Kayn.
Dikey Muhalefet	35 ve altı	46	3,60	0,84	2	6,53	0,00	35 ve altı – 46 ve üstü 35 ve altı – 36-45
	36-45	156	3,91	0,72	288			
	46 ve Üstü	89	4,09	0,75	290			
Yatay Muhalefet	35 ve altı	46	3,35	0,62	2	1,49	0,22	
	36-45	156	3,47	0,55	288			
	46 ve üstü	89	3,53	0,58	290			
Dışsal Muhalefet	35 ve altı	46	2,97	0,80	2	2,52	0,10	
	36-45	156	3,10	0,67	288			
	46 ve üstü	89	2,91	0,71	290			
Muhalefet Toplam	35 ve altı	46	3,26	0,52	2	2,04	0,13	
	36-45	156	3,41	0,46	288			
	46 ve üstü	89	3,42	0,47	290			

Tablo 16’ya bakıldığında, örgütsel muhalefete ilişkin öğretmen görüşleri arasında yaş değişkenine göre yatay muhalefet ve dışsal muhalefet boyutlarında anlamlı farklılık bulunmazken, dikey muhalefet boyutunda anlamlı farklılık gözlenmiştir. Ayrıca, örgütsel muhalefetin tüm boyutları toplamında da yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gözlenmemiştir.

Dikey muhalefet boyutundaki anlamlı farklılığın kaynağının belirlenmesi amacıyla LSD testi uygulanmış; test sonucunda 35 yaş ve altı grubun 36-45 ve 46 yaş ve üstü gruplarından anlamlı olarak daha düşük ortalamaya sahip olduğu, yani dikey muhalefet konusundaki ifadelere daha az katıldıkları sonucuna varılmıştır.

Bu durumda, mesleğe yeni başlamış genç öğretmenlerin, yaşça daha büyük öğretmenlere göre, okul yöneticilerine daha az karşıt görüş belirttikleri ve daha az soru sordukları, alınan kararları daha az sorguladıkları, alınan kararlara katılmadıklarında bunu okul yönetimine çoğunlukla söylemedikleri yorumunu yapmak mümkündür. Yaşça genç olan öğretmenler, meslekte ve okulda yeni olmalarından ve okul örgütünü henüz tanıma aşamasında olduklarından karşıt görüşlerini yöneticilere bildirme konusunda çekingen davranabilmektedirler.

İzgüden (2015), sağlık çalışanlarından oluşan örneklem grubu ile yaptığı çalışmada, katılımcıların örgütsel muhalefetin yatay muhalefete boyutuna ilişkin görüşleri arasında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu bulgusunu elde etmiştir. Bu bulguya göre; yaş grubu küçüldükçe sağlık çalışanlarının yatay muhalefet davranışında bulunma eğilimlerinin azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Yıldız (2014), örgütsel muhalefetin yatay muhalefet ve dikey muhalefet boyutlarında 25-30 yaş grubundaki katılımcıların puanlarının 31-35 yaş grubu ve 36-40 yaş grubundaki katılımcılara kıyasla daha düşük olduğunu tespit etmiştir.

Aydın (2015) ise, örgütsel muhalefete ilişkin öğretmen algılarında boyutlar toplamında ve hiçbir boyutta yaş değişkeninin anlamlı farklılık oluşturan bir değişken olmadığını tespit etmiş ve yaş gruplarının örgütsel muhalefete ilişkin benzer algılara sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Farklı çalışmalardan elde edilen bulgulara bakıldığında, yaş değişkeninin anlamlı farklılığa sebep olduğu boyutların farklı olduğu görülmektedir. Bu farklılık; araştırmanın yürütüldüğü şehrin sosyo-kültürel yapısı, örneklem grubunun özellikleri, örgüt yapısı ve kültürü, araştırmanın yapıldığı dönemin şartları ve özellikleri gibi çeşitli sebeplerden kaynaklanıyor olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerinde kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Kıdem değişkeninin örgütsel muhalefetin alt boyutlarındaki öğretmen görüşlerine dair bulgular Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi ve LSD Testi Tablosu)

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	Ss	sd	F	p	Farkın Kayn.
Dikey Muhalefet	10 yıl ve altı	47	3,69	0,72	2 288 290	6,87	0,00	10 yıl ve altı – 21 yıl ve üstü 11-20 yıl – 21 yıl ve üstü
	11-20 yıl	137	3,84	0,77				
	21 yıl ve üstü	107	4,12	0,74				
Yatay Muhalefet	10 yıl ve altı	47	3,40	0,56	2 288 290	1,90	0,15	
	11-20 yıl	137	3,46	0,56				
	21 yıl ve üstü	107	3,50	0,59				
Dışsal Muhalefet	10 yıl ve altı	47	2,98	0,69	2 288 290	0,55	0,57	
	11-20 yıl	137	3,11	0,71				
	21 yıl ve üstü	107	2,93	0,71				
Muhalefet Toplam	10 yıl ve altı	47	3,30	0,48	2 288 290	1,10	0,33	
	11-20 yıl	137	3,39	0,48				
	21 yıl ve üstü	107	3,43	0,46				

Tablo 17’de görüldüğü gibi, örgütsel muhalefete ilişkin öğretmen görüşleri arasında kıdem değişkenine göre dikey muhalefet boyutunda anlamlı farklılık gözlenirken, diğer iki boyutta ve örgütsel muhalefetin boyutları toplamında anlamlı farklılık gözlenmemiştir.

Dikey muhalefet boyutundaki farkın kaynağının tespit edilmesi amacıyla LSD testi uygulanmış; test sonucunda 21 yıl ve üstü grubunun 10 yıl ve altı ve 11-20 yıl gruplarından anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahip olduğu, yani dikey muhalefet konusundaki ifadelere daha çok katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda, emekliliğe yaklaşan öğretmenlerin mesleki deneyimleri daha çok olduğundan ve okul örgütüne ve yapısına daha aşina olduklarından yöneticiye karşı görüş belirtme ve soru sorma, okul politikalarını sorgulama, alınan kararlara katılmadıklarını ifade etme gibi eylemlerde mesleki kıdemi daha olan öğretmenlere göre daha rahat ve girişken davranabilmektedirler.

İzgüden (2017), sağlık çalışanlarından oluşan örneklem grubu ile yaptığı çalışmada, kıdem değişkenine göre örgütsel muhalefetin yatay muhalefet boyutunda sağlık çalışanları arasında anlamlı farklılık olduğu bulgusunu elde etmiştir. Bu farklılığın, 11-15 yıl kıdemi olan sağlık çalışanlarının 5 yıldan az kıdemi olanlara göre puanlarının daha yüksek olmasından kaynaklandığını tespit etmiştir.

Kassing ve DiCioccio (2004), yapmış oldukları çalışmada mesleki kıdem ve dışsal muhalefet davranışları arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki tespit etmişlerdir.

Özdemir (2010), çalışmada, örgütsel muhalefetin alt boyutlarında öğretmen görüşleri arasında kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Benzer şekilde; Aydın (2015) da, kıdem değişkenine göre örgütsel özdeşleşmenin hiçbir boyutunda anlamlı farklılık olmadığı bulgusunu elde etmiştir.

Yıldız (2014) ve Akada (2015) da, çalışmalarında örgütsel muhalefetin boyutlarında kıdem değişkeninin katılımcı görüşlerinde anlamlı farklılık oluşturan bir değişken olmadığı bulgusunu elde etmişlerdir.

Öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerinde okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Okulda çalışma süresi değişkeninin örgütsel muhalefetin alt boyutlarındaki öğretmen görüşlerine dair bulgular Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18. Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşlerinin Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi ve LSD Testi Tablosu)

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	Ss	sd	F	p	Farkın Kayn.
Dikey Muhalefet	3 yıl ve altı	105	3,77	0,81	2	3,32	0,03	3 yıl ve altı – 7 yıl ve üstü
	4-6 yıl	69	3,94	0,76	288			
	7 yıl ve üstü	117	4,03	0,71	290			
Yatay Muhalefet	3 yıl ve altı	105	3,49	0,62	2	0,95	0,38	
	4-6 yıl	69	3,38	0,58	288			
	7 yıl ve üstü	117	3,50	0,51	290			
Dışsal Muhalefet	3 yıl ve altı	105	3,07	0,77	2	1,94	0,14	
	4-6 yıl	69	3,12	0,70	288			
	7 yıl ve üstü	117	2,92	0,65	290			
Muhalefet Toplam	3 yıl ve altı	105	3,39	0,55	2	0,00	0,99	
	4-6 yıl	69	3,39	0,48	288			
	7 yıl ve üstü	117	3,39	0,40	290			

Tablo 18 incelendiğinde, örgütsel muhalefete ilişkin öğretmen görüşleri arasında okulda çalışma süresi değişkenine göre dikey muhalefet boyutunda anlamlı farklılık gözlenirken, diğer iki boyutta ve örgütsel muhalefetin boyutları toplamında anlamlı farklılık gözlenmemiştir.

Dikey muhalefet boyutundaki farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla LSD testi uygulanmış; test sonucunda 7 yıl ve üstü grubunun 3 yıl ve altı grubundan anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahip olduğu, yani dikey muhalefet konusundaki ifadelerine daha çok katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Buna bağlı olarak, bir okulda 7 yıl ve daha fazla süre çalışan öğretmenlerin okulun örgütsel işleyişine, yapısına ve kültürüne daha aşina olmalarından ötürü ve okula dair konularda deneyim sahibi olmalarından dolayı yöneticiye karşıt görüş belirtme ve soru sorma, okul politikalarını sorgulama, alınan kararlara katılmadıklarını ifade etme gibi eylemlerde daha çok bulundukları söylenebilir. Bu durumda, bir okulda uzun yıllar geçirmiş öğretmenlerin yöneticileriyle daha güçlü bir iletişim bağına sahip olmalarından ötürü direkt olarak yöneticiye muhalefet etme eğilimlerinin daha fazla olduğu yorumunu yapmak mümkündür.

İzgüden (2017), sağlık çalışanlarından oluşan örneklem grubu ile yaptığı çalışmada örgütsel muhalefetin dışsal muhalefet boyutunda kurumda çalışma süresi değişkeninin anlamlı farklılık oluşturduğu bulgusunu elde etmiştir. Bu bulguya göre; kurumdaki çalışma süresi 4 yıl ve daha az olan çalışanların dışsal muhalefete ilişkin puanları, 10 yıl ve daha fazla olan çalışanlardan daha yüksektir. Bu durumda, kurumda çalışma süresi 4 yıl ve daha az olan sağlık çalışanlarının iş ile ilgili problemlerini ve muhalif görüşlerini kurumdaki çalışma süresi 10 yıl ve daha fazla olan sağlık çalışanlarına göre iş dışındaki arkadaşları ve aileleriyle paylaşma eğiliminde oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel muhalefetin tüm alt boyutlarında okulda çalışma nedeni değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Okulda çalışma nedeni değişkeninin örgütsel muhalefetin alt boyutlarındaki öğretmen görüşlerine dair bulgular Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19. Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşlerinin Okulda Çalışma Nedeni Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T-testi Tablosu)

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	Ss	sd	t	p
Dikey Muhalefet	Kendi tercihim	252	3,93	0,78	289	0,83	0,40
	Tercihim dışı	39	3,82	0,66			
Yatay Muhalefet	Kendi tercihim	252	3,45	0,56	289	-1,31	0,35
	Tercihim dışı	39	3,58	0,61			
Dışsal Muhalefet	Kendi tercihim	252	3,00	0,72	289	-1,58	0,11
	Tercihim dışı	39	3,19	0,65			
Muhalefet Toplam	Kendi tercihim	252	3,37	0,47	289	-1,34	0,17
	Tercihim dışı	39	3,49	0,49			

Tablo 19'a bakıldığında, örgütsel muhalefetin tüm boyutlarında ve bu boyutların gruplarında öğretmen görüşleri birbiriyle benzerlikler taşımaktadır. Bununla birlikte bulundukları okulda hem kendi tercihiyle hem de tercihi dışı çalışan öğretmenler örgütsel muhalefete ilişkin ifadelerle genellikle katılmışlardır. Özetle, okulda çalışma nedeni değişkeninin öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri konusunda ayırt edici bir değişken olmadığını söylemek mümkündür.

Örgütsel muhalefetin tüm alt boyutlarında öğrenim durumu değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Öğrenim durumu değişkeninin örgütsel muhalefetin alt boyutlarındaki öğretmen görüşlerine dair bulgular Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 20. Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T-testi Tablosu)

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	Ss	sd	t	p
Dikey Muhalefet	Ön lisans + Lisans	230	3,92	0,80	289	0,28	0,77
	Lisansüstü	61	3,89	0,81			
Yatay Muhalefet	Ön lisans + Lisans	230	3,49	0,81	289	1,54	0,12
	Lisansüstü	61	3,37	0,73			
Dışsal Muhalefet	Ön lisans + Lisans	230	3,02	0,98	289	0,15	0,87
	Lisansüstü	61	3,01	0,97			
Muhalefet Toplam	Ön lisans + Lisans	230	3,40	0,73	289	0,70	0,48
	Lisansüstü	61	3,35	0,69			

Tablo 20'ye bakıldığında, örgütsel muhalefetin tüm boyutlarında ve bu boyutların gruplarında öğretmen görüşleri birbiriyle benzerlikler taşımaktadır. Bununla birlikte hem “önlisans+lisans” mezunu hem de “lisansüstü” mezunu öğretmenler örgütsel muhalefete ilişkin ifadelerle genellikle katılmışlardır. Özetle, öğrenim durumu değişkeninin öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri konusunda ayırt edici bir değişken olmadığını söylemek mümkündür. Bu durumda, öğrenim durumu lisans+ön lisans ya da lisansüstü olan öğretmenlerin görüşleri örgütsel muhalefet konusunda farklılaşmamaktadır. Dolayısıyla, öğrenim durumunun bu konuda etkili bir değişken olmadığını söylemek mümkündür.

Akada (2015), örgütsel muhalefetin dikey muhalefet ve haber uçuşma alt boyutlarında öğretmenlerin öğrenim durumuna göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı bulgusunu elde etmiştir. Bu durumda, ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin örgütsel muhalefetin dikey muhalefet ve haber uçuşma boyutlarına ilişkin görüşlerinin benzer olduğu sonucuna varmıştır. Ancak, yatay muhalefet boyutunda öğrenim durumu değişkeninin öğretmen görüşlerinde anlamlı farklılık oluşturduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bu bulguya göre, yatay muhalefet boyutunda, lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin lisans mezunu olan öğretmenlerden daha fazla yatay muhalefet davranışları gösterdiklerine dair görüşlere sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Benzer şekilde, Özdemir (2010), ön lisans mezunlarını dahil etmeden lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin muhalefet davranışlarını ele aldığı çalışmada öğrenim durumu değişkeninin dikey muhalefet ve yatay muhalefet boyutlarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulgusunu elde etmiştir. Ancak, haber uçuşma boyutunda öğretmen görüşlerinin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşmış ve bu bulguya göre lisans mezunu olan öğretmenlerin lisansüstü mezunu olan öğretmenlere daha fazla haber uçuşma davranışında bulundukları sonucuna ulaşmıştır.

Aydın (2015) de, öğretmenlerin örgütsel muhalefet algılarının örgütsel muhalefetin hiçbir boyutunda öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşmıştır. Bu durumda, öğrenim durumunun öğretmenlerin örgütsel muhalefet algısında etkili bir değişken olmadığı sonucuna varmıştır.

İzgüden (2017)'nin sağlık çalışanlarından oluşan örneklem grubu ile yapmış olduğu çalışmada ise, öğrenim durumunun örgütsel muhalefetin dikey muhalefet ve yer değiştirmiş (dışsal) muhalefete ilişkin görüşlerde anlamlı farklılığa sebep olan bir değişken olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ancak, yatay muhalefet boyutuna ilişkin sağlık çalışanlarının görüşlerinin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. İzgüden (2017)'nin çalışmada öğrenim durumu değişkeni ilköğretim, lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü grupları biçiminde ele alınmıştır. Dikey muhalefet boyutundaki farkın, ilköğretim mezunu olan sağlık çalışanlarının dikey muhalefet davranışı sergileme eğilimlerinin diğer eğitim seviyesindeki sağlık çalışanlarınkine göre düşük olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Yer değiştirmiş muhalefet boyutundaki farkın ise, öğrenim durumu lisans ve lisansüstü seviyede olan sağlık çalışanlarının ilköğretim mezunu olan sağlık çalışanlarına göre yer değiştirmiş muhalefete ilişkin puanlarının daha yüksek olmasından kaynaklandığı görülmüştür. Ayrıca, lisansüstü mezunu olan sağlık çalışanlarının ön lisans mezunu olan çalışanlara göre yer değiştirmiş muhalefete ilişkin puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular ışığında, İzgüden (2017), sağlık çalışanlarının dikey muhalefet ve yer değiştirmiş muhalefete ilişkin görüşlerinde öğrenim durumlarının farklılık oluşturan bir değişken olduğu, eğitim seviyesi yüksek olan sağlık çalışanlarının eğitim seviyesi düşük olan sağlık çalışanlarına kıyasla daha fazla dikey muhalefet ve yer değiştirmiş muhalefet davranışında bulunma eğiliminde oldukları sonucuna varmıştır.

Örgütsel muhalefetin tüm alt boyutlarında örgüt/sendika üyeliği değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Örgüt / Sendika üyeliği değişkeninin örgütsel muhalefetin alt boyutlarındaki öğretmen görüşlerine dair bulgular Tablo 21'de verilmiştir.

Tablo 21. Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşlerinin Örgüt / Sendika Üyeliği Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T-testi Tablosu)

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	Ss	sd	t	p
Dikey Muhalefet	Evet	194	3,97	0,79	289	1,49	0,13
	Hayır	97	3,82	0,71			
Yatay Muhalefet	Evet	194	3,48	0,57	289	0,39	0,69
	Hayır	97	3,45	0,58			
Dışsal Muhalefet	Evet	194	3,01	0,71	289	-0,39	0,69
	Hayır	97	3,04	0,71			
Muhalefet Toplam	Evet	194	3,40	0,47	289	0,52	0,59
	Hayır	97	3,37	0,49			

Tablo 21'e bakıldığında, örgütsel muhalefetin tüm boyutlarında ve bu boyutların gruplarında öğretmen görüşleri birbiriyle benzerlikler taşımaktadır. Bununla birlikte hem örgüt/sendika üyeliği bulunan hem de bulunmayan öğretmenler örgütsel muhalefete ilişkin ifadelerle genlikle katılmışlardır. Özetle, örgüt/sendika üyeliği değişkeninin öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri konusunda ayırt edici bir değişken olmadığını söylemek mümkündür.

Bu durumda, herhangi bir örgüte, sendikaya veya sivil toplum örgütlerine üye olan öğretmenler ile üye olmayan öğretmenlerin örgütsel muhalefete dair görüşleri farklılaşmamaktadır. Araştırmanın örneklem grubu için bu değişkeninin örgütsel muhalefet üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Dolayısıyla, örgüt/sendika üyeliğinin örgütsel muhalefete dair görüşlerini olumlu veya olumsuz bir şekilde değiştirmediği yorumunu yapmak mümkündür.

Benzer şekilde Akada (2015) da, öğretmenler ile yapmış olduğu çalışmada örgütsel muhalefetin dikey ve yatay muhalefet boyutlarında örgüt / sendika üyeliği değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Bu bulgudan hareketle, bu boyutlarda, herhangi bir örgüte veya sendikaya üye olan ve üye olmayan öğretmenlerin benzer görüşlere sahip olduğu sonucuna varmıştır. Ancak, haber uçuşma boyutunda anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir ve bu durumda sendikalı öğretmenlerin sendikalı olmayan öğretmenlere göre daha çok muhalif davranış sergiledikleri sonucuna varmıştır.

Aydın (2015) de, öğretmenler ile yapmış olduğu çalışmasında örgütsel muhalefetin hiçbir boyutunda öğretmen görüşlerinin sendika üyeliği değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusunu elde etmiştir. Benzer şekilde, Dağlı ve Ağalday (2014) da çalışmalarında örgütsel muhalefete dair öğretmen görüşlerinde sendika üyeliğinin anlamlı farklılık oluşturan bir değişken olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Bu çalışmaların bulgularından hareketle, sendika üyeliğinin öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerini etkilemediği sonucuna varılmıştır.

Örgütsel muhalefetin tüm alt boyutlarında sosyal medya kullanımı değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Sosyal medya kullanımı değişkeninin örgütsel muhalefetin alt boyutlarındaki öğretmen görüşlerine dair bulgular Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22. Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşlerinin Sosyal Medya Kullanımı Değişkenine Göre Karşılaştırılması (T-testi Tablosu)

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	Ss	sd	t	p
Dikey Muhalefet	Evet	237	3,93	0,77	289	0,40	0,68
	Hayır	54	3,88	0,75			
Yatay Muhalefet	Evet	237	3,45	0,56	289	0,41	0,22
	Hayır	54	3,55	0,61			
Dışsal Muhalefet	Evet	237	3,00	0,68	289	0,22	0,20
	Hayır	54	3,13	0,82			
Muhalefet Toplam	Evet	237	3,38	0,46	289	-0,91	0,36
	Hayır	54	3,44	0,53			

Tablo 22 incelendiğinde, örgütsel muhalefetin tüm boyutlarında ve bu boyutların gruplarında öğretmen görüşleri birbiriyle benzerlikler taşımaktadır. Bununla birlikte hem sosyal medya kullanan hem de kullanmayan öğretmenler örgütsel muhalefete ilişkin ifadelerle genellikle katılmışlardır. Özetle, sosyal medya kullanımı değişkeninin öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri konusunda ayırt edici bir değişken olmadığını söylemek mümkündür. Bu durumda, örgütsel muhalefete dair öğretmen görüşlerinde sosyal medya kullanımı anlamlı bir değişken olmadığı ve örgütsel muhalefeti olumlu veya olumsuz bir şekilde etkilemediği yorumunu yapmak mümkündür.

Bu bulguyu destekler nitelikte, Akada (2015) da, örgütsel muhalefetin hiçbir boyutunda öğretmenlerin sosyal medya kullanma durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı bulgusunu elde etmiştir. Bu bulgudan hareketle, sosyal medya kullanan ve kullanmayan öğretmenlerin örgütsel muhalefet açısından farklı davranışlarda bulunmadıkları sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel muhalefetin tüm alt boyutlarında okul türü değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Okul türü değişkeninin örgütsel muhalefetin alt boyutlarındaki öğretmen görüşlerine dair bulgular Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 23. Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşlerinin Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu)

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	Ss	sd	F	p
Dikey Muhalefet	AF	121	3,96	0,07	2	0,48	0,61
	ML	125	3,87	0,78	288		
	İHL	45	3,95	0,69	290		
Yatay Muhalefet	AF	121	3,44	0,54	2	1,10	0,33
	ML	125	3,52	0,59	288		
	İHL	45	3,38	0,60	290		
Dışsal Muhalefet	AF	121	2,93	0,62	2	2,16	0,11
	ML	125	3,06	0,75	288		
	İHL	45	3,47	0,81	290		
Muhalefet Toplam	AF	121	3,36	0,43	2	0,50	0,60
	ML	125	3,42	0,50	288		
	İHL	45	3,41	0,54	290		

Tablo 23 incelendiğinde, örgütsel muhalefetin tüm boyutlarında ve bu boyutların gruplarında öğretmen görüşleri birbiriyle benzerlikler göstermektedir. Bununla birlikte tüm okul türü gruplarındaki öğretmenler (Anadolu-Fen, Meslek ve İmam Hatip) örgütsel muhalefete ilişkin ifadelerle genellikle katılmışlardır. Özetle, okul türü değişkeninin öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri konusunda ayırt edici bir değişken olmadığını söylemek mümkündür.

Üç farklı lise türünde çalışan öğretmenlerin örgütsel muhalefet görüşlerinde okul türünün anlamlı bir etkisinin olmamasının nedeni olarak, öğretmenlerin muhalif görüşlerinin bulundukları okul örgütünün özellikleri ile ilgili olmadığı, bir başka deyişle, örgütsel değişkenler kapsamında olmadığı, daha çok bireysel ve ilişkisel değişkenlerden kaynaklanabileceği yorumu yapılabilir.

4.5.Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiye dair bulgular Tablo 24’te verilmiştir.

Tablo 24. Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki (Basit Korelasyon Analizi)

Boyutlar		Uyum	Özd.	İçs.	Özd. Top.	Dikey Muh.	Yatay Muh.	Dışsal Muh.	Muh. Top.
Uyum	r	1	0,54	0,71	0,93	0,15	-0,17	-0,12	-0,11
	p		0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,02	0,04
	n	291	291	291	291	291	291	291	291
Özdeşleşme	r		1	0,54	0,76	0,17	-0,06	-0,12	-0,47
	p			0,00	0,00	0,00	0,31	0,04	0,42
	n		291	291	291	291	291	291	291
İçselleştirme	r			1	0,83	0,11	-0,12	-0,09	-0,08
	p				0,00	0,04	0,02	0,09	0,15
	n			291	291	291	291	291	291
Özdeşleşme Toplam	r				1	0,17	-0,15	-0,13	-0,10
	p					0,00	0,00	0,01	0,07
	n				291	291	291	291	291

Tablo 24 incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmenin uyum boyutu ile örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,15$, $p<0,01$). Buna göre, okulun örgütsel ortamında uyum arttıkça dikey muhalefet davranışlarında da artış olduğu söylenebilir. Örgütsel özdeşleşmenin uyum boyutu ile örgütsel muhalefetin yatay muhalefet boyutu ($r=-0,17$, $p<0,01$) ve dışsal muhalefet boyutu ($r=-0,12$, $p<0,05$) arasında negatif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu durumda, uyum arttıkça yatay muhalefet ve dışsal muhalefet davranışların da azalma olduğunu söylemek mümkündür.

Bu bulgulardan hareketle, alanyazında da açıklandığı üzere, okula uyum sağlamış olan öğretmenlerin, bu uyum düzeyine dayanarak muhalif görüşlerini direkt olarak yöneticilere özgürce iletebildikleri; ancak, okul örgütüne uyum düzeyi düşük olan öğretmenlerin ise, muhalif görüşlerini daha çok okuldaki diğer öğretmenlerle ve okul dışındaki kişilerle paylaşma yoluna gittikleri yorumunu yapmak mümkündür.

Örgütsel özdeşleşmenin özdeşleşme boyutu ile örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,17$, $p<0,01$). Buna göre, özdeşleşme arttıkça dikey muhalefet davranışlarında da artış olduğu söylenebilir. Bir başka deyişle, alanyazında da belirtildiği gibi, okul örgütü ile özdeşleşebilen öğretmenlerin muhalif görüşlerini iletmede en etkili yol olan dikey muhalefeti daha fazla tercih ettikleri, bu durumun da okul ile özdeşleşen öğretmenlerin kendilerini okulun bir parçası olarak algılamaları ve bu nedenle problemlere etkili çözümler getirmek istemelerinden dolayı direkt olarak yöneticilere başvurmaktan çekinmedikleri yorumunu yapmak yerinde olacaktır.

Örgütsel özdeşleşmenin özdeşleşme boyutu ile örgütsel muhalefetin dışsal muhalefet boyutu arasında negatif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-0,12$, $p<0,05$). Bu durumda, özdeşleşme arttıkça dışsal muhalefet davranışlarında azalma yaşandığı yorumu yapılabilir. Bir başka şekilde ifade etmek gerekirse, okul örgütü ile özdeşleşme düzeyi yüksek olan öğretmenler muhalif görüşlerini okul dışındaki kişilere iletme yolunu daha az tercih etmektedirler. Alanyazında da belirtildiği üzere, örgütü ile özdeşleşemeyen ya da özdeşleşme düzeyi düşük olan örgüt çalışanları daha çok dışsal muhalefet yoluna gitmektedirler ki bu muhalefet türünün sorunların çözümünde en az etkili muhalefet türü olduğu alanyazında belirtilmektedir.

Örgütsel özdeşleşmenin özdeşleşme boyutu ile örgütsel muhalefetin yatay muhalefet boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($r=-0,06$, $p>0,05$). Bu durum, yatay muhalefet davranışında bulunan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin anlamlı bir değişken olmadığı, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek, orta ya da düşük olan veya örgütüyle özdeşleşemeyen öğretmenlerin yatay muhalefet davranışlarında farklılaşma görülmemektedir şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel özdeşleşmenin içselleştirme boyutu ile örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,11$, $p<0,05$). Buna göre, içselleştirme arttıkça dikey muhalefet davranışların da artış olduğunu söylemek mümkündür. Bir başka deyişle, örgütsel içselleştirme düzeyi yüksek olan öğretmenler, muhalif görüşlerini direkt olarak yöneticilere iletme yoluna gidebilmektedir. Bu durumda, en etkili muhalefet türü olan dikey muhalefete başvurmaları örgütleri ile içselleşme durumu ile paralellik göstermektedir şeklinde yorum yapmak mümkündür. Örgütsel özdeşleşmenin içselleştirme boyutu ile örgütsel muhalefetin yatay muhalefet boyutu arasında negatif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,12$, $p<0,05$). Bu durumda, içselleştirme arttıkça yatay muhalefet davranışlarında azalma olduğu şeklinde yorum yapılabilir. Örgütü ile içselleşme düzeyi yüksek olan öğretmenler iş arkadaşlarına daha az muhalif görüş belirtmektedir yorumu yapılabilir. Bir önceki bulguya bakıldığında, bu kişilerin daha çok dikey muhalefet davranışı sergiledikleri anlaşılmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin içselleştirme boyutu ile örgütsel muhalefetin dışsal muhalefet boyutu arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($r=-0,09$, $p>0,05$). Bu durumda, örgütsel içselleştirme düzeyi yüksek olan ve düşük olan öğretmenler dışsal muhalefet davranışları açısından farklılaşmamaktadırlar. Bir başka deyişle, örgütsel içselleştirme düzeyinin okul ile ilgili muhalif görüşlerin okul dışındaki kişilere aktarılmasında etkili bir değişken olmadığı söylenebilir. Boyutlar toplamında, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($r=-0,10$, $p>0,05$). Boyutlar kendi aralarında anlamlı ilişkiye sahipken, boyutlar toplamında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Kassing (1997b), örgütsel muhalefet ve örgütsel özdeşleşme ilişkisine dair yapmış olduğu çalışmada iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki saptamıştır. Bu durumda, Kassing (1997b), örgüt çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri arttıkça örgütsel muhalefet düzeylerinde azalma olduğu sonucuna varmıştır.

Beldek (2015)'in Ankara ilinde faaliyet gösteren bir kamu kurumunda memur kadrosu ile çalışan örneklem grubundan oluşan çalışmada örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasında negatif yönlü ve orta düzeyde ($-0,40$) bir ilişki tespit etmiştir. Beldek (2015)'in bu iki değişken arasındaki ilişkiye dair araştırma bulgusu ile bu araştırmanın bulguları uyuşmamaktadır. Bunun nedeni, iki araştırmanın örneklem gruplarının farklı sektörlerde çalışan kişiler olabilir.

Beldek (2015)'in araştırmasındaki örneklem grubu bir Ankara ilindeki kamu kurumunda memur kadrosunda çalışan 161 kişi iken, bu araştırmanın örneklem grubunu Isparta ilindeki devlet liselerinde çalışan 291 lise öğretmenidir. Kamu kurumunda çalışan memurlar ile devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel muhalefet ilişkin görüşlerinin farklılık göstermesi muhtemeldir. Bu durumun nedeninin, iki farklı kurumun kendine has örgütsel yapısı, örgüt kültürü, örgüt iklimi gibi bazı örgütsel değişkenler olabileceğini söylemek mümkündür. Bunun yanında, gerek şehirlerin, gerekse bireysel, ilişkisel ve örgütsel değişkenlerin farklı olması bu iki araştırmanın bulgularının birbirinden farklı olmasına etki etmiş olabilir.

4.6. Altıncı Alt Amaca Dair Bulgular ve Yorumlar

Örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutunun örgütsel özdeşleşme tarafından yordanmasına ilişkin bulgular Tablo 25'te verilmiştir.

Tablo 25. Örgütsel Muhalefetin Dikey Muhalefet Alt Boyutunun Örgütsel Özdeşleşme Tarafından Yordanması (Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi)

Boyutlar	B	SH	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Dikey Muhalefet							
Sabit	3,20	0,22	-	14,20	0,00	-	-
Uyum	0,08	0,08	0,09	1,07	0,28	0,15	0,06
Özdeşleşme	0,13	0,06	0,13	1,93	0,05	0,17	0,11
İçselleştirme	-0,01	0,06	-0,02	-0,26	0,80	0,11	-0,01
R= 0,188	R² = 0,03	F=3,521	p= 0,01				

Tablo 25'e göre örgütsel özdeşleşmenin özdeşleşme boyutu örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutunu anlamlı düzeyde yordamaktadır (p=0,05). Ancak; uyum (p>0,05) ve içselleştirme (p>0,05) boyutları örgütsel muhalefetin dikey muhalefet

boyutunu anlamlı düzeyde yordamamaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları birlikte, örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutu ile anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişkiye sahiptir ($R=0,188$, $p=0,01$). Bu üç yordayıcı değişken birlikte örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutundaki varyansın %3'ünü ($R^2= 0,03$) açıklamaktadır. Bu durumda, örgütsel özdeşleşmenin, dikey muhalefet üzerinde büyük ölçüde etkili olmadığı, düşük düzeyde bir yordayıcı olduğunu söylemek mümkündür. Dikey muhalefetin, örgütsel özdeşleşmenin uyum ve içselleştirme boyutları ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır; ancak, özdeşleşme boyutu ile arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (ikili $r= 0,17$). Bu durumda, örgütsel özdeşleşme düzeyi arttıkça dikey muhalefet davranışlarında artış gözlenebildiği söylenebilir.

Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre yordayıcı değişkenlerin örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutu üzerindeki göreceli önem sırası özdeşleşme (0,13), uyum (0,09) ve içselleştirme (-0,02) şeklinde sıralanmıştır. Özetle, dikey muhalefet boyutuna en çok etkisi olan faktör özdeşleşme, ikinci olarak uyum, son olarak ise içselleştirmedir. Elde edilen bulgulara göre dikey muhalefetin regresyon modeli şöyledir: Dikey muhalefet = $3,20 + 0,13 \times \text{Özdeşleşme}$

Örgütsel muhalefetin yatay muhalefet boyutunun örgütsel özdeşleşme tarafından yordanmasına ilişkin bulgular Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26. Örgütsel Muhalefetin Yatay Muhalefet Alt Boyutunun Örgütsel Özdeşleşme Tarafından Yordanması (Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi)

Boyutlar	B	SH	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Yatay Muhalefet							
Sabit	3,84	0,16	-	22,74	0,00	-	-
Uyum	-0,13	0,06	-0,19	-2,23	0,02	-0,17	-0,13
Özdeşleşme	0,04	0,05	0,05	0,78	0,43	-0,06	0,04
İçselleştirme	-0,01	0,05	-0,02	-0,24	0,80	-0,12	-0,01
R= 0,183	R² = 0,03	F=3,330	p= 0,02				

Tablo 26'ya göre, örgütsel özdeşleşmenin uyum boyutu örgütsel muhalefetin yatay muhalefet boyutunu anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($p=0,02$). Ancak; özdeşleşme ($p>0,05$) ve içselleştirme ($p>0,05$) boyutları örgütsel muhalefetin yatay muhalefet boyutunu anlamlı düzeyde yordamamaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları birlikte, örgütsel muhalefetin yatay muhalefet boyutu ile anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişkiye sahiptir ($R=0,183$, $p=0,02$). Bu üç yordayıcı değişken birlikte örgütsel muhalefetin yatay muhalefet boyutundaki varyansın %3'ünü ($R^2= 0,03$) açıklamaktadır. Bu durumda, örgütsel özdeşleşmenin, yatay muhalefet üzerinde önemli ölçüde etkili olmadığı, düşük düzeyde bir yordayıcı olduğu yorumu yapılabilmektedir. Yatay muhalefetin, örgütsel özdeşleşmenin özdeşleşme ve içselleştirme boyutları ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır; ancak, uyum boyutu ile arasında negatif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (ikili $r= -0,17$).

Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre yordayıcı değişkenlerin örgütsel muhalefetin yatay muhalefet boyutu üzerindeki göreceli önem sırası uyum ($-0,19$), özdeşleşme ($0,05$), ve içselleştirme ($-0,02$) şeklinde sıralanmıştır. Özetle, yatay muhalefet boyutuna en çok etkisi olan faktör uyum, ikinci olarak özdeşleşme, son olarak ise içselleştirmedir. Elde edilen bulgulara göre yatay muhalefetin regresyon modeli şöyledir: Yatay muhalefet = $3,84 - 0,13 \times \text{Uyum}$

Örgütsel muhalefetin dışsal muhalefet boyutunun örgütsel özdeşleşme tarafından yordanmasına ilişkin bulgular Tablo 27'de verilmiştir.

Tablo 27. Örgütsel Muhalefetin Dışsal Muhalefet Alt Boyutunun Örgütsel Özdeşleşme Tarafından Yordanması (Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi)

Boyutlar	B	SH	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Dışsal Muhalefet							
Sabit	3,52	0,21	-	16,67	0,00	-	-
Uyum	-0,08	0,07	-0,09	-1,10	0,26	-0,12	-0,06
Özdeşleşme	-0,06	0,06	-0,07	-1,03	0,30	-0,12	-0,06
İçselleştirme	0,00	0,06	0,01	0,13	0,89	-0,09	0,00
R= 0,142	R² = 0,02	F=1,976	p=0,11				

Tablo 27'ye göre örgütsel özdeşleşmenin uyum ($p=0,26$), özdeşleşme($p=0,30$) ve içselleştirme($p=0,89$) boyutlarının hiçbirisi dışsal muhalefeti anlamlı bir şekilde yordamamaktadır. Bu yordayıcı değişkenlerin tümü birlikte örgütsel muhalefetin dışsal muhalefet boyutu ile anlamlı bir ilişkiye sahip değildir ($R=0,142$, $p=0,11$).

Örgütsel muhalefetin örgütsel özdeşleşme tarafından yordanmasına ilişkin bulgular Tablo 28'de verilmiştir.

Tablo 28. Örgütsel Muhalefetin Örgütsel Özdeşleşme Tarafından Yordanması (Basit Doğrusal Regresyon Analizi)

Boyutlar	B	SH	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Muhalefet Toplam							
Sabit	3,63	0,13	-	26.61	0,00	-	-
Özdeşleşme Toplam	-0,07	0,03	-0,10	-1,80	0,07	-0,10	-0,10
R= 0,106	R² = 0,01	F=3,255	p= 0,07				

Tablo 28'e bakıldığında; örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel muhalefetin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir ($p=0,07$).

Özetle; örgütsel özdeşleşmenin alt boyutları örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutunun %3'ünü ve yatay muhalefet boyutunun da %3'ünü açıklarken, dışsal muhalefet boyutunun anlamlı bir yordayıcısı değildir. Buna bağlı olarak, örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olduğu bir okulda dikey muhalefet davranışlarının da bu durumdan olumlu yönde etkilenmesi ve artış olması muhtemeldir. Yine, örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olduğu bir okulda yatay muhalefet davranışlarının bu durumdan olumsuz yönde etkilenmesi ve azalma olması beklenmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarının tümü birlikte, örgütsel muhalefetin anlamlı bir yordayıcısı değildir. Bu durumda, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel muhalefet üzerinde anlamlı bir şekilde etkili olmadığı, örgütsel muhalefeti yordamadığı yorumunu yapmak mümkündür.

Beldek (2015)'in Ankara ilinde faaliyet gösteren bir kamu kurumunda memur kadrosu ile çalışan örneklem grubundan oluşan çalışmada örgütsel özdeşleşmenin

örgütsel muhalefet üzerindeki etkisini araştırılmış olup çalışanların genel örgütsel muhalefet davranışlarındaki %40,4'lük değişimin örgütsel özdeşleşme tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Beldek (2015)'in bu regresyon analizi sonucu elde ettiği araştırma bulgusu ile bu araştırmanın regresyon analizi bulguları uyuşmamaktadır. Bu uyumsuzluk, iki araştırmanın örneklem gruplarının farklı sektörlerde çalışan kişilerden ve kurumların örgütsel yapısı ile örgüt kültüründen kaynaklı olabilir. Beldek (2015)'in araştırmasındaki örneklem grubu Ankara ilindeki bir kamu kurumunda memur kadrosunda çalışan 161 kişi iken, bu araştırmanın örneklem grubunu Isparta ilindeki devlet liselerinde çalışan 291 lise öğretmenidir. Kamu kurumunda çalışan memurlar ile devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerinin farklılık göstermesi muhtemeldir. Bu durumun nedeninin, iki farklı kurumun kendine has örgütsel yapısı, örgüt kültürü, örgüt iklimi gibi bazı örgütsel değişkenler olabileceğini söylemek mümkündür. Bunun yanında, gerek şehirlerin, gerekse bireysel, ilişkisel ve örgütsel değişkenlerin farklı olması bu iki araştırmanın bulgularının birbirinden farklı olmasına etki etmiş olabilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma kapsamında yapılan analizlerden elde edilen bulgulara dair sonuçların yer verildiği sonuç bölümüne ve uygulayıcılar ve araştırmacılar için konuya dair önerilerin yer aldığı öneriler bölümüne yer verilmiştir.

5.1. Sonuç

Bu araştırmanın genel amacı, Isparta ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı tüm devlet liselerinde 2017-2018 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre liselerde örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Bu genel amaç kapsamında; öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmenin “uyum”, “özdeşleşme” ve “içselleştirme” boyutlarında ve örgütsel muhalefetin “dikey muhalefet”, “yatay muhalefet” ve “dışsal muhalefet” boyutlarında nasıl olduğuna, bu boyutların her biri için öğretmen görüşlerinin cinsiyet, yaş, kıdem, okulda çalışma süresi, okulda çalışma nedeni, öğrenim durumu, okul türü, örgüt/sendika üyeliği ve sosyal medya kullanımına ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel muhalefetin anlamlı bir yordayıcı olup olmadığına dair alt amaçlar bulunmaktadır.

Araştırmanın genel amacı ve alt amaçlar kapsamında ulaşılan bulgulara dair sonuçlar şu şekildedir:

1. Lise öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerine göre; en yüksek genel ortalamaya sahip olan alt boyut “Özdeşleşme” boyutu, genel aritmetik ortalamasına göre ikinci olan alt boyut “Uyum” boyutu, genel aritmetik ortalaması en düşük olan alt boyut ise “İçselleştirme” boyutudur. Örgütsel özdeşleşmenin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. Elde edilen bulgulara bakıldığında, öğretmenlerin görüşlerine göre en yaygın olan durum özdeşleşme, daha sonra uyum ve son olarak içselleştirme. “Uyum” boyutunda öğretmenlerin en çok katıldıkları ifade “Okulum hakkında konuştuğumda “onlar” kelimesinden ziyade “biz” kelimesini kullanırım.” ifadesi iken, en az katıldıkları ifade “Diğerleri bu okulu eğitimde mükemmelliğin bir örneği olarak görür.” ifadesidir. “Özdeşleşme” boyutunda öğretmenlerin en çok katıldıkları ifade “Okulumun başarısı benim başarımdır.” ifadesi iken, en az katıldıkları ifade “Kendimi okulun sahibi gibi hissedirim.” ifadesidir. “İçselleştirme” boyutunda öğretmenlerin en çok katıldıkları ifade “Bu okula bağlılığım, hem benim hem de okulun temsil ettiği değerlerin benzerliği üzerine kuruludur.” ifadesi iken, en az katıldıkları ifade “Diğer okullara göre bu okulu tercih etmemin sebebi, bu okulun değer yargılarının oturmuş olmasıdır.” ifadesidir.
2. Cinsiyet, öğrenim durumu, örgüt/sendika üyeliği ve sosyal medya kullanımı değişkenlerine göre, örgütsel özdeşleşmenin tüm alt boyutlarında öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Ancak, yaş, kıdem, okulda çalışma süresi, okulda çalışma nedeni ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı farklılık gözlenmiştir. Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarındaki ifadeler 35 yaş ve altı grubun 36-45 ve 46 ve üstü yaş gruplarından daha az katıldıkları tespit edilmiştir. Kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin uyum ve içselleştirme boyutlarındaki ifadeler 21 yıl ve üstü grubunun 10 yıl ve altı ve 11-20 yıl gruplarından daha çok katıldıkları görülmüştür. Okulda çalışma süresi değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin uyum boyutundaki ifadeler 7 yıl ve üstü grubunun 3 yıl ve altı ve 4-6 yıl gruplarından daha çok katıldıkları ve özdeşleşme

boyutlarındaki ifadeler ise 7 yıl ve üstü grubunun 3 yıl ve altı grubundan daha çok katıldıkları tespit edilmiştir. Okulda çalışma nedeni değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin tüm boyulardaki ifadeler bulunduğu okulda kendi tercihiyle çalışmakta olan öğretmenler daha çok katılmışlardır. Son olarak okul türü değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin tüm boyulardaki ifadelerde gruplar arası anlamlı farklılık bulunmaktadır. Uyum ve Özdeşleşme boyutlarındaki ifadeler, Anadolu-Fen liselerinde görev yapan öğretmenler Meslek ve İmam Hatip liselerinde görev yapan öğretmenlere göre daha çok katılmışlardır. İçselleştirme boyutundaki ifadeler ise, Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin Anadolu-Fen ve İmam Hatip liselerinde görev yapan öğretmenlere göre daha çok katıldıkları görülmüştür.

3. Lise öğretmenlerinin örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerine göre, en yüksek genel ortalamaya sahip olan boyut “Dikey Muhalefet” boyutu, genel aritmetik ortalamasına göre ikinci olan boyut “Yatay Muhalefet” boyutu, genel aritmetik ortalaması en düşük olan boyut ise “Dışsal Muhalefet” boyutudur. Örgütsel muhalefetin dikey muhalefet, yatay muhalefet ve dışsal muhalefet olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. Elde edilen bulgulara bakıldığında, öğretmenlerin görüşlerine göre en yaygın olan muhalefet türü dikey muhalefet, daha sonra yatay muhalefet ve son olarak dışsal muhalefettir. “Dikey Muhalefet” boyutunda öğretmenlerin en çok katıldıkları ifade “Okul yöneticilerine soru sormaya ya da karşıt düşüncelerimi belirtmeye çekinirim.” ifadesi iken, en az katıldıkları ifade “Alınan kararlara katılmadığımda, okul yöneticilerime bunu söylemem.” ifadesidir. “Yatay Muhalefet” boyutunda öğretmenlerin en çok katıldıkları ifade “İşlerin yapılışıyla ilgili duygularımı diğer öğretmenlerle paylaşıyorum.” ifadesi iken, en az katıldıkları ifade “Diğer çalışanların önünde okulumu eleştirmem.” ifadesidir. “Dışsal Muhalefet” boyutunda öğretmenlerin en çok katıldıkları ifade “Okulla ilgili kaygılarımı evde konuşmamaya özen gösteririm.” ifadesi iken, en az katıldıkları ifade “Okula ilişkin kaygılarımı okul dışından kişilerle konuşurum.” ifadesidir.
4. Okulda çalışma nedeni, öğrenim durumu, örgüt/sendika üyeliği, sosyal medya kullanımı ve okul türü değişkenlerine göre örgütsel muhalefete ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Ancak, cinsiyet, yaş, kıdem ve okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık

gözlenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre, dikey ve yatay muhalefet boyutlarındaki ifadeler kadın ve erkek öğretmenler birbirine yakın ve orta düzeyde katılırken, dışsal muhalefet boyutundaki ifadeler kadın öğretmenler erkek öğretmenlerden anlamlı olarak daha fazla katılmışlardır. Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin dikey muhalefet boyutundaki ifadeler 35 yaş ve altı grubunun 36-45 ve 46 yaş ve üstü gruplarına göre daha az katıldıkları tespit edilmiştir. Kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin dikey muhalefet boyutundaki ifadeler 21 yıl ve üstü grubunun 10 yıl ve altı ve 11-20 yıl gruplarından daha çok katıldıkları görülmüştür. Okulda çalışma süresi değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin dikey muhalefet boyutundaki ifadeler 7 yıl ve üstü grubunun 3 yıl ve altı grubundan daha çok katıldıkları tespit edilmiştir.

5. Örgütsel özdeşleşmenin uyum boyutu ile örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre, okulun örgütsel ortamında uyum arttıkça dikey muhalefet davranışlarında da artış olabileceği sonucuna varılmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin uyum boyutu ile örgütsel muhalefetin yatay muhalefet boyutu ve dışsal muhalefet boyutu arasında negatif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu durumda, uyum arttıkça yatay muhalefet ve dışsal muhalefet davranışların da azalma olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin özdeşleşme boyutu ile örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Buna göre, özdeşleşme arttıkça dikey muhalefet davranışlarında da artış olabileceği sonucuna varılmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin özdeşleşme boyutu ile örgütsel muhalefetin dışsal muhalefet boyutu arasında negatif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu durumda, özdeşleşme arttıkça dışsal muhalefet davranışlarında azalma yaşanabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin içselleştirme boyutu ile örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre, içselleştirme arttıkça dikey muhalefet davranışların da artış olabileceği sonucuna varılmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin içselleştirme boyutu ile örgütsel muhalefetin yatay muhalefet boyutu arasında negatif ve düşük düzeyde

anlamli bir iliski tespit edilmiŒtir. Bu durumda, içŒelleŒtirme arttıkça yatay muhalefet davranıŒlarında azalma olabileceği sonucuna ulaŒılmıŒtır.

6. Örgütsel özdeŒleŒmenin özdeŒleŒme boyutu örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutunu anlamli düzeyde yordadığı görülmüŒtür. Bu bulgudan hareketle, örgütsel özdeŒleŒmenin, dikey muhalefet üzerinde büyük ölçüde etkili olmadığı, düşük düzeyde bir yordayıcı olduğunu sonucuna varılmıŒtır. Örgütsel özdeŒleŒmenin uyum boyutu örgütsel muhalefetin yatay muhalefet boyutunu anlamli bir Œekilde yordamaktadır. Bu bulguya göre, örgütsel özdeŒleŒmenin, yatay muhalefet üzerinde önemli ölçüde etkili olmadığı, düşük düzeyde bir yordayıcı olduğu sonucuna varılmıŒtır.

5.2. Öneriler

Bu baŒlık altında, araŒtırma sonucunda elde edilen bulgular kapsamında uygulayıcılar ve araŒtırmacılar için öneriler sunulmaktadır.

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

Bu araŒtırma, MEB'e bağlı devlet liselerinde yürütüldüğünden, araŒtırmada elde edilen bulgular ıŒıđında bu eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilere ve öğretmenlere yönelik önerilerde bulunulmuŒtur.

1. Liselerde öğretmen görüşlerine göre örgütsel özdeŒleŒme düzeyinin orta düzeyde olduğu anlaŒılmıŒtır. Öğretmenlerin özdeŒleŒme düzeylerinin yükselmesi için öğretmenlerin birbirleriyle ve yöneticilerle iletiŒimlerini arttırmak ve okul örgütüne uyumu artırıp özdeŒleŒmeye ve okul örgütünü içŒelleŒtirmeye olanak sağlayan ortak etkinlikler düzenlenebilir.
2. Öđretmenlerin, çalıŒtıkları okulu benimsemeleri, kendilerini okulun bir parçası olarak görmeleri, çalıŒtıkları okulun baŒarısını ve hatalarını kendi baŒarı ve hatasıymıŒ gibi görmeleri, okulun örgütsel değerleri ile öğretmenin bireysel değerlerinin uyuŒması, kurum içinde “biz” dayanıŒmasını oluŒtırmaları ve gerek yöneticilerle gerekse diğer öğretmenlerle olumlu yönde iliski geliŒtirebilmeleri örgütsel özdeŒleŒme ačíından önemlidir. Bu nedenle, okul yöneticileri bu durumu baŒarabilmek için, karar alma sürecine

öğretmenleri dahil etmeli, öğretmenlerin görüş ve önerilerini örgütsel uygulama ve politikalara yansıtmalıdır.

3. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artması amacıyla, yöneticiler, iş zenginleştirme yoluna başvurabilirler(Okulun örgütsel faaliyetleri bağlamında yeni sorumluluklar ve görevler verme, yeteneklerini ortaya koyabilme fırsatı sunma, vb.). Bu sayede, öğretmenler örgüte farklı şekillerde yararlı olduklarını düşünürler ve kendilerini örgüte daha yakın hissederler. Bu durum, örgütsel özdeşleşme düzeyinin artmasında önemli görülmektedir.
4. Liselerde öğretmen görüşlerine göre örgütsel muhalefet davranışlarının yeterince iyi düzeyde olmasa da daha çok dikey muhalefet stratejisi yoluyla ifade edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Dikey muhalefetin yatay muhalefet ve dışsal muhalefete kıyasla daha çok tercih edilmesinin nedeni olarak, öğretmenler ile yöneticiler arasında iyi düzeyde bir ilişki olduğu ve okulun örgütsel ortamında demokrasinin gelişmesi açısından etkili olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla, yönetici-öğretmen iletişimini güçlendirmek adına yöneticilere ve öğretmenlere yönelik bu kapsamda eğitimler verilebilir.
5. Okul yöneticileri, öğretmenlerden gelen muhalif görüşleri okul örgütü için faydalı bir duruma dönüştürmeli, yönetimi iyileştirme yoluna gitmeli ve örgüt içi demokrasiyi geliştirmelidirler. Bu sayede, öğretmenler, görüşlerinin önemsendiğini ve uygulama ve politikalara etki edebildiğini görüp okul örgütünü daha çok benimseyebilmekte ve bu durum da özdeşleşme düzeylerine olumlu yönde etki edebilmektedir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel muhalefet ilişkin görüşlerini incelemiştir. Bu iki değişkene ilişkin özel liselerde görev yapan öğretmen görüşlerine yönelik bir araştırma da yapılabilir. Bu sayede devlet liseleri ile özel liseler karşılaştırılabilir.
2. Araştırma, liselerde gerçekleştirilmiştir. Diğer eğitim kademeleri için de aynı çalışma yapılabilir. Bu sayede ilkokul, ortaokul ve lise karşılaştırması yapılabilir.

3. Araştırmada, ğretmenlerin görüşüne başvurulmuştur. Aynı konuda okul yöneticilerinin görüşlerinin alındığı bir çalışma da yürütülebilir.
4. Isparta ili ile sınırlı tutulan bu araştırma, başka illerde de yürütülebilir ve sonuçlar karşılaştırılabilir.
5. Araştırma nicel araştırma yöntemiyle yürütülmüştür. Karma araştırma yöntemiyle desteklenebilir.



KAYNAKÇA

- Ağalday, Bünyamin. 2013. İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Eğitimi Anabilim Dalı.
- Akada, Tijen. 2015. Örgütsel Muhalefete İlişkin Öğretmen Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Akpınar, Alpaslan. 2014. Okullardaki İnsan İlişkileri Düzeyi ile Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Aliyev, Yusuf. 2014. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Altınkurt, Yahya, Elif İliman Püsküllüoğlu. 2017. Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. **Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi**. c.1, s.1,
- Ardoğan, Recep. 2004. Teorik Temeller ve Tarihsel Gerilimler Arasında İslam Kültüründe Siyasal Muhalefet. **Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**. c. 8. s. 2: 171 – 189.
- Ashforth, Blake. E., Fred Mael. 1989. Social Identity and the Organization. **The Academy of Management Review**. c. 1: 20 – 39.
- Ashforth, Blake. E., Spencer H. Harrison, Kevin G. Corley. 2008. Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. **Journal of Management**. c. 34, s. 3: 325 – 374,
- Avtgis, Theodore. A., Candice Thomas-Maddox, Elycia Taylor, Brian R. Patterson. 2007. The Influence of Employee Burnout Syndrome on the Expression of Organizational Dissent. **Communication Research Reports**. c. 24, s. 2: 97 – 102.
- Aydın, Mümin. 2015. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet, Örgütsel Politika ve Politik Davranış Algıları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans

Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

- Balyer, Aydın. 2015. Organizational Commitment: Teachers' Perceptions in Turkey. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 30, s. 2: 01 – 14,
- Bartel, Caroline A. 2001. Social Comparisons in Boundary-Spanning Work: Effects of Community Outreach Members' Organizational Identity and Identification. **Administrative Science Quarterly**. c. 46. 379 – 413,
- Beldek, Emine, G. 2015. Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet İlişkisi: Görgül Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Bergami, Massimo, Richard P. Bagozzi. 2000. "Self-categorization, Affective Commitment and Group Self-esteem As Distinct Aspects of Social Identity In the Organization". **British Journal of Social Psychology**. c. 39. s. 4: 555 – 577.
- Blackburn, Marilyn S. 1988. Employee Dissent: The Choice of Voice Versus Silence. Doktora Tezi. Knoxville: The University of Tennessee.
- Brown, Michael E. 1969. Identification and Some Conditions of Organizational Involvement. **Administrative Science Quarterly**. c. 14, s. 3: 346 – 355,
- Bursalıoğlu, Ziya. 2005. **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Ankara: Pegem.
- Can, Abdullah. 2014. **SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi**. c.3, Ankara: Pegem Akademi.
- Cheney, George. 1982. Organizational Identification as Process and Product: A Field Study. Yüksek Lisans Tezi. Purdue University.
- _____. 1983. On the Various and Changing Meanings of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification. **Communication Monographs**. c. 50: 342 – 362,
- Cheney, George, Philip K. Tompkins. 1987. Coming to Terms with Organizational Identification and Commitment". **Central States Speech Journal**. c. 38. s. 1: 1 – 15,
- Christ, Oliver, Rolf Van Dick, Ulrich Wagner, Jost Stellmacher. 2003. When Teachers Go the Extra Mile: Foci of Organizational Identification as Determinants of Different Forms of Organizational Citizenship Behaviour Among School Teachers. **British Journal of Educational Psychology**. c. 73, 329 – 341,
- Çakınberk, Arzu, Neslihan Derin, Erkan T. Demirel. 2001. Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği. **İşletme Araştırmaları Dergisi**. c. 3, s. 1: 89-21,

- Çelik, Kazım, Erkan Tabancalı. 2012. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş / Çalışma Yaşam Kalitesi. Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi. s. 11: 31 – 38.
- Çelik, Vehbi. 2002. **Okul Kültürü ve Yönetimi**. Ankara: Pegem Akademi.
- Dağlı, Abidin, Bünyamin Ağalday. 2014. Öğretmenlerin Örgütsel Muhalif Davranış Biçimlerine İlişkin Görüşleri. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 13, s. 50: 112 – 128.
- Demirci, Ümit. 2010. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dukerich, Janet M., Brian R. Golden, Stephen M. Shortell .2002. Beauty Is In the Eye of the Beholder: The Impact of Organizational Identification Identity and Image on the Cooperative Behaviors of physicians. **Administrative Science Quarterly**.
- Dutton, Jane E., Janet M. Dukerich, Celia V. Harquail. 1994. Organizational Images and Member Identification. **Administrative Science Quarterly**. c. 39. s. 2: 239 – 263,
- Edwards, Martin. 2005. Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review. **International Journal of Management Reviews**. c. 7. s. 4: 207 – 230,
- Farrel, Dan. 1983. Exit, Voice, Loyalty, and Neglect as Responses to Job Dissatisfaction. A Multidimensional Scaling Study. **Academy of Management Journal**. c. 26. s. 4: 596 – 607.
- Foote, Nelson N. 1951. Identification As the Basis For A Theory of Motivation. **American Sociological Review**. c. 16. s. 1: 14 – 21,
- Garner, Johnny T. 2009. When Things Go Wrong at Work: An Exploration of Organizational Dissent Messages. **Communication Studies**. c. 60, 197 – 218.
- Gautam, Thaneswor, Rolf Van Dick, Ulrich Wagner. 2004. Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts. **Asian Journal of Social Psychology**. c. 7. 301 – 315,
- Gorden, William I., Dominic A. Infante, Elizabeth E. Graham. 1988. Corporate Conditions Condusive to Employee Voice: A Subordinate Perspective. **Employee Responsibilities and Rights Journal**. c. 1, 101 – 111,
- Greenberg, Jerald. 1987. Reactions to Procedural Injustice in Payment Distributions: Do the Means Justify the Ends?. **Journal of Applied Psychology**. c. 72, 55 – 61,
- Hall, Douglas T., Benjamin Schneider, Harold T. Nygren. 1970. Person Factors in Organizational Identification. **Administrative Science Quarterly**. c. 15, s. 2: 176 – 190.

- Hamilton, David. "Stereotyping and Intergroup Behavior: Some Thoughts on The Cognitive Approach". **Cognitive Progress in Stereotyping and Intergroup Behavior**. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, 1981: 333-353.
- Haslam, S. Alexander, Rachel A. Eggins, Katherine J. Reynolds. 2003. The ASPIRe Model: Actualizing Social and Personal Identity Resources to Enhance Organizational Outcomes. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. c. 76. 83 – 113.
- Herrbach, Oliver. 2006. A Matter of Feeling? The Affective Tone of Organizational Commitment and Identification. **Journal of Organizational Behavior**. c. 27. s. 5: 629 – 643.
- Hirschman, Albert. O. 1970. **Exit, Voice, Loyalty**. Cambridge: Harvard University Press.
- Humphrey, Amber. 2012. Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: The Role of Organizational Identification. Yüksek Lisans Tezi. Emporia State University.
- İşcan, Ömer F. 2006. Dönüştürücü / Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c. 6. s. 11: 160 – 177.
- İzgüden, Dilruba. 2017. Hastane Çalışanlarında İletişim Doyumunun Örgütsel Muhalefet Davranışları Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı.
- Kang, Jin-Ae, Bruce K. Berger. 2010. The Influence of Organizational Conditions on Public Relations Practitioners' Dissent. **Journal of Communication Management**. c. 14. s. 4: 368 – 387.
- Karabey, Canan N. 2005. Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi.
- Karasar, Niyazi. 2010. **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. 21.bs. Ankara: Nobel.
- Kassing, Jeffrey W. 1997a. Development and Validation of the Organizational Dissent Scale. Doctoral Dissertation. Kent State University, Ohio, ABD.
- _____. 1997b. Articulating, Antagonizing, and Displacing: A Model of Employee Dissent. **Communication Studies**. c. 48: 311 – 332.
- _____. 1998a. Development and Validation of the Organizational Dissent Scale. **Management Communication Quarterly**. c. 12. s. 2: 183 – 229.
- _____. 1998b. Articulated, Antagonizing and Displacing: A Model of Employee Dissent. **The Electronic Journal of Communication**. c. 8. s. 1.
- _____. 2000. "Exploring The Relationship Between Workplace Freedom of Speech, Organizational Identification and Employee Dissent". **Communication Research Reports**. c. 17. s. 4: 387 – 396.

- _____. 2002. "Speaking Up Identifying Employees' Upward Dissent Strategies". **Management Communication Quarterly**. c. 16. s. 2: 187 – 209.
- _____. 2008. "Consider This: A Comparison of Factors Contributing to Employees' Expression of Dissent". **Communication Quarterly**. c. 56 s. 3: 342 – 355.
- _____. 2009. "In Case You Didn't Hear Me the First Time (An Examination of Repetitious Upward Dissent)". **Management Communication Quarterly**. c. 22. s. 3: 416 – 436.
- _____. 2011. **Dissent in Organizations**. United States: Polity Press.
- Kassing, Jeffrey W., Rachel L. DiCioccio. 2004. "Testing A Workplace Experience Explanation of Displaced Dissent". **Communication Report**. c. 17. s. 2: 113 – 120.
- Kassing, Jeffrey W., Theodore A. Avtgis. 1999. "Examining the Relationship Between Organizational Dissent and Aggressive Communication". **Management Communication Quarterly**. s.13: 76 – 91.
- Kassing, Jeffrey W., Theodore A. Avtgis. 2001. "Dissension in the Organization As It Relates to Control Expectancies". **Communication Research Reports**. c. 18. s. 2: 118 – 127.
- Kassing, Jeffrey W., Todd A. Armstrong. 2002. Someone's Going To Hear About This: Examining the Association Between Dissent – triggering Events and Employees' Dissent Expressions. **Management Communication Quarterly**. c. 16: 39 – 65.
- Kelman, Herbert C. 1958. Compliance, Identification, and Internalization. Three Processes of Attitude Change. **Journal of Conflict Resolution**. c. 2. s. 1: 51 – 60.
- Knight, Craig, S. Alexander Haslam. 2010. Your Place or Mine? Organizational Identification and Comfort as Mediators of Relationships Between the Managerial Control of Workspace and Employees' Satisfaction and Well-being. **British Journal of Management**. c.21. 717 – 735.
- Korucuoğlu, Tezcan. 2016. Örgütsel Güç Oyunları ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Leck, Joanne D., David M. Saunders, Micheline Charbonneau. 1996. Affirmative Action Programs: An Organizational Justice Perspective. **Journal of Organizational Behavior**. c.17. s.1: 79 – 89.
- Lee, Sang M. 1971. An Empirical Analysis of Organizational Identification. **Academy of Management Journal**. c. 14. s. 2: 213 – 226.
- Lieberman, Corey. J. 2011. Why Organizational Identification Matters as a Communication Variable: A State-of-the-art Review of Past, Present, and

Future Trends. **Proceedings of the New York State Communication Association.** c. 8. 1 – 20.

Madlock, Paul E. 2012. The Influence of Power Distance and Communication on Mexican Workers. **Journal of Business Communication.** c. 49. s. 2: 162 – 184.

Mael, Fred, Blake E. Ashforth. 1992. Alumni and Their Alma Matter: A Partial Test of Reformulated Model of Organizational Identification. **Journal of Organizational Behaviour.** c. 13. s. 2: 103 – 123.

Mael, Fred, Lois E. Tetrick. 1992. Identifying Organizational Identification. **Education and Psychological Measurement.** c. 52. s. 4: 813 – 824.

Nergiz, Fahri. 2015. Öğretmenlerde Örgütsel Adalet, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki: Kahramanmaraş İli Türkoğlu İlçesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı.

O'Reilly, Charles A., Jennifer Chatman. 1986. Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. **Journal of Applied Psychology.** c. 71. s. 3. 492 – 499.

Ökten, Ayşe B., Tuna Cenkci. 2013. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. **Öneri.** c. 10. s. 39: 41 – 51.

Öz, Kemal. 2016. Örgütsel Güven ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

Özdemir, Murat. 2010. Ankara İli Kamu Genel Liselerinde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Özer, Zafer. 2010. İlköğretim Müfettişlerinin Sergiledikleri İnsan İlişkileri Hakkında İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri: Konya İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı.

Patchen, Martin. 1970. **Participation, Achievement and Involvement In the Job.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Polat, Mustafa. 2009. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması. Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Pratt, Michael G. 1998. To be or not to be? Central Questions In Organizational Identification. In D. A. Whetten, & P. C. Godfrey (Eds.). **Identity In**

Organizations: Building Theory Through Conversations. pp. 171 – 208. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Ravelo, C. B. Lima. 2006. Organizational Identification In Merged Companies: A Comparison of a Colombian Governmental and a German Medical Institution. Doktora Tezi. Marburg, Germany: Philipps – Universität Marburg.

Riketta, Michael. 2005. Organizational Identification: A Meta-Analysis. **Journal of Vocational Behavior.** c. 66. 358 – 384.

Tajfel, Henri. 1978. Intergroup Behaviour: II. Group Perspectives. In H. Tajfel, & C. Fraser (Eds.). **Introducing Social Psychology.** pp. 423 – 445. Harmondsworth, UK: Penguin.

Tajfel, Henri, John C. Turner. 1985. The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In S.Worchel and W.G. Austin (Eds.). **The Psychology of Intergroup Relations.** s. 2: 7 – 24. Chicago: Nelson Hall.

TDK.[04,12,2017].**Özdeşleşme.**http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5b1bb68021f697.01333500

TDK.[17.02,2018].**Muhalefet.**http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5b1bb76629fd71,44163474

Tolman, Edward C. 1943. Identification and the postwar world. **Journal of Abnormal and Social Psychology.** c. 38. s. 2: 141.

Tokgöz, Emrah. 2012. Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tompkins, Philip K., George Cheney. 1985. Communication and Unobtrusive Control in Contemporary Organizations. In R. D. McPhee, P.K. Tompkins (Eds.). **Organizational Communication: Traditional Themes and New Directions.** 179 – 210. Beverly Hills, CA: Sage.

Turner, John C. 1978. Social Categorization and Social Discrimination in the Minimal Group Paradigm. In H. Tajfel (Ed.). **Differentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations.** pp. 101 – 140. London: Academic Press.

_____. 1985. Social Categorization and the Self-concept: A Social Cognitive Theory of Group Behavior. In E.J. Lawler (Ed.). **Advances In Group Processes: Theory and Research.** s. 2: 77 – 122. Greenwich, CT: JAI Press.

Turunç, Ömer. 2010. Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.** c. 11. s. 1: 251 – 269.

- Tüzün, İpek K. 2006. Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma. Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Tüzün, İpek K., İrfan Çağlar. 2008. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. **Journal of Yaşar University**. c. 3. s. 9: 1011 – 1027.
- Uçar, Adem. 2016. Yöneticilerin Kayırmacı Davranışlarının Örgütsel Muhalefet Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- University of Cambridge. 2008. **Cambridge Advanced Learner's Dictionary**. Cambridge: Cambridge University Press.
- University of Oxford. 2006. **Oxford Advanced Learner's Dictionary: International Student's Edition**. 7. Ed. Oxford: Oxford University Press.
- Walton, Eric J. 2005. The Persistence of Bureaucracy: A Meta-Analysis of Weber's Model of Bureaucratic Control. **Organization Studies**. c. 26. s. 4: 569 – 600.
- Withey, Michael J., William H. Cooper. 1989. Predicting, Exit, Voice, Loyalty, and Neglect. **Administrative Science Quarterly**. s. 34: 521 – 539.
- Wright, Molly D. 2013. The Role of Teamwork Schema Similarity and Group Atmosphere In Perceptions of Conversational Appropriateness and Organizational Dissent. Yüksek Lisans Tezi. Texas Christian University, College of Communication.
- Van Dick, Rolf. 2001. Identification in Organizational Context: Linking Theory and Research From Social and Organization Psychology. **International Journal of Management Reviews**. c.3, s.4: 265 – 283.
- Van Dick, Rolf, Ulrich Wagner. 2002. Social Identification Among School Teachers: Dimensions, Foci, and Correlates. **European Journal of Work and Organizational Psychology**. c. 11. s. 2: 129 – 149.
- Van Dick, Rolf, Ulrich Wagner, Jost Stellmacher, Oliver Christ. 2004. The Utility of a Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter?. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. c. 77. s. 2: 171 – 191.
- Van Dick, Rolf, Ulrich Wagner, Jost Stellmacher, Oliver Christ, Patrick A. Tissington. 2005. To be (long) or not be (long): Social Identification In Organizational Contexts. **Genetic, Social, and General Psychology Monographs**. c. 131. s.3: 189 – 218.
- Van Knippenberg, Daan, Ed Sleebos. 2006. Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-definition, Social Exchange, and Job Attitudes. **Journal of Organizational Behavior**. c. 27. s.5: 571 – 584.

- Van Knippenberg, Daan, Michael A. Hogg. 2003. A Social Identity Model of Leadership Effectiveness in Organizations. **Research In Organizational Behavior**. s. 25: 243 – 295.
- Yürür, Senay. 2008. Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c. 13. s. 2: 295 – 312.
- Yıldız, Kaya. 2014. Örgütsel Muhalefet. **Akademik Bakış Dergisi**. c. 43: Z12 – Z19.



EKLER

Ek 1:Anket Formu

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL MUHALEFET ÖLÇEĞİ

Değerli meslektaşım,

Bu araştırma, resmi liselerdeki örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmaktadır. Araştırmanın verileri aşağıdaki ölçekler aracılığıyla elde edilecektir. Sizden beklenen, ölçek maddelerini açıklamalara göre yanıtlamanızdır. Toplanan veriler, araştırma kapsamında değerlendirilecek, başka kişi ve kurumlarla paylaşılmayacaktır. Lütfen her ifade için tek bir seçenek işaretleyiniz ve yanıtız soru bırakmayınız. Değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

I. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz : ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Yaşınız :
3. Öğretmenlik Kıdeminiz : yıl
4. Bu okuldaki çalışma süreniz : yıl
5. Bu okulda çalışma nedeniniz : ☐ Kendi tercihim ☐ Tercihim dışı
6. Öğrenim Durumunuz : ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
7. Bir sendikaya üye misiniz? : ☐ Evet ☐ Hayır
8. Sosyal medya (Twitter, Facebook vb) kullanıyor musunuz? : ☐ Evet ☐ Hayır

Arş. Gör. Rozerin YAŞA

Yıldız Teknik Üniversitesi

Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

İletişim: rozerinyasa@sdu.edu.tr

II. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ

Bu bölümde, örgütsel özdeşleşmeye ilişkin maddeler yer almaktadır. Lütfen, bu maddelere katılma düzeyinizi ölçekte size uygun gelen seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği						
Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Uyum						
1	Ebeveynler çocuklarının diğer okullardansa bu okulda olmalarını tercih ederler.					
2	Bu okulun öğrencileri burada olmaktan gurur duyar.					
3	Bu okulun, diğer okullara göre ayırt edici şekilde farklı olduğunu düşünüyorum.					
4	Bu okul, öğrencilerin eğitim aldığı yer olmaktan çok daha fazla bir şeydir.					
5	Diğerleri bu okulu eğitimde mükemmelliğin bir örneği olarak görür.					
6	Diğer okullarla karşılaştırdığımda, bana göre bu okul, eğitimde mükemmelliğin bir örneğidir.					
7	Beni bu okula çeken çok şey var.					
8	Bu okulun başarılarından gurur duyuyorum.					
9	Okulum hakkında konuştuğumda “onlar” kelimesinden ziyade “biz” kelimesini kullanırım.					
10	Çalıştığım yeri insanlara söylemekten gurur duyuyorum.					
2. Özdeşleşme						
1	Okulumun başarısı benim başarımdır.					
2	Kendimi okulun sahibi gibi hissedirim.					
3	Birisi okulum hakkında övgüde bulunduğunda, kişisel bir iltifat olarak algıları.					
4	Okulun değerleri farklıysa, kendimi okuluma ait değilmiş gibi hissedirim.					
5	Birisi okulumu eleştirdiğinde, ben savunmaya başlarım.					
3. İçselleştirme						
1	Bu işe başladığımda, benim kişisel değerlerim ve okulun değerleri çok benzerdi.					
2	Bu okula bağlılığım, hem benim hem de okulun temsil ettiği değerlerin benzerliği üzerine kuruludur.					
3	Diğer okullara göre bu okulu tercih etmemin sebebi, bu okulun değer yargılarının oturmuş olmasıdır.					

Ek 1-devam

III. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL MUHALEFET ÖLÇEĞİ

Bu bölümde örgütsel muhalefete ilişkin maddeler yer almaktadır. Lütfen bu maddelere katılma düzeyinizi ölçekte size uygun gelen seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

Örgütsel Muhalefet Ölçeği		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Aşağıdaki ifadelerle katılım düzeyinizi çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz						
1	Okul yöneticilerine soru sormaya ya da karşıt düşüncelerimi belirtmeye çekinirim.					
2	Okulla ilgili kaygılarımı evde konuşmamaya özen gösteririm.					
3	Okul yönetimini sorgulamam.					
4	Okulun politikalarını sorgulamaya çekinirim.					
5	Ailemin yanında okuldan yakınmamaya çalışırım.					
6	Alınan kararlara katılmadığımda, okul yöneticilerime bunu söylemem.					
7	Okul kararlarıyla ilgili kaygılarımı, okul dışında ailem ve arkadaşlarımla tartışırım.					
8	İşlerin yapılışıyla ilgili duygularımı diğer öğretmenlerle paylaşıyorum.					
9	Okula ilişkin kırıklıklarımı, okul dışından arkadaşlarımla nadiren konuşurum.					
10	Okula ilişkin kaygılarımı okul dışından kişilerle konuşurum.					
11	Meslektaşlarıma okul sorunlarıyla ilgili neredeyse hiç yakınmam.					
12	Okulda tartışmaktan rahatsız olduğum okul kararlarını, ailem ve arkadaşlarımla konuşurum.					
13	Diğer öğretmenlerle birlikte okuldaki sorunlardan yakınırım.					
14	Okula ilişkin eleştirilerimi meslektaşlarımla açıkça paylaşıyorum.					
15	Diğer çalışanların önünde okulumu eleştirmem.					
16	Okulda sorun yaratan konularla ilgili meslektaşlarımla rahatça konuşurum.					

Ek 2: Ölçek Kullanım İzni

Re: "Örgütsel Özdeşleşme" Ölçme Aracı

Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL [demirelerkan@gmail.com]

Kime: Rozerin Yaşa

Eklere:  Özdeşleşme Ölçeği.pdf (30 KB) [Tarayıcıda Aç]

- 26.09.2017 18:30 tarihinde yanıtladınız.

Rozerin Hocam, merhaba.
Çalışmamıza gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederim.
Elbette, ölçeğimizi kullanabilirsiniz. Ölçek maddelerini ekte görebilirsiniz.
Başarılar dilerim.

--

Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL

Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Rektörlük Kampüsü, 23119 Merkez - ELAZIĞ

YNT: Örgütsel Muhalefet Ölçeği

Elif İLİMAN PÜSKÜLLÜOĞLU [elifiliman@mu.edu.tr]

Kime: Rozerin Yaşa

Eklere:  Örgütsel Muhalefet Ölçeği ~1.pdf (411 KB) [Tarayıcıda Aç]

- 29.09.2017 21:33 tarihinde yanıtladınız.

Merhabalar Rozerin Hocam,

Ölçek ektedir.

İyi çalışmalar dilerim.

Ek 3: Isparta Valiliği Araştırma İzni

	T.C. ISPARTA VALİLİĞİ İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Sayı : 27749142-44-E.19860584 Konu: Anket Çalışması	22.11.2017
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ (Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına)	
İlgi :15/11/2017 tarihli ve 205343 sayılı yazınız.	
İlgi yazınızla talep ettiğiniz, Rozerin YAŞA isimli öğrencinize ait uygulama çalışmasının yapılmasının uygun görüldüğü ile ilgili Valilik Makamının 22/11/2017 tarihli ve 19799864 sayılı onayı ekte gönderilmiştir.	
Gereğini arz ederim.	
Yusuf YALÇIN Müdür a. Şube Müdürü	
Eki: Onay (1 Adet)	
İstiklal M.113. Cd. N:54 ISPARTA Elektronik Ağ: isparta.meb.gov.tr e-posta: isparta@meb.gov.tr	Ayrıntılı bilgi için: Z.CETİN Tel: (0 246) 2803346 Faks: (0 246) 2803278
Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 0f8d-ef2a-370c-aef7-d0c1 kodu ile teyit edilebilir.	

ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Doğum Yeri : Diyarbakır
Doğum Tarihi : 06.12.1993
E-posta Adresi : rozerinyasaa@gmail.com

EĞİTİM DURUMU

Lisans : Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Yabancı Diller Eğitimi Bölümü, İngiliz Dili Eğitimi Anabilim Dalı, 2015

YAYINLARI

Uluslararası Bildiriler:

- 1) Yaşa, Rozerin, Çetin Erdoğan, Sedef Yalnızer. 2016. Liselerde Güven Kültürü ile Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. 3rd International Eurasian Educational Research Congress. Muğla, Turkey.
- 2) Yorulmaz, Yılmaz İ., İbrahim Çolak, Rozerin Yaşa. 2017. Öğretmenlerin Saygınlığını Yitirme Kaygıları. 2nd International Symposium on Philosophy, Education, Art and History of Science. Muğla, Turkey.
- 3) Yaşa, Rozerin, Erkan Tabancalı. 2018. The Relationship Between Organizational Identification and Organizational Dissent at Upper-Secondary State Schools. 13th Multidisciplinary Academic Conference on Education, Teaching and E-learning. Prague, Czech Republic.

İŞ DENEYİMİ

- 1) Ahmedi Hani Anadolu Lisesi, Kayapınar / Diyarbakır – İngilizce Öğretmeni (2015-2017)
- 2) Süleyman Demirel Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Isparta – Araştırma Görevlisi (2017 – devam ediyor)

