

The Relationship Between Organizational Dissent and Organizational Ostracism According to Teacher Perceptions

Öznur YOL, Ministry of Education, ORCID ID: 0000-0002-9393-8684

Muhammed ZİNCİRLİ, Fırat University, ORCID ID: 0000-0003-0716-6794

Abstract

The purpose of this study is to examine the relationship between organizational dissent and organizational ostracism according to teacher perceptions. The relational survey model, one of the general survey model types, was used in the study. The universe of the research consists of teachers working in official kindergartens, primary schools, secondary schools, and high schools in the province of Elazığ in the 2021-2022 academic year. The sample of the research was determined by the quota sampling method, and the research was carried out by analyzing the data obtained from 626 teachers working at various levels. Within the scope of the research, the data were collected with the Organizational Dissent Scale (ODS), the Organizational Ostracism Scale (OOS) and the personal information form prepared by the researcher. Statistical package program was used in the analysis of the data in the research. The obtained data were analyzed by performing reliability, percentage, frequencies, t-test, ANOVA test, Pearson Correlation analysis and Multiple Regression Analysis. It has been determined that there is no statistically significant difference according to the teachers' perceptions of OD, vertical and horizontal dissent, which are its sub-dimensions, according to gender, education level and branch variables. It has been determined that there is a statistically significant difference according to the teachers' perceptions of OO, the sub-dimensions of isolation and nihilation, according to gender, education level and branch variables. According to the result of Pearson Correlation analysis, there are positive and significant relationships between OD (vertical dissent, horizontal dissent) and OO (nihilation, isolation). As a result of the multiple regression analysis, it is seen that the total scores of organizational dissent and the dimensions of vertical dissent and horizontal dissent significantly predict OO perception. According to these results, it can be said that the level of organizational dissent explains about 15% of the total variance in the perception of organizational ostracism.

Keywords: Organizational dissent, organizational ostracism, teacher, Organization



Inonu University
Journal of the Faculty of
Education
Vol 23, No 3, 2022
pp. 1898-1920
DOI
10.17679/inuefd.1163262

Article Type
Research Article

Received
17.08.2022

Accepted
25.12.2022

Suggested Citation

Yol, Ö. & Zincirli, M. (2022). The relationship between organizational dissent and organizational ostracism according to teacher perceptions, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 23(3), 1898-1920. DOI: 10.17679/inuefd.1163262

This article was produced from the master's thesis of the first author, which was accepted by Fırat University Institute of Education Sciences in June 2022.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

It has been observed that individuals exhibit democratic behaviors in every period of human history. The environment and conditions of the organizations to which individuals belong have a decisive role in the democratic behavior exhibited. Therefore, the current state of the organization can shape the democratic movements to be exhibited. One of these democratic behaviors is the individual's ability to freely share his thoughts about the organization with the management. This will contribute to the positive attitudes of the employees towards their organizations and the achievement of the goals of the organization. Otherwise, it may lead to the emergence of various individual behaviors that do not serve the purposes of the organization; and dissent and ostracism are some of these behaviors. Organizational dissent is the ability to express dissenting opinions against unapproved decisions or practices (Redding, 1985). Organizational ostracism is defined as the ostracism, rejection, or disregard of an individual or group by another individual or group. According to Halis and Demirel (2016), organizational ostracism or isolation are behaviors that will cause individuals to feel spiritual or material deprivation to the extent that they distance themselves from the organization. It is thought that the result obtained from the analysis of the research will contribute to the literature. Because until now, no scientific research has been found that reveals the relationship between organizational ostracism and organizational dissent according to teacher perceptions. As a result, the study is aimed to help administrators and policymakers in this regard by examining the relationship between the dissent and ostracism between the administration and teachers.

Purpose

The purpose of this research is to examine the relationship between teachers' organizational dissent and organizational ostracism. Along with this general purpose, an attempt was made to seek answers to the following problems.

Method

- A relational (correlational) survey model was used in this study on the relationship between organizational dissent and organizational ostracism according to teacher perceptions. The relational screening model is a research model that aims to determine the existence or degree of co-variance between two or more variables (Karasar, 2012; Kepenek, 2008).
- The population of the research consists of 7612 teachers working in official kindergartens, primary schools, secondary schools, and high schools in the province of Elazığ in the 2021-2022 academic year. The quota sampling method was used in the research. The sample was created by applying the scale to 626 teachers within the framework of official schools in the province of Elazığ. The number of people in the sample is sufficient for the research.
- In this research, Personal Information Form, Organizational Dissent Scale, and Organizational Ostracism Scale were used as data collection tools.
- Before deciding on the analyses to be made in this study, it was determined whether the collected data showed a normal distribution. The skewness coefficients of the measurement tools used in the research were between $-.358$ and 1.313 ; It is seen that the kurtosis coefficients vary between $-.279$ and 1.379 . According to these results, it is seen that the data show a normal distribution feature. Therefore, it was decided to use parametric tests in the study. To determine

whether there is a significant difference between the research paired groups, t-test was run. The relationships between the variables were examined by Pearson correlation analysis. Finally, the predictors of organizational dissent variables and organizational ostracism were examined by using multiple regression analysis.

Findings

It was determined that organizational dissent according to teacher perceptions, and vertical and horizontal dissent, which are its sub-dimensions, did not show a statistically significant difference according to gender, education level, and branch variables. It has been determined that organizational ostracism and sub-dimensions of isolation and nihilation according to teacher perceptions show a statistically significant difference according to gender, education level, and branch variables. According to the results of the Pearson Correlation analysis, there are positive and significant relationships between organizational dissent (vertical dissent, horizontal dissent) and organizational ostracism (nothingness, isolation). As a result of the multiple regression analysis, it is seen that the total scores of organizational dissent and the dimensions of vertical dissent and horizontal dissent significantly predict the perception of organizational ostracism. According to these results, it can be said that the level of organizational dissent explains about 15% of the total variance in the perception of organizational ostracism.

Discussion & Conclusion

According to the study, it was seen that the scores of men were higher than women. However, there was no significant difference in the vertical dissent dimension, that is, gender does not affect the perception of dissent in this dimension. In addition, according to teachers' perceptions, organizational ostracism and its sub-dimensions, nihilation and isolation, differed significantly according to gender, and it was revealed that men had a higher perception of organizational ostracism than women. According to the results obtained from the research, when the organizational dissent was analyzed in terms of total score and sub-dimensions, it was found that there was no significant difference according to the education level. In the study, the relationship between organizational dissent and organizational ostracism according to teacher perceptions was examined. According to the results of Pearson correlation analysis, a significant relationship was found between organizational dissent (sub-dimensions vertical dissent and horizontal dissent) and organizational ostracism (sub-dimensions nullification and isolation) according to teacher perceptions. As teachers' perception of organizational dissent increases, their perception of organizational ostracism also increases in the same direction. Finally, in the study, the predictive status of organizational dissent behavior according to teachers' perceptions of organizational ostracism levels was examined. There is no study in the literature on how teachers' perception of organizational dissent affects organizational ostracism behavior. When the findings are examined, it is seen that the total scores of organizational dissent and the dimensions of vertical dissent and horizontal dissent predict the perception of organizational ostracism at a statistically significant level.

Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Muhalefet ve Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki

Öznur YOL, Milli Eğitim Bakanlığı, ORCID ID: 0000-0002-9393-8684

Muhammed ZİNCİRLİ, Fırat Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0003-0716-6794

Öz

Bu çalışmanın genel amacı, öğretmen algılarına göre örgütsel muhalefet ile örgütsel dışlanma arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmada genel tarama modeli türlerinden, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Elazığ ilindeki resmi anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görevini sürdüren öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme, kota örnekleme yöntemiyle belirlenmiş olup araştırma çeşitli kademelerde görev yapan 626 öğretmenden alınan veriler analiz edilerek gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında veriler, Örgütsel Muhalefet Ölçeği (ÖMÖ), Örgütsel Dışlanma Ölçeği (ÖDÖ) ve araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ile toplanmıştır. Araştırmada verilerin analizinde istatistiki paket programı kullanılmıştır. Elde edilen veriler, güvenilirlik, yüzde, frekanslar, t-testi, ANOVA testi, Pearson Korelasyon analizi ve Çoklu Regresyon Analizi yapılarak incelenmiştir. Öğretmen algılarına göre ÖM, alt boyutları olan dikey ve yatay muhalefetin cinsiyet, eğitim kademesi, branş değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Öğretmen algılarına göre ÖD, alt boyutları olan yalnızlaştırma ve hiçleştirmenin cinsiyet, eğitim kademesi, branş değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Pearson Korelasyon analizi sonucuna göre, ÖM (dikey muhalefet, yatay muhalefet) ile ÖD (hiçleştirme, yalnızlaştırma) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler vardır. Çoklu regresyon analizi sonucunda örgütsel muhalefet toplam puanları ile dikey muhalefet ve yatay muhalefet boyutlarının ÖD algısını anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre örgütsel muhalefet düzeyinin örgütsel dışlanma algısındaki toplam varyansın yaklaşık %15'ini açıkladığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel muhalefet, örgütsel dışlanma, öğretmen, örgüt



İnönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 23, Sayı 3, 2022
ss. 1898-1920
[DOI](#)
10.17679/inuefd.1163262

Makale Türü
Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi
17.08.2022

Kabul Tarihi
25.12.2022

Önerilen Atıf

Yol, Ö. & Zincirli, M. (2022). Öğretmen algılarına göre örgütsel muhalefet ve örgütsel dışlanma arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(3), 1898-1920. DOI: 10.17679/inuefd.1163262

Bu makale, birinci yazarın Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tarafından Haziran 2022'de kabul edilen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Muhalefet ve Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki

Giriş

İnsanlık tarihinin her döneminde bireylerin demokratik davranışlar sergilediği görülmüştür. Bireylerin ait oldukları örgütlerin ortam ve şartları sergilenen demokratik davranışlarda belirleyici bir role sahiptir. Dolayısıyla örgütün var olan durumu sergilenecek demokratik hareketleri şekillendirebilir. Bu demokratik davranışlardan biri de bireyin örgütle ilgili düşüncelerini yönetimle rahatça paylaşabilmesidir. Bu durum çalışanların örgütlerine dair olumlu tutumlar sergilemelerine ve örgütün amaçlarına ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Aksi bir durum örgütün amaçlarına hizmet etmeyen çeşitli birey davranışlarının ortaya çıkmasına neden olabilir ki muhalefet ve dışlanma bu davranışlarından bazılarıdır. Örgüt içerisinde çalışanların örgüte katkı sağlaması beklenmektedir. Ancak bu katkı sadece örgütteki görevlerini yerine getirmek değildir. Fikir anlamında da katkıda bulunulması istenmektedir. Özellikle alınan kararlar ve yapılan uygulamalar, çalışanların bu konularda görüş bildirmesine neden olabilir (Alparslan, 2016).

Etkileşimin yaşandığı örgütlerde yönetim ile çalışanların her zaman aynı fikirde olması beklenilemez (Garner, 2006). Bazı durumlarda örgütsel uygulamaların işleyişi çalışanlar tarafından yanlış bulunup uyuşmazlıklar yaşanabilir. Bu uyuşmazlıklar örgütsel muhalefet davranışını da beraberinde getirir. Örgütsel muhalefet olumsuz bir davranış şekli gibi görünse de aslında örgüt yararına bir davranıştır. Her şeye kayıtsız olarak karşı çıkma durumu yoktur. Örgüt işleyişini daha iyi hale getirmek, farklı bakış açıları sergilemek söz konusudur. Örgütsel muhalefet, benimsenmeyen karar veya uygulamalara karşı muhalif düşüncelerin rahatlıkla söylenebilmesidir (Redding, 1985). Örgütteki hoşnutsuzlukların bir şekilde dile getirilebilmesi bu olumsuzlukların çözümü adına geri bildirim sağlamış olur. Geri bildirimleri dikkate alan bir yönetici bunları gidermek adına revizyonlara girdiği takdirde örgütsel muhalefet amacına ulaşmıştır denilebilir. Bu açıdan örgütsel muhalefet yöneticiler açısından önemli bir bilgiye erişim şeklidir.

Korucuoğlu ve Şentürk'e (2020) göre çalışanların işleriyle ilgili doyuma ulaşamaması, örgüttekilerin birbirlerine karşı tehdit oluşturabilecek hareketler ya da örgüt içi çatışmalar örgütsel muhalefet oluşumuna neden olur. Bu olumsuzluklar bazen tek başına bazen de birbirini destekleyerek örgütsel muhalefet zeminini oluşturur. Bu zemin üzerine rahatsızlıkların nasıl giderileceğine dair arayışlara girilir. Örgütteki her olumsuz uygulama ya da kişisel amaç örgütsel muhalefete sebep olacak diye bir kaide yoktur. Daha çok örgütsel uygulama veya politikaların özellikle etik ve yasal temelleri zedelediği durumlarda ortaya çıkar (Graham, 1983, s.2). Örgütte muhalif tutum sergilemeden önce bazı noktalara dikkat edilmelidir. Bunlar; örgütte yaşanan çatışmaların çalışanlar üzerindeki etkisi, bunun örgüte yansımaları, değişime karşı dirençli durma ve örgütte meydana gelebilecek olumsuzlukları uzaklaştırma isteğidir (Kassing, 1997, s.42).

Örgütsel muhalefet süreci sağlıklı yönetilemediği zaman olumsuzlukları da beraberinde getirebilir. Bazı yöneticiler eleştirilere katı bir şekilde kapalı olup bu davranışları bir tehdit olarak algılayabilir. Yönetici, örgüt çalışanının dile getirdiği düşünceleri dikkate almak yerine ona karşı olumsuz davranışlarda bulunabilir. Yaşanılan örgütsel muhalefet sonucunda birey; işten ayrılma, iş doyumunun azalması, baskı altına alınma, mobbing, çalışma koşullarının zorlaştırılması, görmezden gelme gibi durumlarla karşı karşıya kalabilir. Bu olumsuz davranışlardan bir diğeri de örgütsel dışlanma kavramıdır. Örgütsel dışlanma çoğu örgütte sık karşılaşılan bir davranış

şeklidir. Örgüt çalışanının örgütsel muhalefet davranışına karşılık bazen yönetim bazen arkadaş grubu ya da her ikisi tarafından dışlanmayla karşı karşıya gelebilir. Çalışan yönetimin olumsuz uygulamalarıyla ilgili karşı görüşlerini dile getirdiğinde yönetici tarafından olumlu karşılanmazsa zamanla dışlanabilir. Bu dışlanma, örgüt çalışanının örgüte olan güvenini, bağlılığını, adanmışlığını olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir. Örgütsel dışlanma, bir bireyin ya da grubun başka birey ya da grup tarafından dışlanması, reddedilmesi ya da dikkate alınmaması olarak tanımlanmaktadır. Halis ve Demirel'e (2016) göre örgütsel dışlanma veya soyutlanma, bireyleri örgütten uzaklaştıracak derecede manevi ya da maddi yoksunluk hissetmesine sebep olacak davranışlardır. Ayrıca örgütsel dışlanma bireyin kişiler arası ilişkilerini, iş başarısını ve itibarını engelleyecek bir durumdur (Hitlan vd., 2006, s.217). Dışlanmanın endişe, depresyon, benlik saygısında düşüş, işe yaramazlık hissi, saldırganlık ve şiddet gibi olumsuz benlik algılarına yol açtığı görülmüştür. Örgüt çalışanı dışlanmanın vermiş olduğu psikolojik tahribatı başka örgütlerde zamanla bir nebze atabilse de yine de kalıntılarının olduğu belirtilmiştir (Yang, 2012, s.34-35).

İnsan sosyal bir varlık olduğu için hep grup içinde olma eğilimindedir. Doğduğumuzda bir aile ortamı, ilerisinde okul hayatı ve arkadaşlıklar ile sürekli birileri tarafından benimsenmiş olmak arzulanır (Kızıl, 2019). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini ele aldığımızda fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının ilerisinde sosyal ihtiyaçlar yer alır. Bu sosyal ihtiyaçlardan biri de aidiyet (bağlanma) ihtiyacıdır. Olumlu sosyal ilişkiler kurmak bireyin doğasında olan vazgeçilmezidir. Birey kabul edilmek için büyük bir çaba harcayarak elinden geleni yapar ve reddedilmekten kaçınır (Kurzban ve Leary, 2001, s.187). Böyle olumsuz davranışları yaşamaktan ne kadar kaçınsa da fark etmeden bu davranışlarla karşılaşılabilir.

Son yıllarda örgütsel muhalefet ve örgütsel dışlanma kavramları, eğitim yönetimindeki güncel kavramlarındandır. Eğitim örgütlerinde muhalefet veya dışlanma, öğretmenler ve yönetim açısından önemli bir yerdedir. Yapılmış olan çalışmalar bu konuda çalışan birçok kişiye de yol gösterme potansiyeline sahiptir. Ayrıca gerek ulusal (Ataç, 2015; Akada, 2015; Özdemir, 2010; Dağlı ve Ağalday, 2014; Erkasap, 2020; Kayış, 2019; Soylu, 2010), gerekse de uluslararası (Garner, 2017; Kassing, 1998; Kassing, 2001; Kassing ve Armstrong, 2002; Kassing ve Avtgis, 1999; Kassing ve Avtgis, 2001; Kassing ve McDowell, 2008; Miceli ve Near, 1985; Payne, 2014; Tutar ve Sadykova, 2014; Sims ve Keenan, 1998) alanda yer alan birçok çalışmada bu değişkenlerin her biri ayrı ayrı veya birbirleriyle olan ilişkileri dikkate alınarak önemli çalışmalar yer almaktadır. Bu durum alan da bu değişkenlere dair olan yaklaşımın bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Araştırmanın analizinden elde edilecek sonucun alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çünkü şu ana kadar öğretmen algılarına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir bilimsel araştırmaya rastlanılmamıştır. Çalışmanın neticesinde yönetim ile öğretmenler arasındaki muhalefet olma ve dışlanma durumlarının ilişkisi incelenerek yönetici ve politika üreticilere bu konuda yardımcı olmak amaçlanmaktadır. Böylelikle yöneticiler, öğretmenler muhalif tutumlar sergilediklerinde örgüte ne gibi katkılar sağlayacağını fark edebilir. Örgütsel muhalefet davranışı gösteren öğretmene karşı dışlama gibi olumsuz davranışlar sergilemek yerine eleştirilerini dikkate alıp okulun lehine kullanabilir. Çoğu öğretmen meslek hayatının birçok noktasında fark ederek ya da fark etmeyerek örgütsel muhalefet davranışında bulunabilir. Bu davranış çeşitli kuramsal temellere dayanarak ortaya çıkabilir. Kuramsal temellere dayandırılmasının yanında örgüt üyesi bir strateji belirleyerek davranışı sergileyebilmektedir. Bu davranışta hangi stratejiyi kullanacağı, bireyin kişilik

özelliklerine, örgütteki duruşuna ya da olumsuzluğun seviyesine göre değişebilir. Örgütsel muhalefeti tetikleyen birçok sebep olabilir. Ama ilk sıralarda gelen sebep, yönetimin örgüt çalışanına karşı olan olumsuz tavrı olduğu görülmüştür. Bu olumsuzluktan kurtulmaya çalışan örgüt üyesi muhalif davranışta bulunduğu zaman, yönetim buna karşılık çeşitli tepkilerde bulunabilir. Yönetim ve örgütün yararı adına karşıt görüşlerini dile getiren çalışanlara karşı yönetimin yaklaşımı önemlidir. Eleştirileri dikkate alıp düzeltmeler yapıldığı takdirde birey kendini önemli hissedip örgüte olan katkılarının devam etmesi beklenmektedir. Fakat yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütlerde örgütsel muhalefetin, yönetim tarafından genellikle hoş karşılanmadığı görülmüştür. Tüm bu açıklamalar ve çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde öğretmen algılarına göre örgütsel muhalefet davranışı ile örgütsel dışlanma arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Yönetici ve öğretmenlere farkındalık sağlayacağı düşünüldüğünden araştırma alana önemli bir katkı sağlama beklentisine sahiptir.

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel muhalefet ile örgütsel dışlanma arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu genel amaçla birlikte aşağıdaki problemlere de yanıt aranmaya çalışılmıştır.

1. Öğretmenlerin örgütsel muhalefet ve örgütsel dışlanma davranışları cinsiyetlerine, eğitim kademelerine ve branşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
2. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel muhalefet algısı ile örgütsel dışlanma arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Örgütsel muhalefet, örgütsel dışlanmayı anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

“Öğretmen algılarına göre örgütsel muhalefet ile örgütsel dışlanma arasındaki ilişki” konulu bu çalışmada ilişki (korelasyonel) tarama modeli kullanılacaktır. İlişki tarama modeli; iki ya da daha fazla sayıdaki değişken arasında, birlikte değişim varlığı veya derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Karasar, 2012; Kepenek, 2008).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Elâzığ ilinde resmi anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görevini sürdüren 7612 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada kota örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kota örnekleme yönteminde ana kütle alt kümelere ayrılarak kotalar belirlenir ve her bir gruptan katılacak deneklerle örnek kütle tamamlanarak araştırma gerçekleştirilir. Bu çalışmada da her bir eğitim kademesinde çalışan öğretmenler alt kümeler şeklinde belirlenmiş ve ana kütle oluşturacak kümeler anaokullarında, ilkokullarda, ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenler olacak şekilde oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen sonucun evrene genellenebilmesi için örneklemden birey sayısının yeterli olması gerekmektedir (Büyüköztürk vd., 2010). Araştırma, Elazığ ilinde yer alan resmi okullar çerçevesinde 626 öğretmene uygulanarak örneklem oluşturulmuştur. Örneklemden kişi sayısı araştırma için yeterlidir. Araştırma evrenini oluşturan öğretmenler ile ilgili bilinmesi gereken sayısal veriler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1*Katılımcıların Demografik Özellikleri*

| Demografik Değişken | Gruplar | (n) | (%) |
|--------------------------------------|--|-----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 431 | 68.8 |
| | Erkek | 195 | 31.2 |
| | Toplam | 626 | 100 |
| Medeni Durum | Evli | 503 | 80.4 |
| | Bekâr | 123 | 19.6 |
| | Toplam | 626 | 100 |
| Görev Yapılan Eğitim Kademesi | Okul Öncesi | 84 | 13.4 |
| | İlkokul | 118 | 18,8 |
| | Ortaokul | 265 | 42.3 |
| | Lise | 159 | 25,4 |
| | Toplam | 626 | 100 |
| Yaş | 20-30 yaş | 89 | 14.2 |
| | 31-40 yaş | 329 | 52.6 |
| | 41-50 yaş | 175 | 28.0 |
| | 51 yaş ve üzeri | 33 | 5.3 |
| | Toplam | 626 | 100 |
| Hizmet Süresi (kıdem) | 5 yıl ve daha az | 65 | 10.4 |
| | 6-10 yıl arası | 151 | 24.1 |
| | 11-15 yıl arası | 189 | 30.2 |
| | 16-20 yıl arası | 94 | 15.0 |
| | 21 yıl ve üzeri | 127 | 20.3 |
| | Toplam | 626 | 100 |
| Branş | Sosyal Bilimler | 353 | 56.4 |
| | Fen Bilimleri | 182 | 29.1 |
| | Güzel Sanatlar/Beden Eğitimi/ Konservatuvar | 91 | 14.5 |
| | Toplam | 626 | 100 |

Tablo 1'i incelediğimiz zaman araştırmaya katılan 626 öğretmenden %68.8'i kadın, %31.2'si erkektir. Öğretmenlerin %80.4'ü evli, %19,6'sı ise bekarıdır. Öğretmenlerin %13.4'ü okul öncesinde, %18.8'i ilkokulda, %42.3'ü ortaokulda ve %25.4'ü lisede görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %14.2'si 20-30 yaş, %52.6'sı 31-40 yaş, %28.0'i 41-50 yaş arasında ve %5.3'ü 51 yaş ve üzerindedirler. Öğretmenlerin kıdemlerine bakıldığında %10.4'ü 5 yıl ve daha az, %24.1'i 6-10 yıl arası, %30.2'si 11-15 yıl arası, %15'i 16-20 yıl arası ve %20.3'ü ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptirler. Branşlar açısından incelendiğinde ise öğretmenlerin %56.4'ü sosyal bilimler (, %29.1'i fen bilimleri ve %14.5'i ise güzel sanatlar/beden eğitimi/konservatuvar branşlarındadır.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, Kişisel Bilgi Formu (KBF), Örgütsel Muhalefet Ölçeği (ÖMÖ) ve Örgütsel Dışlanma Ölçeği (ÖDÖ) veri toplama araçları olarak kullanılmıştır. Kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu form katılımcılarla ilgili demografik bilgiler edinmek amaçlıdır. Bu formda çalıştıkları okul türü, cinsiyet, yaş, medeni durum, branş ve çalışılan görev süresini belirlemeye yönelik altı soru bulunmaktadır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısına göre güvenilirlik düzeyleri belirlenmiştir.

Bu ölçek örgütsel muhalefet kavramını ölçmek amacıyla Kassing (2000) tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel muhalefet ölçeği 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin uygulanan kişiler tarafından " 1- Hiç katılmıyorum, 2- Çok az katılıyorum, 3- Orta düzeyde katılıyorum, 4- Büyük

oranda katılıyorum, 5- Tamamen katılıyorum” cevaplarından birini işaretleyip puanlamaları istenmiştir. Bu ölçek beşli likert tipindedir. Ölçek ilk olarak Kassing (1998) tarafından 24 maddeden oluşturulmuştur. Kassing (2000) tekrar revize edip ölçekteki madde sayısını 18’e düşürüp son halini vermiştir. Dağlı (2015) ise Kassing’in (2000) oluşturmuş olduğu ölçeği Türkçeye uyarlayıp madde sayısını da 15 olarak belirlemiştir. Ölçek iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar yatay muhalefet ve dikey muhalefettir. Örgütsel muhalefet ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı ve test tekrar test yöntemi ile ölçülmüştür. Analiz sonuçlarına göre ölçeğin toplam Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .84 saptanmıştır. Bu değer bize ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Test tekrar test yönteminde ölçek aynı gruba farklı zamanlarda iki kere uygulanmıştır. Yapılan iki uygulama sonrası analizlerin sonucunda $r = .84$ korelasyon katsayısına ulaşılmıştır (Dağlı, 2015). Tüm bu değerler ÖMÖ’nin güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Elazığ’da gerçekleştirilen mevcut çalışmada elde edilen bulgulara göre ise ÖM toplamın Cronbach Alpha katsayısı .84, ÖM alt boyutu dikey muhalefetin Cronbach Alpha katsayısı .77 ve ÖM alt boyutu olan yatay muhalefetin Cronbach Alpha katsayısı .79 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel Dışlanma Ölçeği Abaslı ve Özdemir (2019) tarafından geliştirilmiştir. Ferris vd. (2008) tarafından geliştirilen “İşyerinden Dışlanma” ölçeğinden de yararlanılarak 32 maddeden oluşan bir havuz oluşturulmuştur. Havuzdaki 32 madde değerlendirmeler yapıldıktan sonra 14 maddede karar kılınmıştır. ÖDÖ, iki alt boyuttan oluşmaktadır ve beşli Likert tipine göre geliştirilmiştir. Ölçeğin uygulanan kişiler tarafından “ 1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kısmen katılıyorum, 4- Katılıyorum, 5- Tamamen katılıyorum” cevaplarından birini işaretleyip puanlamaları istenmiştir. ÖDÖ ölçeği 14 maddeden oluşup iki alt boyutu vardır. İki alt boyuttan biri hiçleştirme boyutudur. Birinci faktör dokuz madde içermektedir. Bu maddelerin korelasyon katsayılar .86 ile .72 arasında değişmektedir. ÖDÖ’nün ikinci faktörü ise yalnızlaştırmadır. Beş madde ile temsil edilmektedir. Maddelerin faktör yük değerlerinin .81 ve .61 arasında değiştiği görülmektedir. Bu faktöre ait örnek maddeler “Bu işyerinde işgörenler ben geldiğimde ortamı terk ederler” ve “Bu işyerinde işgörenler benimle selamlaşmazlar” şeklindedir (Abaslı ve Özdemir, 2019, s.274). Bu faktör altındaki maddeler de “yalnızlaştırma” alt boyutu olarak isimlendirilmiştir.

ÖDÖ’nün “Hiçleştirme” alt boyutunun Cronbach Alpha katsayısı .96, “Yalnızlaştırma” alt boyutunun Cronbach Alpha katsayısı ise .82’dir. 14 maddenin tamamı için Cronbach Alpha katsayısı değeri .95’tir. Bu sonuçlar ölçeğin güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Elazığ’da gerçekleştirilen mevcut çalışmada elde edilen bulgulara göre ise ÖD toplamın Cronbach Alpha katsayısı .97, ÖD alt boyutu hiçleştirmenin Cronbach Alpha katsayısı .96 ve ÖD alt boyutu olan yalnızlaştırmının Cronbach Alpha katsayısı .91 olarak tespit edilmiştir.

Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasına geçilmeden önce Fırat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’nda Etik izin (07.09.2021-Sayı no: E-97132852/302.14.01-81224). Sonrasında ise eğitim bilimleri enstitüsüne tez önerisi sunulmuştur. Tez önerisinin kabulünden sonra Elazığ Milli Eğitim Müdürlüğünden uygulama izni (Sayı no: E-79137285-605.01-33760920) alınmıştır. Gerekli izinler alındıktan sonra araştırmacı tarafından ölçme araçlarının yer aldığı formlar araştırmaya katılmaya gönüllü olduklarını beyan eden öğretmenlere online ortamda uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Bu araştırmada yapılacak analizlere karar vermeden önce toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediği tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının çarpıklık katsayılarının -0.358 ile 1.313 ; basıklık katsayılarının ise -0.279 ile 1.379 arasında değiştiği görölmektedir. Çarpıklık katsayısı çarpıklığın standart hatasına bölündüğünde ve basıklık katsayısı basıklığın standart hatasına bölündüğünde çıkan değerler -1.96 ile $+1.96$ arasında ise dağılım normal dağılım olarak kabul edilir (Can, 2016). Bu sonuçlara göre verilerin normal dağılım özelliği gösterdiği görölmektedir. Dolayısıyla araştırmada parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Araştırma ikili gruplar arasında anlamlı olan bir farklılık olup olmadığının tespiti için, *t* testi; değerkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Son olarak örgütsel muhalefet değerkeninin ve örgütsel dışlanma üzerindeki yordayıcılıkları ise çoklu regresyon analizi yapılmak suretiyle incelenmiştir.

Bulgular

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bu kapsamda, araştırmaya katılan öğretmenlerden elde edilen veriler *t* testi, Pearson korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi ile çözümlenerek bulgulara ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel muhalefet ve örgütsel dışlanma düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığının *t* testi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2

Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet ve Örgütsel Dışlanma Davranışlarına İlişkin Cinsiyetlerine Göre Anlamlı Düzeyde Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin t Testi Sonuçları

| Değerkenler | Cinsiyet | N | \bar{X} | Ss | t | p |
|------------------------------|----------|-----|-----------|------|-------|-------|
| Muhalefet Toplam (ÖM) | Erkek | 195 | 3.71 | 0.64 | 1.346 | 0.179 |
| | Kadın | 431 | 3.64 | 0.63 | | |
| Dikey Muhalefet | Erkek | 195 | 3.95 | 0.74 | 1.272 | 0.204 |
| | Kadın | 431 | 3.87 | 0.67 | | |
| Yatay Muhalefet | Erkek | 195 | 3.44 | 0.77 | 1.006 | 0.315 |
| | Kadın | 431 | 3.38 | 0.77 | | |
| Dışlanma Toplam (ÖD) | Erkek | 195 | 1.79 | 0.93 | 2.230 | 0.026 |
| | Kadın | 431 | 1.62 | 0.78 | | |
| Hiçleştirme | Erkek | 195 | 1.83 | 0.96 | 2.391 | 0.017 |
| | Kadın | 431 | 1.64 | 0.81 | | |
| Yalnızlaştırma | Erkek | 195 | 1.72 | 0.93 | 1.829 | 0.068 |
| | Kadın | 431 | 1.58 | 0.77 | | |

* $p < .05$

Tablo Katılımcıların örgütsel muhalefet toplam puanlarının ($t=1.346$; $p=.179$, $p>.05$), *dikey muhalefet* boyutu puanlarının ($t=1.272$; $p=0.204$, $p>.05$), *yatay muhalefet* boyutu puanlarının ($t=1.006$; $p=0.315$, $p>.05$) cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığının saptanmıştır. Katılımcıların örgütsel dışlanma toplam puanlarının ($t=2.230$; $p=0.026$, $p<.05$), *hiçleştirme* boyutu puanlarının ($t=2.391$; $p=0.017$, $p<.05$), *yalnızlaştırma* boyutu puanlarının ($t=1.829$; $p=0.068$, $p>.05$) cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı görölmüştür. ÖD ve alt boyutlarında erkek öğretmenlerin örgütsel dışlanma puanlarının kadın öğretmenlerden fazla olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla dışlandığını göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel muhalefet ve örgütsel dışlanma düzeylerinin eğitim kademesine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı ANOVA testi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet ve Örgütsel Dışlanma Davranışlarının Eğitim Kademelerine Göre Anlamlı Düzeyde Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin ANAVO testi Sonuçları

| Değişkenler | Yaş | N | \bar{x} | Ss | F | P | Fark |
|------------------------------|----------------|-----|-----------|------|--------|--------|------|
| Muhalefet Toplam (ÖM) | A. Okul Öncesi | 84 | 3.73 | 0.61 | 0.873 | 0.455 | |
| | B. İlkokul | 118 | 3.62 | 0.73 | | | |
| | C. Ortaokul | 265 | 3.63 | 0.56 | | | |
| | D. Lise | 159 | 3.70 | 0.67 | | | |
| | Toplam | 626 | 3.66 | 0.63 | | | |
| Dikey Muhalefet | A. Okul Öncesi | 84 | 3.93 | 0.66 | 1.291 | 0.276 | |
| | B. İlkokul | 118 | 3.86 | 0.78 | | | |
| | C. Ortaokul | 265 | 3.85 | 0.65 | | | |
| | D. Lise | 159 | 3.98 | 0.72 | | | |
| | Toplam | 626 | 3.89 | 0.70 | | | |
| Yatay Muhalefet | A. Okul Öncesi | 84 | 3.51 | 0.74 | 0.698 | 0.554 | |
| | B. İlkokul | 118 | 3.35 | 0.85 | | | |
| | C. Ortaokul | 265 | 3.39 | 0.72 | | | |
| | D. Lise | 159 | 3.39 | 0.82 | | | |
| | Toplam | 626 | 3.40 | 0.77 | | | |
| Dışlanma Toplam (ÖD) | A. Okul Öncesi | 84 | 2.09 | 0.91 | 15.784 | *0.000 | |
| | B. İlkokul | 118 | 1.90 | 0.98 | | | A>C |
| | C. Ortaokul | 265 | 1.48 | 0.71 | | | A>D |
| | D. Lise | 159 | 1.61 | 0.76 | | | B>C |
| | Toplam | 626 | 1.67 | 0.84 | | | B>D |
| Hiçleştirme | A. Okul Öncesi | 84 | 2.12 | 0.93 | 15.927 | *0.000 | |
| | B. İlkokul | 118 | 1.94 | 1,01 | | | A>C |
| | C. Ortaokul | 265 | 1.50 | 0.74 | | | A>D |
| | D. Lise | 159 | 1.62 | 0.78 | | | B>C |
| | Toplam | 626 | 1.70 | 0.86 | | | B>D |
| Yalnızlaştırma | A. Okul Öncesi | 84 | 2.02 | 0.92 | 14.129 | *0.000 | |
| | B. İlkokul | 118 | 1.83 | 0.96 | | | A>C |
| | C. Ortaokul | 265 | 1.44 | 0.70 | | | A>D |
| | D. Lise | 159 | 1.58 | 0.75 | | | B>C |
| | Toplam | 626 | 1.63 | 0.82 | | | B>D |

*p<.05

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların örgütsel muhalefet toplam puanlarının (F=0.873; p=.455, p>.05), *dikey muhalefet* boyutu puanlarının (F=1.291; p=.276, p>.05) ve *yatay muhalefet* boyutu puanlarının (F=0.698; p=.554, p>.05) cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır.

Katılımcıların örgütsel dışlanma toplam puanlarının (F=15.784; p=.000, p<.05), *hiçleştirme* boyutu puanlarının (F=15.927; p=.000, p<.05) *yalnızlaştırma* boyutu puanlarının (F=15.927; p=.000, p<.05) eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Bu bulgular, ÖD toplam ve alt boyut puanlarında aynıdır. Okul öncesinde çalışan

öğretmenlerin ÖD algısının ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca ilköğretimde çalışan öğretmenlerin de ÖD algısının ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel muhalefet ve örgütsel dışlanma düzeylerinin eğitim kademesine göre anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığı ANOVA testi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4

Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet ve Örgütsel Dışlanma Davranışlarının Branşlarına Göre Anlamlı Düzeyde Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin ANOVA testi Sonuçları

| Değişkenler | Branş | N | \bar{x} | Ss | F | P | Fark |
|------------------------------|--|-----|-----------|------|--------|--------|--------------------|
| Muhalefet Toplam (ÖM) | A. Sosyal Bilimler | 353 | 3.67 | 0.65 | 1.726 | 0.179 | |
| | B. Fen Bilimler | 182 | 3.61 | 0.58 | | | |
| | C.Güzel Sanatlar/Beden Eğitimi/Konservatuvar | 91 | 3.76 | 0.64 | | | |
| | Toplam | 626 | 3.66 | 0.63 | | | |
| Dikey Muhalefet | A. Sosyal Bilimler | 353 | 3.89 | 0.71 | 2.483 | 0.084 | |
| | B. Fen Bilimler | 182 | 3.83 | 0.67 | | | |
| | C.Güzel Sanatlar/Beden Eğitimi/Konservatuvar | 91 | 4.03 | 0.68 | | | |
| | Toplam | 626 | 3.89 | 0.70 | | | |
| Yatay Muhalefet | A. Sosyal Bilimler | 353 | 3.41 | 0.78 | 0.585 | 0.558 | |
| | B. Fen Bilimler | 182 | 3.35 | 0.73 | | | |
| | C.Güzel Sanatlar/Beden Eğitimi/Konservatuvar | 91 | 3.44 | 0.80 | | | |
| | Toplam | 626 | 3.40 | 0.77 | | | |
| Dışlanma Toplam(ÖD) | A. Sosyal Bilimler | 353 | 1.69 | 0.85 | 9.490 | *0.000 | A.>B C>B C>A |
| | B. Fen Bilimler | 182 | 1.49 | 0.66 | | | |
| | C.Güzel Sanatlar/Beden Eğitimi/Konservatuvar | 91 | 1.95 | 1.01 | | | |
| | Toplam | 626 | 1.67 | 0.84 | | | |
| Hiçleştirme | A. Sosyal Bilimler | 353 | 1.72 | 0.87 | 8.752 | *0.000 | A>B C>B C>A |
| | B. Fen Bilimler | 182 | 1.52 | 0.69 | | | |
| | C.Güzel Sanatlar/Beden Eğitimi/Konservatuvar | 91 | 1.97 | 1.04 | | | |
| | Toplam | 626 | 1.70 | 0.86 | | | |
| Yalnızlaştırma | A. Sosyal Bilimler | 353 | 1.65 | 0.84 | 10.066 | *0.000 | A>B C>B C>A |
| | B. Fen Bilimler | 182 | 1.44 | 0.64 | | | |
| | C.Güzel Sanatlar/Beden Eğitimi/Konservatuvar | 91 | 1.91 | 1.00 | | | |
| | Toplam | 626 | 1.63 | 0.82 | | | |

*p<.05

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların örgütsel muhalefet toplam puanlarının (F=1.726; p=.179, p>.05), dikey muhalefet boyutu puanlarının (F=2.483; p=.084, p>.05) ve yatay muhalefet boyutu puanlarının (F=0.698; p=.554, p>.05) cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır.

Katılımcıların örgütsel dışlanma toplam puanlarının ($F=9.490$; $p=.000$, $p<.05$), *hiçleştirme* boyutu puanlarının ($F=8.752$; $p=.000$, $p<.05$.) *yalnızlaştırma* boyutu puanlarının ($F=10.066$; $p=.000$, $p<.05$) branş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Bu bulgular, ÖD toplam ve alt boyut puanlarında aynıdır. Branşı sosyal bilimler olan öğretmenlerin ÖD algısının, branşı fen bilimleri olan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Branşı güzel sanatlar/beden eğitimi/konservatuvar olan öğretmenlerin de, fen bilimleri ve sosyal bilimleri öğretmenlerine göre ÖD algısının anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel muhalefet ve örgütsel dışlanma düzeyleri arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon Analizi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5

Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet ve Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

| | (1) | (2) | (3) | (4) |
|--------------------------------|--------|--------|--------|-----|
| 1-Muhalefet Toplam (ÖM) | 1 | | | |
| 2- Dikey Muhalefet | .869** | 1 | | |
| 3- Yatay Muhalefet | .860** | .495** | 1 | |
| 4- Dışlanma Toplam(ÖD) | .141** | .124** | .158** | 1 |

** $p<.01$, $N=626$

Tablo 5 incelendiğinde öğretmen algılarına göre ÖM ile ÖD arasında ($r= .141$; $p>.01$) anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Korelasyon katsayısının mutlak değeri 0.70-1.00 arasında olduğunda yüksek; 0.70-0.30 arasında olduğunda orta; 0.30-0.00 arasında olduğunda ise düşük düzeyde bir ilişki olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2014, s.32). Tablo 14'deki korelasyon katsayıları incelendiğinde ÖM (*dikey muhalefet*, *yatay muhalefet*) ve ÖD (*hiçleştirme*, *yalnızlaştırma*) arasındaki ilişkinin düşük düzeyde ve pozitif yönde olduğu saptanmıştır. Araştırmanın bu bulgusuna göre öğretmen algılarına göre öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarındaki artış ya da azalış, örgütsel dışlanmalarını aynı yönde etkilemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet ve otantik liderlik algılarının örgütsel mutluluk düzeylerini yordamasına ilişkin Çoklu Regresyon Analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6

Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Muhalefet ile Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

| Yordanan Değişken | Yordayan Değişkenler | B | Standart Hata | B | t | p |
|--------------------------|----------------------|-------|---------------|------|-------|--------|
| Örgütsel Dışlanma | Sabit | 1.158 | .125 | | 9.315 | .000 |
| | Örgütsel Muhalefet | .131 | .056 | .352 | 3.364 | .001** |
| | ÖM (Dikey Muhalefet) | .138 | .074 | .256 | 3.218 | .001** |
| | ÖM (Yatay Muhalefet) | .197 | .086 | .197 | 4.564 | .000** |

$R= .392$, $R^2= .153$,

Düzeltilmiş $\Delta R^2= .152$, $F = 21.029$, $p= 000$, ** $p<.01$

Tablo 6 incelendiğinde örgütsel muhalefet toplam puanları ile *dikey muhalefet* ve *yatay muhalefet* boyutlarının örgütsel dışlanma algısını anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir ($R=.392$, $R^2=.153$, $F = 21.029$, $p=000$, $p<.01$). Regresyon katsayılarına yönelik *t* değerleri incelendiğinde örgütsel dışlanmayı örgütsel muhalefet toplam puanı ve *dikey muhalefet* ve *yatay*

muhalefet alt boyutlarının istatistiksel yönden anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre örgütsel muhalefet düzeyinin örgütsel dışlanma algısındaki toplam varyansın yaklaşık %15'ini açıkladığı söylenebilir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel muhalefet algıları yüksek düzeydedir. Alanyazında bu sonuç ile benzerlik ve farklılık gösteren araştırmalar bulunmaktadır. Özellikle başka çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel muhalefet algıları “düşük” düzeyde olduğu da görülmüştür (Kassing, 2001; Kassing ve Avtgis, 1999; Goodboy ve diğerleri, 2008; Evans, 2007). Araştırmada ilk olarak öğretmenlerin örgütsel muhalefet ve örgütsel dışlanma algıları cinsiyetlerine göre incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, kadın ve erkek öğretmenlerde örgütsel muhalefet davranışı düzeyinin birbirine yakın olduğu söylenebilir. Alanyazında araştırmanın bu sonucu ile benzerlik ve farklılık gösteren araştırmalar bulunmaktadır. Zhuang (2002) örgütsel muhalefeti açık ve gizli muhalefet alt boyutlarıyla incelemiştir. Cinsiyet değişkenine göre açık muhalefette anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir. Araştırmaya göre erkeklerin kadınlara göre daha fazla açık muhalefet davranışı sergiledikleri görülmüştür. Teski (2017) cinsiyetin örgütsel muhalefet algısını, nedenlerini ve şekillerini etkilemediğini belirtmiştir. Esendemir (2019), Uğurlu (2017), Aydın (2015) da benzer sonuç elde edip cinsiyetin örgütsel muhalefet algısını etkilemediğini saptamıştır. Öztürk (2019) örgütsel muhalefeti, yönetsel ve kişisel nedenler olmak üzere iki alt boyutta incelemiştir. Cinsiyet değişkenine göre alt boyutlarda anlamlı düzeyde farklılık tespit edememiştir. Ağalday (2017) cinsiyet değişkenine göre yatay ve dikey muhalefet boyutunda anlamlı bir fark tespit etmiştir. Ağalday (2017), öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, örgütsel muhalefet algısının örgütsel muhalefet toplam ve alt boyutlarında anlamlı düzeyde bir farklılık belirlemiştir. Erkeklerin kadınlara göre örgütsel muhalefet toplam ve alt boyutlarında daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Arayıt (2020) ve Gürler (2020) cinsiyet değişkenine göre örgütsel muhalefet puanında ve yatay muhalefet boyutunda anlamlı düzeyde farklılık tespit etmiştir. Araştırmaya göre erkeklerin puanlarının kadınlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna karşın dikey muhalefet boyutunda anlamlı farklılaşma görülmemiş yani cinsiyet muhalefet algısını bu boyutta etkilememektedir. Kayış (2019), çalışmasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olarak erkek öğretmenlerin kadınlara göre daha fazla örgütsel muhalefet davranışı gösterdiklerini tespit etmiştir.

Araştırma sonucuna göre öğretmen algılarına göre ÖD ve alt boyutları olan hiçleştirme ve yalnızlaştırmanın cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaştığı erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek ÖD algısına sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Dönmez (2018) yaptığı çalışmada ÖD, yalnızlaştırma ve hiçleştirme alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Abaslı (2018), ÖD alt boyutları olan hiçleştirme ve yalnızlaştırmanın cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit etmiştir. Turgut (2021), cinsiyet değişkenine göre iş yerinde dışlanma algısının anlamlı düzeyde farklılaştığını ve erkeklerde kadınlara oranla dışlanma algısının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Pelit (2018), Gürsel (2018), Elmas (2018), Kumral (2017), Öz (2019) cinsiyet değişkenine göre örgütsel dışlanma algısının anlamlı düzeyde farklılaşmadığını bulmuşlardır.

Araştırmada ikinci olarak öğretmenlerin örgütsel muhalefet ve örgütsel dışlanma düzeyleri eğitim kademesine göre incelenmiştir. Araştırmada öğretmen algılarına göre ÖM ve ÖD düzeyleri öğretmenlerin çalıştığı eğitim kademesine göre incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, ÖM toplam puan ve alt boyutları açısından incelendiğinde eğitim kademesine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır. Ergün (2017) eğitim kademesine göre öğretmenlerin örgütsel muhalefet ve alt boyutları olan dikey, yatay ve dışa aktarılmış muhalefetin anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığını bulmuştur. Erdal (2020) eğitim kademesi değişkeninin öğretmenlerin örgütsel muhalefet algısında anlamlı bir farklılığa neden olmadığını bulmuştur. Bu çalışmalar mevcut çalışmayla benzerlik göstermektedir. Korucuoğlu (2016) diğer çalışmalarda olduğu gibi eğitim kademesine göre örgütsel muhalefetin örtük ve gizli muhalefet alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılık tespit edememiştir.

Mevcut araştırmada öğretmen algılarına göre ÖD, alt boyutları olan yalnızlaştırma ve hiçleştirmenin eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Eğitim kademesi değişkeninde, okul öncesi öğretmenlerinin ortaokul ve lise öğretmenlerine göre ÖD (yalnızlaştırma ve hiçleştirme alt boyutu) algıları anlamlı düzeyde yüksektir. Aynı zamanda ilkokul öğretmenlerinin de ortaokul ve lise öğretmenlerine göre ÖD (yalnızlaştırma ve hiçleştirme alt boyutu) algıları anlamlı düzeyde yüksektir.

Araştırmada öğretmen algılarına göre ÖM ve ÖD düzeyleri branşa göre incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, ÖM toplam puan ve alt boyutları açısından incelendiğinde branşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır. Arayıt (2020) çalışmasında öğretmenlerin branşının örgütsel muhalefet toplam ve alt boyutları arasında anlamlı düzeyde farklılığa neden olmadığını belirlemiştir. Bu sonuç mevcut çalışma ile benzerlik göstermektedir. Gürler (2020) mevcut çalışmalar gibi branş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edememiştir. Bu ve diğer bulgular dikkate alındığında branş, cinsiyet ve eğitim düzeyi gibi demografik değişkenlerin örgütsel muhalefet algıları için anlamlı bir farklılık yaratacak yapıda olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla demografik değişkenler karşılaştırıldığında örgütsel muhalefet algıları için istatistiksel olarak bir farklılık oluşturmamaktadır. Araştırma sonuçlarına göre ortaya çıkan bu bulgu yöneticilere muhalefet algılarına dair politika üretirken demografik değişkenlerin temele alınmayabileceğine dair bir çıktı olarak değerlendirilebilir.

Araştırmada üçüncü olarak öğretmen algılarına göre örgütsel muhalefet ile örgütsel dışlanmaları arasındaki ilişki incelenmiştir. Pearson korelasyon analizi sonucuna göre öğretmen algılarına göre ÖM (alt boyutları dikey muhalefet ve yatay muhalefet) ve ÖD (alt boyutları hiçleştirme ve yalnızlaştırma) arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel muhalefet algısı arttıkça örgütsel dışlanma algısı da aynı yönde artmaktadır.

Mevcut çalışma şimdiye kadar araştırılmadığı düşünülen değişkenler üzerinde yoğunlaşmıştır. ÖM ve ÖD ile ilgili yurt içi ve yurt dışı birçok çalışma vardır. Kassing ve McDowell (2008) örgütsel adalet algısının örgüt çalışanlarının dikey muhalefet stratejisini olumlu yönde etkilediği gözlemlerken yer değiştirmiş ve yatay muhalefet stratejilerini ise olumsuz etkilediğini saptamıştır. Arayıt (2020), genel olarak toplam örgütsel muhalefet ile toplam işe yabancılaşma arasında düşük düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki saptamıştır. Mevcut çalışmayla ilişkisine bakıldığında muhalif olma durumu karşısında dışlanmayla karşılaşan birey devamında işe yabancılaşabilir. Kayış (2019), öğretmenlerin örtük muhalefet ve haber uçurma davranışı ile mobbing arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir. Buna karşın açık muhalefet ve mobbing

arasında da negatif ilişki bulunmuştur. Erdal'ın (2020), elde ettiği bulgulara göre örgütsel muhalefet ile örgütsel demokrasi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Gürler (2020), okul yöneticilerinin açık liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aydın (2015), örgütsel muhalefet ile politik davranış ve örgütsel politika algıları arasında orta düzeyde pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Yıldırım ve Tokgöz (2020), kayırmacılığa yönelik algılarla örgütsel muhalefet arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir. Korucuoğlu ve Şentürk (2020) örgütsel muhalefet ile örgütsel güç oyunları arasında pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki tespit etmiştir. Yaşa (2018), örgütsel özdeşleşme ve örgütsel muhalefet arasında anlamlı ilişki saptamıştır. Ferris vd. (2008), örgütsel dışlanmanın çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel sağlıklarını olumsuz etkilediğini gözlemlemişlerdir. Leung vd. (2011), iş yerinde dışlanmanın işe bağlılık ile negatif ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. İş yerinde karşılaşılan dışlanma davranışının çalışanların iş ilişkilerini ve performanslarını olumsuz etkilediği görülmüştür. Wu vd. (2012), örgütsel dışlanmanın duygusal tükenme, iş yerinde moral bozukluğu ve duygusal tükenme ile arasında pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Haq (2014) örgütsel dışlanma ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki tespit etmiştir. İş performansı ve örgütsel dışlanma arasında da negatif ilişki bulunmuştur. Alanyazında yapılan tüm bu çalışmalar gösteriyor ki ÖM davranışının birçok örgütsel kavramla ilişkisi bulunmuştur. İlişkisi bulunan kavramlardan bazıları şunlardır: Örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti, örgütsel depresyon algıları, damgalanma eğilimleri, işe yabancılaşma, mobbing, örgütsel güç oyunları gibi kavramlardır. Yapılan çalışmalarda ÖM ve tüm bu kavramlar arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Mevcut çalışmada da ÖM ve ÖD arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Tüm bu çalışmaların ortak noktası ÖM davranışı sergileyen öğretmenlerin yönetim tarafından iyi karşılanmadığı ve neticesinde de üstte sayılan kavramların ön plana çıktığı belirlenmiştir. Mevcut çalışmada ise ÖM beraberinde düşük düzeyde de olsa ÖD'yi beraberinde getirmiştir.

Araştırmada son olarak öğretmen algılarına göre örgütsel muhalefet davranışının örgütsel dışlanma düzeylerini yordama durumları incelenmiştir. Öğretmenlerin ÖM algısının ÖD davranışını nasıl etkilediğine dair literatürde herhangi bir çalışma bulunmamıştır. Bulgular incelendiğinde örgütsel muhalefet toplam puanları ile dikey muhalefet ve yatay muhalefet boyutlarının örgütsel dışlanma algısını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir.

Aktürk (2019) öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarının ve örgütsel depresyon algısının damgalamanın alt boyutlarını kısmen açıkladığını belirtmektedir. Erdal (2020) örgütsel muhalefetin örgütsel demokrasiyi yordadığını belirtmiştir. Okul yöneticilerinin açık liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarındaki değişimin %11'ini açıkladığı saptanmıştır. Aydın (2015) örgütsel politika ve politik davranışın, örgütsel muhalefeti yordama gücünü istatistiksel açıdan anlamlı bulmuştur. Kavak (2016) örgütsel adaletin toplam varyansı %18 açıkladığını ifade etmiştir. Örgütsel adaletin örgütsel sessizliği yordamada düşük düzeyde anlamlılığı bulunmuştur. Yıldırım ve Tokgöz (2020) kayırmacılığa ilişkin algıların örgütsel muhalefet davranışına pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı ve örgütsel muhalefet davranışını %76 açıkladığını belirtmiştir. Uysal (2019) çalışanların sinizm düzeyindeki değişimin %32.7'sini, örgütsel dışlanma algısındaki değişimin açıkladığını belirlemiştir. Abaslı (2018), örgütsel dışlanmanın "Yalnızlaştırma" boyutunun, işe yabancılaşmanın ise "Güçsüzlük" ve "Yalıtılmışlık" boyutlarının örgütsel sinizmin anlamlı yordayıcısı olduğunu saptamıştır. Turgut (2021) genel

sosyal iklim algısının katılımcıların dışlanma algısındaki toplam varyansın % 8.7'sini açıkladığını tespit etmiştir. Regresyon sonuçlarına göre sosyal iklim, örgütsel dışlanma algısını azaltan bir faktör olduğu görülmüştür. Turgut (2021) iş görenlerin örgütsel dışlanma algılarının işten ayrılma niyetlerini etkilediğini belirtmiştir. Halis ve Demirel (2016), sosyal desteğin örgütsel soyutlamayı etkilediğini tespit etmiştir. Elmas (2018), karanlık üçlü kişilik yapısının örgütsel dışlanma üzerinde kuvvetli etkisi olduğunu belirtmiştir.

Mevcut çalışma neticesinde ÖM algısının ÖD davranışını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığını, toplam varyansın %15'ini açıkladığı görülmüştür. Yani ÖM davranış gösteren kişilerin %15'inin ÖD davranışına maruz kalacağı öngörülmektedir. Birçok okulda yönetime karşı eleştirel tutum sergileyen öğretmenlerin yönetim veya çalışma arkadaşları tarafından dışlanabildiği düşünülmektedir. Bu çalışma bilimsel olarak araştırmacının hipotezini destekleyip literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Bu araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre araştırmacı ve uygulamacılara aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

- Mevcut çalışmada ÖM ve ÖD arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmacılar farklı değişkenler ile başka çalışmalar yapabilirler. Bu uygulama aşamasında her iki kavramla ilgili yeni bulguların elde edilmesine katkı sağlayacaktır. Ayrıca farklı araştırma modeli dikkate alınarak yeni uygulamalara da yer verilebilir.

- Araştırmanın örneklemini Elazığ ili oluşturmaktadır. Farklı bölgeler veya illerde aynı çalışma gerçekleştirilebilir. Özellikle Uygulama aşamasında farklı örneklem türlerinin kullanılabilmesi evrenlerde çarpıcı sonuçlar elde edilebilir.

- Araştırma sadece kamu okullarında çalışan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Araştırma özel okullarda çalışan öğretmen görüşleriyle tekrar yapılabilir.

- Araştırmanın örneklemini yalnızca öğretmenler oluşturmaktadır. Bir sonraki çalışmada yönetici görüşlerinden de yararlanılabilir. Görüşler karşılaştırılabilir.

- Bu çalışmada nicel araştırma yapılmış olup sonraki araştırmalarda nitel araştırma yöntemi kullanılarak bu çalışma desteklenebilir. Yine başka bir araştırmada hem nitel hem de nicel değişken kullanılarak karma bir araştırma yöntemi kullanılarak katılımcı görüşleri alınabilir.

- Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında özellikle yöneticilerin uygulamalarına muhalif davranışların ortaya çıkmasına dair öngörülebilir tutum ve davranışlar içinde olmaları önem arz etmektedir.

- Mevcut çalışmada öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışı neticesinde örgütsel dışlanma algısına sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bu öğretmenleri örgütsel dışlanmaya iten yönetsel, örgütsel ve bireysel nedenler üzerinde çalışmalar yapılabilir.

- Mevcut çalışma sonucunda cinsiyet, okul türü ve branş değişkenlerine göre ÖD algısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu değişkenler ÖD algısında farklılığa yol açmasındaki sebepler araştırılabilir.

- Araştırmada öğretmen algılarına göre ÖM ve ÖD arasındaki ilişki incelenmiştir. ÖM davranışı sonucu oluşan ÖD davranışının sonrasında bireyde oluşan etkileri incelenmemiştir. Gelecek çalışmalarda ÖD'nin örgütü ve kişiyi nasıl etkilediği araştırılabilir.

• Öğretmen algılarına göre ÖD çalıştıkları okul kademeleri azaldıkça arttığı görülmüştür. Bunun sebepleri araştırılabilir. Buna dair içerik analizinin yapılabileceği uygulamalar yürütülebilir.

• Mevcut çalışmada erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel dışlanma algısının yüksek olduğu görülmüştür. Erkek öğretmenler ile bu durumla ilgili çalışmalar yapılabilir.

• Örgütsel muhalefetin örgütlerin demokratikleşmesinde önemli bir yeri olduğu görülmüştür. Örgütlerde demokratikleşmeyi önemseyen yöneticiler için muhalefeti daha iyi anlamaları sağlanarak araştırma sonucu farkındalık sağlayacak nitelikte olabilir. Bu konuda yöneticilerin uygulamalarına bu bakış açısıyla yön vermeleri önemlidir.

Çıkar Çatışması Bildirimi

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması yoktur.

Destek/Finansman Bilgileri

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

Etik Kurul Kararı

Bu araştırma için Fırat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nda Etik izin (07.09.2021-Sayı no: E-97132852/302.14.01-81224) alınmıştır.

Kaynakça/References

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Abaslı, K. ve Özdemir, M. (2019). Örgütsel dışlanma ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1) , 265-282. <https://doi.org/10.26468/trakyasobed.481620>
- Akada, T. (2015). *Örgütsel muhalefete ilişkin öğretmen görüşleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Ağalday, B. (2017). *İlkokul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel muhalefet düzeyleri Arasındaki İlişki* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dicle Üniversitesi.
- Aktürk, A. (2019). *Öğretmenlerin damgalanma eğilimleri ve örgütsel muhalefet davranışlarının, örgütsel depresyona etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Alparslan, A. M. (2016). Örgütlerde sessizlik ve düşüncelerini açıkça ifade etme davranışları. P. Kanten, ve S. Kanten içinde, *Örgütlerde davranışın aydınlık ve karanlık yüzü*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Arayıt, E. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları ve işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin bazı değişkenlere göre incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Ataç, O. L. (2015) *Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet ilişkisi: Beyaz Yakalılar üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Celal Bayar Üniversitesi.
- Aydın, M. A. (2015). *Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet, Örgütsel Politika ve Politik Davranış Algıları Arasındaki İlişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (5. Baskı). Pegem Akademi.
- Can, A. (2016). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (4.Baskı). Pegem Akademi.
- Dağlı, A. (2015). Örgütsel muhalefet ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53), 198-218. <https://doi.org/10.17755/esosder.45359>
- Dağlı, A. ve Ağalday, B. (2014). Öğretmenlerin örgütsel muhalif davranış biçimlerine ilişkin görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(50), 112-128. <https://doi.org/10.17755/esosder.54733>
- Dönmez, H. (2018). *Tekirdağ'da görev yapan öğretmenleri örgütsel dışlanma düzeyi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Elmas, T. (2018). *Karanlık üçlü ve örgütsel dışlanma arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Erdal, İ. (2020). *Öğretmen görüşlerine göre okullarda örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Ergün, H. (2014). *Örgütsel muhalefete etki eden başlatıcı ve aracı değişkenler* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Pamukkale Üniversitesi.

- Erkasap, A. (2020). *Çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel demokrasi algılarının örgütsel muhalefet davranışları ve örgütsel sessizlikleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi* [Yayınlanmamış doktora tezi]. İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Esendemir, E. (2019). *İş tatmini algısı ve prososyal davranış eğilimleri ilişkisinde örgütsel muhalefet davranışının aracılık rolü: Mehmet Akif Üniversitesi Örneği* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Evans, A. (2008). Dealing with dissent: Whistleblowing, Egalitarianism, and The Republic of The Firm. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 3, 267-279. <https://doi.org/10.1080/13511610802404898>
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of applied psychology*, 93(6), 1348. <https://doi.org/10.1037/a0012743>
- Garner, J. T. (2006). *When things go wrong at work: expressions of organizational dissent as interpersonal influence* [Unpublished Master Thesis]. Texas A & M University.
- Garner, J. T. (2017). An examination of organizational dissent events and communication channels: Perspectives of a dissenter, supervisors, and coworkers. *Communication Reports*, 30(1), 26-38. <https://doi.org/10.1080/08934215.2015.1128454>
- Graham, J. W. (1983). *Principled organizational dissent*. [Unpublished Doctoral Thesis]. Northwestern University.
- Goodboy, A. K., Chory, R. M., & Dunleavy, K. N. (2008). Organizational Dissent as a Function of Organizational Justice. *Communication Research Reports*, 25, 255-265. <https://doi.org/10.1080/08824090802440113>
- Gürler, M. (2020). *Okul yöneticilerinin açık liderlik davranışlarının örgütsel muhalefete etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Gürsel, Ö. (2018). *Örgütsel sessizlik ve sinizm ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracılık rolü: Belediye çalışanları üzerine bir inceleme* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Halis, M. ve Demirel, Y. (2016). Sosyal desteğin örgütsel soyutlama (dışlanma) üzerine etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 318-335.
- Haq, I. U. (2014). Workplace ostracism and job outcomes: Moderating effects of psychological capital. In *Human Capital Without Borders: Knowledge and Learning for Quality of Life: Proceedings of the Management, Knowledge and Learning International Conference*, Portorož, Slovenia: 1309-1323.
- Hitlan, R. T., Clifton, R. J., & DeSoto, M. C. (2006). Perceived ostracism in the workplace: The moderating effects of gender on work-related attitudes and psychological health. *North American Journal of Psychology*, 8(2), 217-236.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kassing, J. W. (1998). Development and validation of the organizational dissent scale. *Management Communication Quarterly*, 12(2), 183-229. <https://doi.org/10.1177/0893318998122002>
- Kassing, J. W. (2000). Exploring the relationship between workplace freedom of speech, organizational identification, and employee dissent. *Communication Research Reports*, 17(4), 387-396. <https://doi.org/10.1080/08824090009388787>

- Kassing, J. W. (2001). From the looks of things: Assessing perceptions of organizational dissenters. *Management Communication Quarterly*, 14(3), 442-470. <https://doi.org/10.1177/0893318901143003>
- Kassing, J. W. and Armstrong, T. A. (2002). Someone's going to hear about this: Examining the association between dissent-triggering events and employees' dissent expression. *Management Communication Quarterly*, 16(1), 39-65. <https://doi.org/10.1177/0893318902161002>
- Kassing, J. W. and Avtgis, T. A. (1999). Examining the relationship between organizational dissent and aggressive communication. *Management Communication Quarterly*, 13(1), 100-115. <https://doi.org/10.1177%2F0893318999131004>
- Kassing, J. W. and Avtgis, T. A. (2001). Dissension in the organization as it relates to control expectancies. *Communication Research Reports*, 18(2), 118-127. <https://doi.org/10.1177/0893318902161002>
- Kassing, J. W., & McDowell, Z. J. (2008). Disagreeing about what's fair: Exploring the relationship between perceptions of justice and employee dissent. *Communication research reports*, 25(1), 34-43. <https://doi.org/10.1080/08824090701831784>
- Kavak, O. (2016). *Örgütsel adalet algısının örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefet davranışı üzerine etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kafkas Üniversitesi.
- Kayış, E. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları ile mobbing yaşamaları arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Kepenek, Ö. (2008). *Öğretmenlik meslek etik ilkelerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi* (Kocaeli ili örneği) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Kızıl, S. (2019). Örgütsel dışlanma. C. N. Karabey ve G. Kerse (Ed.), *Örgütsel davranış düzleminde güncel kavramlar içinde* (s. 245-270). Gazi Kitabevi.
- Korucuoğlu, T. (2016) *Örgütsel güç oyunları ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Korucuoğlu, T. ve Şentürk, İ. (2020). Örgütsel güç oyunları ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki (İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmen görüşleri bağlamında). *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(2), 428-447. <https://10.16986/HUJE.2018045306>
- Kumral, T. (2017). *İşyeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracı rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Kurzban, R., & Leary, M. R. (2001). Evolutionary origins of stigmatization: The functions of social ostracism. *Psychological Bulletin*, 127(2), 187-208. <https://10.1037//0033-2909.127.2.187>
- Leung, A. S., Wu, L. Z., Chen, Y. Y., & Young, M. N. (2011). The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 836-844. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.01.004>
- Miceli, M. P. and Near, J. P. (1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistleblowing decisions. *Personnel Psychology*, 38(3), 525-544. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1985.tb00558.x>
- Öz, T. (2019). *Eğitim örgütlerinde siber zorbalık ile örgütsel dışlanma arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi.

- Öztürk, O. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel muhalefetin nedenlerine ilişkin görüşleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Payne, H. J. (2014). Examining the relationship between trust in supervisor. Employee relationships and workplace dissent expression. *Communication Research Reports*, 31(2), 131-140. <https://doi.org/10.1080/08824096.2014.907141>
- Pelit, O. (2018). *Örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyetine etkisi: Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Redding, W. C. (1985). Rocking Boats, Blowing Whistles, and Teaching Speech Communication. *Communication Education*, 34, 245-258. <https://doi.org/10.1080/03634528509378613>
- Sims, R. L. and Keenan, J. P. (1998). Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables. *Journal of business ethics*, 17(4), 411-421. <https://doi.org/10.1023/A:1005763807868>
- Soylu, B. (2010). *Psikolojik ve sosyal dışlanma ile sosyal reddedilme kavramları arasındaki farklılıkların saldırganlık temelinde incelenmesi: Cinsiyet, bağışlayıcı kişilik ve negatif duygulanımın rolü* [Yayımlanmış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Teski, A. (2017). *Okul yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Uşak Üniversitesi.
- Turgut, M. (2021). *Sağlık kurumlarında sosyal iklimin örgütsel dışlanma üzerindeki etkisinin incelenmesi: Bir alan araştırması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Tutar, H., ve Sadykova, G. (2014). Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *Journal of Business Science*, 2(1), 1-6. <https://doi.org/10.22139/ibd.26606>
- Uğurlu, E. (2017). *Öğretmenlerin politik yetileri ve örgütsel muhalefet düzeyi arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Uşak Üniversitesi.
- Uysal, H. T. (2019). Örgütsel dışlanmanın çalışanlarda sinizm gelişimine etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 319-326. <https://doi.org/10.18506/anemon.418868>
- Wu, L. Z., Yim, F. H. K., Kwan, H. K., & Zhang, X. (2012). Coping with workplace ostracism: The roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *Journal of management studies*, 49(1), 178-199. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2011.01017.x>
- Yang, J. (2012). *Workplace ostracism and performance related outcomes: A process model incorporating social influence and social identity theories*. [Unpublished Doctoral Thesis]. State University of New York.
- Yaşa, R. (2018). *Liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Yıldırım, A. ve Tokgöz, A. (2020). Kayırmacılık algısının örgütsel muhalefet davranışı üzerindeki etkisi. *Alanya Akademik Bakış*, 4(3), 541-560. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.688172>
- Zhuang, J. (2002). *Whistle-Blowing And Peer Reporting: A Cross-Cultural Comparison Of Canadians And Chinese*. [Unpublished Master Thesis]. Alberta: Lethbridge University.

İletişim/Correspondence

Öznur YOL
oznurylmaz@hotmail.com

Doç. Dr. Muhammed ZİNCİRLİ
mzincirli@firat.edu.tr