

Organizational Dissent Behavior Scale: Validity and Reliability Study¹

Elif ILIMAN PUSKULLUOGLU², Ahmet DUMAN³**About the Article**Received: 02.09.2023
Accepted: 01.12.2023
Published: 01.05.2024**Keywords:**organizational dissent,
onstage dissent behaviors,
backstage dissent
behaviors, academic staff.**Abstract**

The aim of this study is to develop a valid and reliable measurement tool to assess the organizational dissent behaviors of academic staff. In order to achieve this aim, data were collected from academic staff in the spring semester of the 2020-2021 academic year. Exploratory and confirmatory factor analyses were conducted to determine the construct validity of the scale. Exploratory factor analysis revealed a four-factor structure. The dimensions of the scale were named as Vocalization, Dissident Actions, Passive Reactions, and Political Tactics. The resulting four-factor structure explains 56.29% of the total variance. The 23 items on the scale are scored on a range of 1-Never to 5-Always. Only the first item of the scale is reversed. An increase in the total score obtained from a dimension of the scale or from the scale means an increase in dissent behavior. The 23-item and four-factor structure of the scale was also tested with confirmatory factor analysis. In confirmatory factor analysis, χ^2/sd ratio was 1.97 (433.57/219), and other goodness of fit values were found as RMSEA=.05, NFI=.85, NNFI=.90, CFI=.91, IFI=.92, GFI=.88, RMR=.08, SRMR=0.07. Regarding the reliability of the scale, item-total correlations, Cronbach's Alpha reliability coefficient, and item-total correlations of the lower and upper 27% groups were examined. As a result, a psychometrically adequate, valid, and reliable measurement tool was developed to assess the organizational dissent behaviors of academic staff in educational organizations.

For CitationIliman Puskulluoglu, E. & Duman, A. (2024). Organizational dissent behaviors scale: Validity and reliability study. *MSKU Journal of Education*, 11(1), 39-52. DOI: 10.21666/muefd.1354365.

Educational administration is a sub-discipline of the educational sciences, but its founding principles are in the fields of organization and administration. In the studies carried out in educational administration, the phenomena in the field of organization and administration are evaluated by considering the unique textures of educational organizations. When it comes to the social sciences, it is not possible to say that any phenomenon is new. The same is true for the phenomenon of dissent. The origins of dissent can be traced back to antiquity. However, in organizational studies, dissent is handled relatively detached from this historical origin based on the organizational exit-voice-loyalty framework, which is based on Hirschman's (1970) conceptualization of voice (see: Agalday, Ozgan, & Arslan, 2014; Akada & Beycioglu, 2019; Aksel, 2013; Dagli, 2015; Farrell, 1983; Garner, 2009; Gorden, 1988; Graham, 1986; Kassing, 1997; Otken & Cenkci, 2013; Stewart, 1980). This justification is not wrong, but it is incomplete. Because if a phenomenon whose origins can be traced back to antiquity is treated as if it emerged in the 1970s, it cannot be presented holistically. In other words, vocalization is an important form of expression of dissent. Employees can express their dissent if there are appropriate channels. However, dissent should not only be a phenomenon related to vocalization. Because dissent should also be a form of behavior that can be exhibited both directly and indirectly. Based on this foresight, in this study, organizational dissent in the educational organizations is addressed both within the framework of exit-voice-loyalty, and as a form of behavior exhibited directly and indirectly. In the present section of the study, the etymological origin, historical usage, direct and indirect forms of dissent, academia, and the phenomenon of dissent are discussed, respectively. After the outlined problem situation, the scales of organizational dissent behaviors in the literature, the ways in which the scale of organizational dissent behaviors developed in this study considering educational organizations

¹ This study is derived from first author's doctoral dissertation (Iliman Puskulluoglu, 2023) completed under the supervision of Prof. Dr. Ahmet DUMAN.

² Ege University, elif.iliman@gmail.com - ORCID: 0000-0001-9390-1139

³ Mugla Sitki Kocman University, aduman@mu.edu.tr - ORCID: 0000-0002-3392-3819

differs from other scales in the literature, and the structure handled within the scope of the research are given.

Dissent etymologically comes from the Latin root *sentire*. While *sentire* means *to feel and think*, the prefix *dis-* adds the meaning of *different*. In other words, dissent comes from the Latin word *dissentire*, which means *to feel and think differently*. The word was used in the 15th century in the sense of *taking without approval and consent*, and in the 16th century in the sense of *differentiating in thought*. In today's English dictionary (Merriam Webster Dictionary, dissent), it is defined as both a verb and a noun in the sense of *not giving consent, differing in thought, political dissent against the government or its policies*. The Turkish dictionary (Turk Dil Kurumu, muhalefet) defines dissent as *1- the state of being against an attitude, an opinion, a behavior, or a contradiction; 2- a group of people who have the opposite opinion or attitude; 3- a party or parties that are outside the government in a democracy*.

Although dissent has existed in thought and behavior since antiquity, it was not until the 16th century that it was used in its current sense. The boundaries drawn by Iliman Puskulluoglu and Ekinci (2021) for resistance can be applied to the phenomenon of dissent. Although dissent is also a concept specific to modern societies, its actualization depends on an individual's status as a subject. In other words, in societies where the boundaries of public and personal space are clearly defined, individuals can exhibit dissent behaviors as a result of the violation of their own space. In pre-modern societies, on the other hand, dissent, like resistance, can be seen as a problem that needs to be suppressed, prevented, and punished.

The emergence of dissent as a phenomenon in organizational life coincides with the turn of the 20th century. The reason for this situation can be attributed to the fact that although the origin of administration can be traced back to the ancient period, the accumulation of administration knowledge increased after the 20th century. Similarly, it can be said that the study of dissent behaviors in educational organizations gained popularity after the 20th century. In organizational life, dissent has generally been handled as the expression and vocalization of dissident thought based on the conceptualization of exit-voice-loyalty in organizations (see. Aksel, 2013; Altinkurt & Iliman-Puskulluoglu, 2017; Dagli, 2015; Farrell, 1983; Gorden, 1988; Hirschman, 1970; Iliman Puskulluoglu & Altinkurt, 2018; Kadi & Beytekin, 2015; Kassing, 1997; Kassing, 2002; Kassing 2011; Otken & Cenkci, 2013; Stewart, 1980). As stated above, this situation is not wrong, but it is incomplete. Because silence is ignored in the conceptualization of dissent that is handled within the framework of exit-voice-loyalty. However, according to Althusser (2016), silence can also be accepted as a part of the power relations. That is, in some cases, silence can be considered as dissent.

As the history of thought and science shows, different opinions or dissenting stances have not always been welcomed, and environments for dissent have not always been provided by administrations to individuals or employees. This has sometimes led to employees not directly displaying their true thoughts or stances. According to Goffman (2014), people can behave differently when others are present and when they are not. They behave in the presence of others in the way they want to show themselves. In this context, the place where there are other people is, in Goffman's words (2014), the *frontstage*. Although the concept of *frontstage* in English is used as *front of the stage* in Turkish, what is meant by the concept of *frontstage* (*sahne onu*) is the *onstage behaviors that take place in front of the curtain*. So, in this study, onstage behaviors are used. *Onstage behaviors* include all forms of power or dissent, as Balandier (2021) discusses in his work *Le Pouvoir Sur Scenes* (*Onstage Power/Sahnelenen Iktidar*). Because all these behaviors contain a kind of theatricality. Similarly, organizational dissent, which is conceptualized in the administrative literature and organizational studies as the voicing of dissenting opinions, is, in Scott's (1995) terms, a *public transcript*. In Turkish, *public* (*kamusal*) means *related to or belong to public*. However, the word *public* in English also means *to make public*. In other words, *public transcripts* refer to behaviors that are *publicly performed, in other words, onstage, in front of everyone's eyes*.

Onstage dissent behaviors constitute an important part of this study. Employees will be able to express their dissent when there are appropriate channels or stage their dissent when there is an appropriate environment. In this context, organizational dissent behavior can be both voiced and onstage as a dissenting action. However, when there is no suitable environment, employees may look for alternative

ways to stage their dissent. Because, as in the laws of physics, every action causes a reaction. In organizations, every power applied creates resistance (Foucault, 1978). In other words, employees can show their reactions to organizational events, albeit indirectly. Different researchers (see Gorden, 1988; Kassing 1998, Mumby, 1997) have also discussed behaviors in which dissent is not directly observed but a stand against the systems of domination is used. These indirect reactions are considered *backstage dissent behaviors* in this study. *Backstage* is, in Goffman's words (2014), the place where the reality suppressed on stage emerges. Scott (1995), on the other hand, deals with the behaviors that take place behind the scenes with the concept of *hidden transcripts*. *Backstage behaviors* occur as a result of deliberate changes in the form of dissent behaviors that are unlikely to be directly onstage or because employees avoid it for various reasons. These behaviors do not have strict predetermined boundaries and may occur depending on the context. For example, behaviors such as *rumors, gossip, folktales, anonymous threats, grumbling, masks, linguistic codes, dialects, and gestures, metaphors, rituals* can be considered in this context (Scott, 1995, pp. 192-270).

Political tactics are one of the concerns that can be discussed within the context of backstage dissent behaviors. Political tactics are a kind of organizational game and enable employees to make their requests more easily by using power and influence mechanisms. Although there are many classifications of political tactics and many political behaviors in the literature, the most commonly used political tactics can be considered as *ingratiating, managing information, managing impressions, coalition building, scapegoating and networking* (Allen, Madison, Porter, Renwick, & Mayes, 1979, pp. 79-80; Kipnis, Schmidt, & Wilkinson, 1980, pp. 440-446; Vecchio, 1988, as cited in Hoy & Miskel, 2010, pp. 224-225). Passive reactions, which are similarly related to organizational resistance, are another issue that can be handled within the framework of backstage dissent behaviors. Waldron (1999) considers organizational resistance as a reaction to any system or existing practices. Organizational resistance can be shown in many direct and indirect ways. The display of organizational resistance directly or indirectly may vary depending on the organization and the employee. In the context of organizational resistance, *sabotage, insubordination, tardiness, ignoring a directive, and pretending to work* can be considered (Ashforth & Mael, 1998, p. 101). Although these behaviors are evaluated in the context of organizational resistance, each of them corresponds to a passive reaction.

As seen in the paragraphs above, in this study, dissent in educational organizations is considered a behavior that can be onstage directly or indirectly, including vocalization. For dissent to occur, either directly or indirectly, universities must be autonomous, and faculty members must be free in a democratic setting. However, looking at the historical situation of higher education institutions, they have frequently experienced political and capital pressure (Giroux, 2018), had to cope with municipal and religious administrations (Timur, 2000), and so have not always been provided with these conditions. Though it is also very important that academic staff can express their dissent through their thoughts and behaviors. Because faculty members raise individuals who take part in all areas of society, in education, law, health, economy, and politics.

To conclude, measuring the organizational dissent behaviors of faculty members is of great importance. The scale developed by Kassing (1998) and different Turkish adaptations of the scale (Aksel, 2013; Altinkurt & Iliman Puskulluoglu, 2017; Dagli, 2015; Ergun & Celik, 2018; Kaya, 2016; Korucuoglu, 2016; Otken & Cenkci, 2013) are frequently used in the literature to measure organizational dissent behaviors. Depending on the Turkish adaptation of the scale, the scale dimensions are addressed within the framework of different conceptualizations of dissent as *explicit, implicit, vertical, horizontal, external, questioning explicit, constructive explicit, hidden, indirect, expressed to managers, expressed to colleagues, expressed to family and friends outside the school*. In addition, there is also a scale developed by Ozdemir (2010) that measures the causes of organizational dissent behaviors. However, as stated in the introduction of the study, although it is stated that organizational dissent behaviors are measured in these studies, only to whom the dissent is expressed, in other words, the direction of dissent is tried to be revealed, and organizational dissent behaviors are addressed only based on the exit-voice-loyalty framework. In addition, higher education institutions may show similarities with other organizations. The organizational dissent scales developed so far are used in the literature, with adaptations in line with the similarities of higher education institutions with other organizations. However, higher education institutions are educational organizations, which means they have their own

unique textures. In this direction, it is also important to develop a measurement tool to assess the organizational dissent behaviors of academic staff working in higher education institutions as an educational organization. Considering all these and the fact that dissent can be both expressed as a voice and exhibited as a behavior, this study aims to develop a measurement tool that will enable the organizational dissent behaviors of academic staff to be revealed in a holistic manner. To achieve this aim, the dimensions of *Vocalization*, *Dissident Actions*, *Passive Reactions*, and *Political Tactics* are given below within the framework of the structure conceptualized as both onstage and backstage dissent behaviors.

Vocalization, as the name suggests, is related to organizational voice and silence. This dimension corresponds to *onstage dissent behaviors*. The goal of this dimension is to indicate to whom the academic staff would express their dissatisfaction with decisions made in the higher education institution that they believe are incorrect. Within the scope of this dimension, academic staff can choose to remain silent, speak to anyone who brings up the issue, speak to colleagues, express it in the settings where they are present, say it when they are face-to-face with administrators, or express it in a meeting, and indicate how frequently they stage various dissent strategies.

Dissident Actions encompass the dissenting behavior that is put into action. This dimension corresponds to *onstage dissent behaviors*. This dimension aims to reveal how the academic staff stages their dissent by putting their dissent into action in the face of injustices or decisions that they find wrong in the higher education institution. Within the scope of this dimension, academic staff indicate how frequently they stage various dissent strategies, such as applying to higher institutions against injustices, using legal processes, resigning from secondary duties in the case of decisions they find incorrect, writing annotations, petitions, and critical articles to express their dissenting opinions.

Passive Reactions, include dissent behaviors that consist of passive reactions in which dissent is indirectly displayed. This dimension corresponds to *backstage dissent behaviors*. The aim of this dimension is to reveal how the academic staff indirectly show their dissent in decisions that they find incorrect. Within the scope of this dimension, academic staff state how frequently they engage in various indirect dissent strategies such as not contributing to the work, slowing down the job, dragging the work, distancing themselves, and failing to accomplish what is expected of them.

Political Tactics, encompass dissent behaviors consisting of political tactics in which dissent is displayed indirectly. This dimension corresponds to *backstage dissent behaviors*. The aim of this dimension is to reveal how the academic staff display their dissenting opinion by using political tactics strategies in the higher education institution. Within the scope of this dimension, the academic staff indicate how often they engage in various indirect dissent strategies such as conveying their thoughts to people and committees who can voice their thoughts more effectively than them, following the administration closely, leaking the decisions taken in the administration and conveying them to the relevant people, trying to influence the decisions of the administration by lobbying before the meeting.

Method

The data of this study were collected from academic staff working in higher education institutions in the Aegean Region during the 2020-2021 academic year. All ethical measures and approvals required for scientific studies were followed. In this context, ethics committee approval dated 22.06.2020 and numbered 200146/124 was obtained from Mugla Sıtkı Kocman University Human Research Ethics Committee within the scope of the first author's doctoral dissertation. Based on the qualitative findings of the doctoral dissertation study of İliman Puskulluoğlu (2023) and within the framework of the theoretical structure in the literature, an item pool consisting of 39 statements was prepared. The statements in the item pool aim to reveal the dissent behaviors of the academic staff based on their own statements. It was planned to score the scale items related to the dissent behaviors of the lecturers on a five-point Likert scale ranging from "1-Never" to "5-Always". Field experts were consulted to ensure the content validity of the scale and to evaluate it in terms of meaning and appropriateness. After the feedback from the field experts, corrections were made, and a pilot study was conducted with the 36-item draft scale. The pilot application was conducted face-to-face with nine academic staff, the

suggestions received were evaluated, and necessary corrections were made. As a result, the scale, consisting of 36 items was ready for application.

Exploratory and confirmatory factor analyses were conducted to test the construct validity of the scale. Data collected from two separate samples were used for exploratory and confirmatory factor analyses. Exploratory factor analysis was conducted with the data collected from the first sample and confirmatory factor analysis was conducted with the data collected from the second sample. There are many different assumptions for deciding on an adequate sample size in scale development studies (Erkus, 2016). In this study, by examining different assumptions and taking DeVellis' (2016) views into consideration, it was decided that a participant group of approximately 300 people was sufficient to conduct the analyses. Exploratory factor analysis was conducted with data collected from 332 academic staff and confirmatory factor analysis was conducted with data collected from 298 academic staff.

The demographic characteristics such as title, gender, and age of the participants in the first sample group, for which exploratory factor analysis was conducted, are described respectively, and given in Table 1. Among the academic staff, 23.5% were professors/professor doctors (n=78), 17.2% were associate professors/ associate professor doctors (n=57), 21.1% were assistant professor doctors (n=70), 22.2% were research assistants/research assistant doctors (n=74) and 16% were lecturers/lecturer doctors (n=53). Of the academic staff, 55.1% were female (n=183) and 44.9% were male (n=149). Of the academic staff, 9.6% were 30 years of age or younger (n=32), 35.2% were between 31-40 years of age (n=117), 29.5% were between 41-50 years of age (n=98), and 25.6% were 51 years of age or older (n=85).

Table 1. Demographic Information of Exploratory Factor Analysis Participants

Demographic Variable	Personal Characteristic	Number of Academic Staff (n)	Percentage (%)
Gender	Female	n=183	%55,1
	Male	n=149	%44,9
Age	30 Years and Under	n=32	%9,6
	31-40 Age Range	n=117	%35,2
	41-50 Age Range	n=98	%29,5
	51 years and older	n=85	%25,6
Title	Lecturer/Lecturer Dr.	n=53	%16
	Res. Assis./Res. Assis. Dr.	n=74	%22,2
	Assis. Prof. Dr.	n=70	%21,1
	Asso. Prof./Asso. Prof. Dr.	n=57	%17,2
	Prof./ Prof. Dr.	n=78	%23,5
Total		332 academic staff	%100

Table 2. Demographic Information of Confirmatory Factor Analysis Participants

Demographic Variable	Personal Characteristic	Number of Academic Staff (n)	Percentage (%)
Gender	Female	n=139	%53,4
	Male	n=159	%46,6
Age	30 Years and Under	n=22	%7,4
	31-40 Age Range	n=138	%46,3
	41-50 Age Range	n=92	%30,9
	51 years and older	n=46	%15,4
Title	Lecturer/Lecturer Dr.	n=54	%18,1
	Res. Assis./Res. Assis. Dr.	n=77	%25,8
	Assis. Prof. Dr.	n=71	%23,8
	Asso. Prof./Asso. Prof. Dr.	n=55	%18,5
	Prof./ Prof. Dr.	n=41	%13,8
Total		298 academic staff	%100

The demographic characteristics such as title, gender, and age of the participants in the second sample group for which confirmatory factor analysis was conducted are described respectively and given in Table 2. Among the academic staff, 13.8% were professors/professor doctors (n=41), 18.5% were associate professors/ associate professor doctors (n=55), 23.8% were assistant professor doctors (n=71), 25.8% were research assistants/research assistant doctors (n=77) and 18.1% were lecturers/lecturer doctors (n=54). Of the academic staff, 46.6% were female (n=139) and 53.4% were male (n=159). Of the academic staff, 7.4% were 30 years of age or younger (n=22), 46.3% were between 31-40 years of age (n=138), 30.9% were between 41-50 years of age (n=92), and 15.4% were 51 years of age or older (n=46).

After the formation of the scale structure, normality analysis was performed. The normality of the scale was decided by examining the arithmetic mean, median, mode, kurtosis, and skewness coefficients. If the arithmetic mean, median and mode values are equal or close to each other, the distribution is normal (Demir, Saatcioglu, & Imrol, 2016; McKillup, 2005). In this study, the arithmetic mean, median and mode values were 2.53, 2.49 and 2.58, respectively. If the kurtosis and skewness coefficients are between -1 and +1, the distribution is normal (Tabachnick & Fidell, 2007). In this study, the skewness coefficients of the scale ranged between .52 and -.37, and the kurtosis coefficients ranged between -.86 and -.53. While removing outliers, Z scores, box plots and Mahalonobis distances were analyzed. Values outside the range of -3 to +3 in Z scores, values outside the box in box plots and values below .001 in Mahalonobis distances were removed (Cokluk, Sekercioglu, & Buyukozturk, 2016). A total of 1 data was cleaned by looking at the Z scores, 26 data by looking at the box plot, 2 data by looking at the Mahalonobis distance, and 29 data in total. In data cleaning, the items were discarded one by one starting from the most extreme, and the process was repeated after each data was discarded. Analyses were conducted with 304 data after data cleaning.

Findings

The purpose of this study is to develop a tool for measuring dissent behaviors of academic staff. The findings obtained with the data collected for this purpose are presented in this section of the study. In this context, the findings related to exploratory factor analysis, then confirmatory factor analysis and reliability of the scale are discussed.

Findings Related to Exploratory Factor Analysis

Before conducting exploratory factor analysis, the suitability of the data set for the analysis was evaluated by examining the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett Sphericity Test results. A KMO value above .70 (Field, 2009) means that the data set is suitable for factor analysis. In the study, KMO value was found to be .83 and Bartlett's Test of Sphericity $\chi^2 = 4617,549$ $sd = 406$; $p < .01$. These values indicate that the data set is suitable for factor analysis. Exploratory factor analysis was conducted to assess construct validity. Principal component analysis method was used in exploratory factor analysis. In addition, Promax orthogonal rotation method was preferred based on the prediction that the scale factors may be related to each other. The Kappa value was accepted as 4 in the Promax approach because it gave the best results in the analysis (Cokluk et al., 2016). While deciding the number of factors, the ratio of variance explained and the scree plot graph (Buyukozturk, 2013), that is, the graph formed according to the eigenvalues of the factors, were examined. In the first analysis, it was seen that the items were grouped under 6 factors with eigenvalues greater than 1 and explaining 66.084% of the total variance. However, considering the items and their numbers, the contribution of the factors to the total variance, the scree plot graph and the explainability of the factors, it was decided that the scale should have 4 factors and the analysis was repeated for a 4-factor structure.

During the factor analysis, it was decided that the factor loading values of the items in the scale should be greater than .50 (DeVellis, 2012). Considering that the difference between the factor loading values should not be less than .10 if the items load on more than one factor, the items that did not meet this condition and could be included under both factors were removed from the scale (Cokluk et al., 2016). The removal of the items was realized by removing each item one by one and repeating the analysis. At the end of this process, 13 items were removed from the scale and the remaining items were renumbered.

KMO and Bartlett Sphericity Test values were analyzed for the remaining 23 items. The KMO value was found to be .80 and the result of Bartlett's Test of Sphericity was $\chi^2 = 3577,016$ $sd = 253$; $p < .01$. Since the values showed the suitability of the data set for exploratory factor analysis, the analysis was repeated. As a result of the exploratory factor analysis, 56.29% of the total variance was explained and the scale was categorized under 4 factors. The factors were named as *Vocalization*, *Dissident Actions*, *Passive Reactions and Political Tactics*. The results of the exploratory factor analysis are presented in Table 3.

Vocalization is the first factor of the Organizational Dissent Behaviors Scale. This factor consists of 6 items and explains 10.01% of the total variance by itself. The factor loadings of the items in this factor vary between .67 and .77. *Dissident Actions* is the second factor of the Organizational Dissent Behaviors Scale. This factor consists of 6 items and explains 26.24% of the total variance by itself. The factor loadings of the items in this factor vary between .61 and .77. *Passive Reactions* is the third factor of the Organizational Dissent Behaviors Scale. This factor consists of 5 items and explains 7.49% of the total variance by itself. The factor loadings of the items in this factor vary between .70 and .85. *Political Tactics* is the last factor of the Organizational Dissent Behaviors Scale. This factor consists of 6 items and explains 12.53% of the total variance by itself. The factor loadings of the items in this factor vary between .61 and .79.

Table 3. Findings Related to Exploratory Factor Analysis of Organizational Dissent Behaviors Scale

Item	Vocalization (SE)	Dissident Actions (MU)	Passive Reactions (PA)	Political Tactics (PO)	Common Variance
SE1	.69	.43	.05	.02	.52
SE2	.70	.12	.13	.16	.54
SE3	.77	.22	.06	.21	.61
SE4	.71	.34	.18	.28	.53
SE5	.67	.47	.04	.09	.52
SE6	.72	.46	.03	.13	.56
MU7	.40	.73	.11	.11	.55
MU8	.32	.77	.15	.09	.60
MU9	.09	.63	.32	.18	.47
MU10	.38	.76	.17	.18	.59
MU11	.32	.77	.20	.31	.62
MU12	.31	.61	.20	.32	.41
PA13	.24	.42	.67	.20	.53
PA14	.11	.06	.85	.23	.75
PA15	.07	.05	.85	.26	.75
PA16	.01	.30	.70	.12	.55
PA17	.14	.42	.70	.20	.57
PO18	.26	.25	.16	.79	.64
PO19	.30	.35	.17	.76	.62
PO20	.12	.24	.15	.74	.56
PO21	.05	.02	.28	.61	.41
PO22	.13	.03	.21	.66	.46
PO23	.09	.19	.14	.69	.48
Variance Explained	%10,01	%26,24	%7,49	%12,53	Total Variance %56,29

Correlation coefficients were analyzed to assess the relationships between the scale dimensions. There is a very low correlation between *Passive Reactions* and *Vocalization* ($r=.05$), a low correlation between *Dissident Actions* ($r=.14$) and a low correlation between *Political Tactics* ($r=.20$). There is a moderate relationship between *Vocalization* and *Dissident Actions* ($r=.34$) and no relationship between *Political Tactics* ($r=.00$). There is a low-level relationship between *Dissident Actions* and *Political Tactics* ($r=.16$). To determine whether there is a multicollinearity problem, the relationships between the dimensions of the scale, unexplained variance tolerance value, VIF value and CI value were analyzed.

The fact that the relationships between the dimensions of the scale are less than .90, the 1-R2 value is less than .20, the VIF value is less than 10, and the CI value is less than 30 proves that there is no multicollinearity problem in the scale (Cokluk et al., 2016). In conclusion, it can be said that there is no multicollinearity problem in the scale.

Findings Related to Confirmatory Factor Analysis

Exploratory factor analysis revealed a 4-factor structure consisting of 23 items. To evaluate whether this structure was confirmed or not, data was collected again from a different sample and a first level confirmatory factor analysis was conducted. In line with the modification suggestions in the confirmatory factor analysis, items SE5 - SE6, MU7 - MU8, PA14 - PA15, PO18 - PO19 were examined, and the error variances of these items were correlated. The items with associated error variances are as follows; in the *Vocalization* dimension SE5. "I tell the managers about the decisions I find inappropriate when I meet them personally." and SE6. "I express the decisions I find inappropriate in a meeting." In the *Dissident Actions* dimension, MU7. "When I am mistreated, I apply to higher institutions." and MU8. "When I am mistreated, I take legal action." In the *Passive Reactions* dimension, PA14. "I react to decisions I find inappropriate by slowing down the work." and PA15. "I react to decisions I find inappropriate by dragging out the work." In the *Political Tactics* dimension, PO18. "I try to influence the decisions of the administration by communicating my thoughts through people who can be influential on the administrators." and PO19. "I try to influence the decisions of the administration by communicating my thoughts through committees that I believe will be influential on the administrators."

Since the error variances of SE5-SE6 ($\chi^2 = 76.5, p < .00$), MU7-MU8 ($\chi^2 = 132.5, p < .00$), PA14-PA15 ($\chi^2 = 167.3, p < .00$), PO18-PO19 ($\chi^2 = 78.4, p < .00$) of the items measuring similar traits and included in the same dimension were correlated, the goodness of fit values improved. Each modification made a significant contribution to the model fit. In confirmatory factor analysis, χ^2/sd ratio was 1.97 (433.57/219) and other goodness of fit values were RMSEA=.05, NFI=.85, NNFI=.90, CFI=.91, IFI=.92, GFI=.88, RMR=.08, SRMR=0.07. Accordingly, it can be said that the model has acceptable goodness of fit values (Byrne, 1998; Cokluk et al., 2016; Secer, 2015).

Table 4. Findings Related to Confirmatory Factor Analysis of Organizational Dissent Behaviors Scale

Factors	Item Number	Standardized Factor Loadings	R ²	t values	P
Vocalization (SE)	SE1	.55	.30	10.70	.01
	SE2	.69	.47	7.80	
	SE3	.69	.48	7.82	
	SE4	.65	.42	7.58	
	SE5	.49	.24	6.32	
	SE6	.51	.26	6.50	
Dissident Actions (MU)	MU7	.51	.26	10.85	.01
	MU8	.58	.34	10.93	
	MU9	.60	.36	6.83	
	MU10	.73	.53	7.43	
	MU11	.67	.44	7.16	
Passive Reactions (PA)	MU12	.44	.19	5.49	.01
	PA13	.70	.48	9.09	
	PA14	.54	.28	7.84	
	PA15	.54	.29	7.95	
	PA16	.69	.47	9.65	
	PA17	.76	.58	10.19	
	PA18	.69	.47	6.18	
Political Tactics (PO)	PO19	.71	.50	13.90	.01
	PO20	.41	.16	5.13	
	PO21	.43	.18	5.37	
	PO22	.63	.39	6.07	
	PO23	.55	.29	5.64	

Table 4 shows the standardized path coefficients, error variances and t values obtained as a result of confirmatory factor analysis and Figure 1 shows the path diagram. The path coefficients ranged from .49 to .69 for the *Vocalization* factor, .44 to .73 for the *Dissident Actions* factor, .54 to .76 for the *Passive*

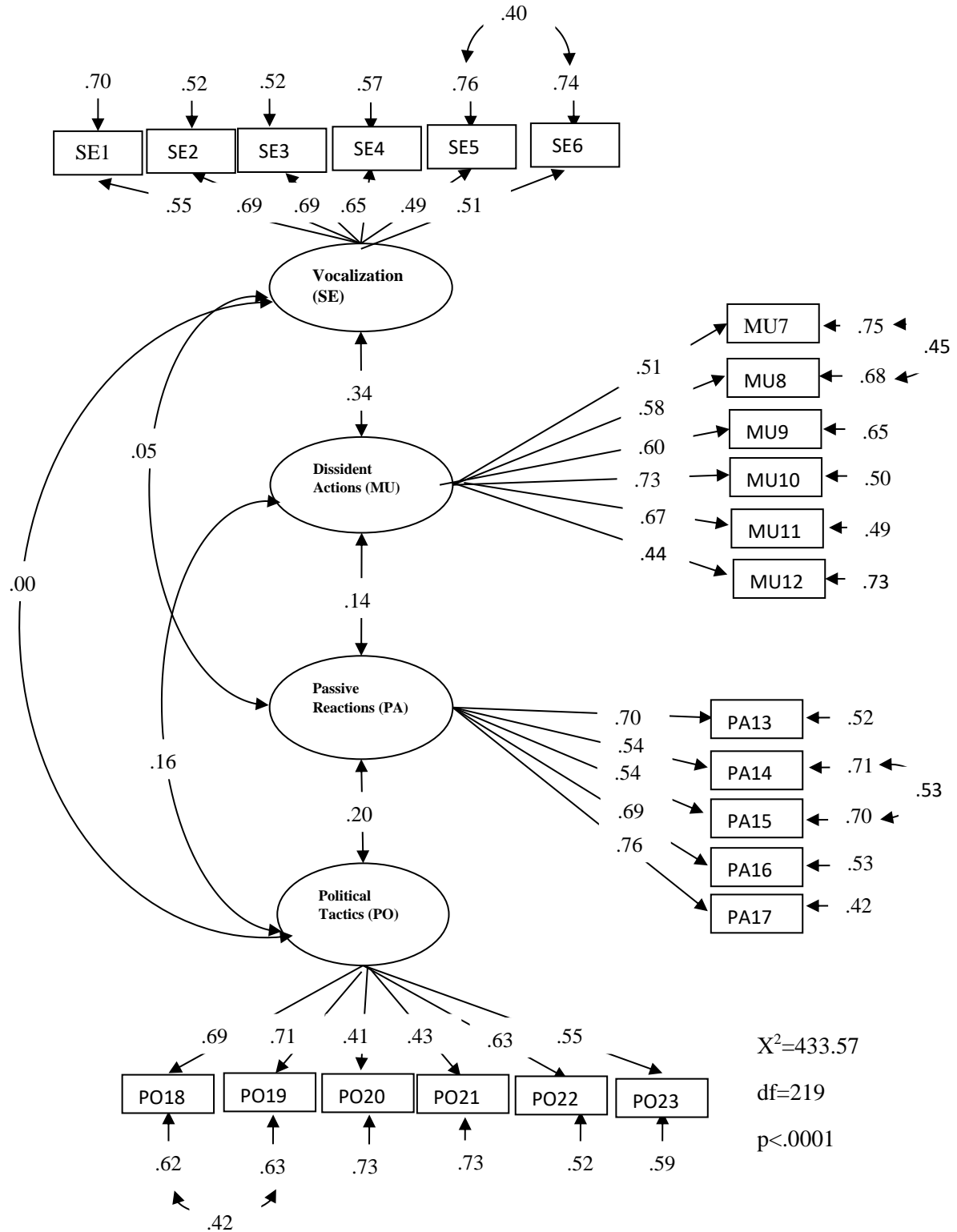


Figure 1. Path Diagram of Organizational Dissent Behavior Scale

Reactions factor, and .41 to .71 for the *Political Tactics* factor. Error variances ranged between .52 and .76 for the *Vocalization* factor, .49 and .75 for the *Dissident Actions* factor, .42 and .71 for the *Passive Reactions* factor, and .52 and .73 for the *Political Tactics* factor. The t values for the *Vocalization* factor range between 6.32 and 7.82, for the *Dissident Actions* factor between 5.49 and 10.93, for the *Passive Reactions* factor between 7.84 and 10.19, and for the *Political Tactics* factor between 5.13 and 13.90. All t values are significant at .01 level (Celik & Yilmaz, 2013; Kline, 2011).

Findings Regarding the Reliability of the Scale

Item total correlations, Cronbach's alpha internal consistency coefficient, and item mean scores of the upper and lower 27% groups were analyzed to determine the reliability of the scale (Buyukozturk, 2013; Ozdamar, 2015). Item total correlations ranged between .32 and .41 for the *Vocalization* factor, .37 and .51 for the *Dissident Actions* factor, .34 and .47 for the *Passive Reactions* factor, and .23 and .49 for the *Political Tactics* factor. Cronbach's alpha reliability coefficient was calculated as .77 for the *Vocalization* factor, .79 for the *Dissident Actions* factor, .81 for the *Passive Reactions* factor, .79 for the *Political Tactics* factor and .83 for the whole scale. These calculated values constitute evidence that the item discrimination power is high (Buyukozturk, 2013). When the differences between the item means of the upper and lower 27% groups were examined, the differences were significant at $p < .001$ level for all items except SE2 and SE3. To sum up, it can be said that the scale is psychometrically reliable. Detailed information about the reliability of the scale is given in Table 5.

Table 5. Findings Regarding the Reliability of the Organizational Dissent Behaviors Scale

Factors	Item No	Item Total Correlations	Lower %27 (n=80)		Upper %27 (n=80)		T	Cronbach's Alfa
			AO	S	AO	S		
Vocalization (SE)	SE1	.33	3.85	1.00	3.75	.81	.68	.77
	SE2	.32	3.30	1.17	3.71	.95	2.43	
	SE3	.36	3.70	.86	4.08	.67	3.15	
	SE4	.41	2.56	1.10	3.32	1.08	4.40	
	SE5	.35	3.62	1.08	4.08	.79	3.07	
	SE6	.36	3.21	1.03	3.80	.83	3.94	
Dissident Actions (MU)	MU7	.43	2.65	1.11	3.96	.83	8.43	.79
	MU8	.44	2.28	1.08	3.53	1.12	7.16	
	MU9	.43	2.02	1.25	3.20	1.23	5.97	
	MU10	.50	2.31	1.32	3.47	1.14	5.92	
	MU11	.51	1.70	.83	2.93	1.09	8.04	
Passive Reactions (PA)	MU12	.37	1.21	.46	2.56	1.06	10.37	.81
	PA13	.44	2.03	.96	3.61	.92	10.75	
	PA14	.34	1.63	.86	2.36	1.05	4.75	
	PA15	.35	1.42	.72	2.30	1.12	5.83	
	PA16	.37	2.66	1.16	3.65	.96	5.81	
	PA17	.47	1.73	2.67	1.07	1.19	5.20	
Political Tactics (PO)	PO18	.39	1.60	.88	2.67	1.17	6.54	.79
	PO19	.49	1.63	.90	2.81	1.13	7.37	
	PO20	.36	1.38	.60	2.37	1.10	7.00	
	PO21	.23	1.02	.22	1.35	.67	4.07	
	PO22	.23	1.15	.42	1.48	.77	3.40	
	PO23	.37	1.42	.63	2.42	1.19	6.60	
<i>For the entire scale</i>								.83

Results

In this study, it is aimed to develop a valid and reliable measurement tool suitable for the texture of educational organizations that can be used to measure the organizational dissent behaviors of academic

staff. In this context, a pool of 39 items was created based on the qualitative data of the doctoral dissertation of Iliman Puskulluoglu (2023) and the literature. Field experts were consulted for content validity, meaning and appropriateness assessments. Within the framework of the feedback received, a pilot study was conducted with the 36-item scale draft. After the pilot applications with the academic staff, the scale was finalized, and the scale was made ready for application. Exploratory factor analysis was performed with the data collected from 332 academic staff in the first application of the scale.

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett Sphericity Test results were examined to determine the suitability of the data set for analysis. In Exploratory Factor Analysis, principal component analysis and Promax orthogonal rotation method were used since it was predicted that the scale factors might be related to each other. As a result of the first analysis, the items were grouped under 6 factors with eigenvalues greater than 1. These factors explain 66.084% of the total variance. However, considering the number of items in the factors and the contribution of the factors to the total variance, the scree plot graph and the explainability of the factors, it was decided that the scale could have 4 factors. The analysis for 4 factors was repeated. In the factor analysis, a total of 13 items with factor loadings less than .50 and items loading on more than one factor, where the difference in two factors was less than .10, were removed from the scale one by one and the analysis was repeated. The analysis was repeated with the remaining 23 items, and it was seen that the scale was grouped under 4 factors explaining 56.29% of the total variance. These factors were named as *Vocalization*, *Dissident Actions*, *Passive Reactions* and *Political Tactics*.

The first factor of the Organizational Dissent Behaviors Scale, *Vocalization*, explains 10.01% of the total variance and the factor loadings of the 6 items in this factor vary between .67 and .77. The second factor of the Organizational Dissent Behaviors Scale, *Dissident Actions*, explains 26.24% of the total variance and the factor loadings of the 6 items in this factor vary between .61 and .77. The third factor of the Organizational Dissent Behaviors Scale, *Passive Reactions*, explains 7.49% of the total variance and the factor loadings of the 5 items in this factor vary between .70 and .85. The fourth factor of the Organizational Dissent Behaviors Scale, *Political Tactics*, explains 12.53% of the total variance and the factor loadings of the 6 items in this factor vary between .61 and .79.

With the four-factor 23-item structure that emerged after the exploratory factor analysis, 298 data were collected from a second sample group. First level confirmatory factor analysis was conducted with this data. In the confirmatory factor analysis, in line with the modification suggestions, the error variances of items SE5-SE6, MU7-MU8, PA14-PA15, PO18-PO19 were correlated since they were in the same dimension and measured the same phenomenon. The modifications improved the goodness of fit values of the model: χ^2/sd ratio was 1.97 (433.57/ 219) and other goodness of fit values were RMSEA=.05, NFI=.85, NNFI=.90, CFI=.91, IFI=.92, GFI=.88, RMR=.08, SRMR=0.07. As a result of confirmatory factor analysis, the path coefficients ranged between .49 and .69 in the *Vocalization* dimension, .44 and .73 in the *Dissident Actions* dimension, .54 and .76 in the *Passive Reactions* dimension, and .41 and .69 in the *Political Tactics* dimension. Error variances ranged between .52 and .76 for *Vocalization*, .46 and .81 for *Dissident Actions*, .42 and .71 for *Passive Reactions*, and .49 and .84 for *Political Tactics*. The t-values of the dimensions range between 6.32 and 7.82 for *Vocalization*, between 5.49 and 10.93 for *Dissident Actions*, between 7.84 and 10.19 for *Passive Reactions* and between 5.13 and 13.90 for *Political Tactics*. All t values are significant at the .01 level. As a result, it was decided that the construct was validated.

Item total correlations were analyzed to assess the reliability of the scale. Item total correlations ranged between .32 and .41 in the *Vocalization* dimension, .37 and .51 in the *Dissident Actions* dimension, .34 and .47 in the *Passive Reactions* dimension, and .23 and .49 in the *Political Tactics* dimension. Cronbach's Alpha reliability coefficients were also analyzed to assess the reliability of the scale. Cronbach's Alpha reliability coefficients were calculated as .77 for *Vocalization*, .79 for *Dissident Actions*, .81 for *Passive Reactions*, .79 for *Political Tactics* and .83 for the whole scale. Finally, to evaluate the reliability of the scale, the differences between the item means of the upper and lower 27% groups were examined. These differences were found to be significant at the $p < .001$ level for all items except SE2 and SE3. In other words, it was decided that the scale was reliable. In addition, in order to decide whether there is a multicollinearity problem in the scale, the assumptions that reveal the

multicollinearity problem were also reviewed and it was seen that there was no multicollinearity problem.

As a result, the organizational dissent behaviors scale consists of 4 dimensions and 23 items. The scale is scored between 1-Never and 5-Always. One item of the scale is reverse scored. A total score is obtained from the scale. An increase in the total score or the score obtained from a dimension of the scale means that the employee's dissent behavior increases in that dimension or in all dimensions of the scale. In the literature, organizational dissent behaviors are addressed only within the framework of vocalization and the scale frequently used is aimed at revealing the direction in which the dissent is expressed. Considering that this situation is not wrong but incomplete, in this study, organizational dissent behaviors are handled as both vocalized and staged behaviors. In addition, within the framework of the conceptualization discussed in this study, dissent behaviors are discussed within the scope of both onstage and backstage dissent behaviors, including both direct and indirect dissent behaviors, considering the unique textures of educational organizations. Thus, a holistic, valid, and reliable measurement tool for assessing the dissent behaviors of academic staff in higher education institutions has been put forward.

References

- Agalday, B., Ozgan, H. & Arslan, M. C. (2014). The perceptions of the administrators working in primary and secondary schools related to the organizational dissent. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 4(3), 35-50. <https://doi.org/10.14527/pegegog.2014.015>
- Akada, T. & Beycioglu, K. (2019). Investigation of secondary school teachers' perceptions regarding their organizational dissent behaviors in terms of several variables. *Elementary Education Online*, 18(3), 1113-1130. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2019.610798>
- Aksel, S. F. (2013). *Relationship between workplace democracy and organizational dissent* (Dissertation Number. 336247) [Master Dissertation, Marmara University]. YOK Ulusal Tez Merkezi.
- Allen, R. W. Madison, D. L. Porter, L. W. Renwick, P. A. & Mayes, B. T. (1979). Organizational politics: Tactics and characteristics of its actors. *California Management Review*, 22(1), 77-83. <https://doi.org/10.2307/41164852>
- Althusser, L. (2016). *Filozof olmayanlar için felsefeye giriş* (Birkan, I. Cev.). Can.
- Altinkurt, Y. & Iliman Puskulluoglu, E. (2017). Orgutsel muhalefet olceginin Turkceye uyarlanmasi: Gecerlik ve guvenirlik calismasi. *Dumlupınar Universitesi Egitim Bilimleri Enstitusu Dergisi*, 1(1), 75-85.
- Ashforth, B. E. & Mael, F. A. (1998). The power of resistance, sustaining valued identities. In R. M. Kramer & M. A. Neale (Eds.), *Power and influence in organizations* (pp. 89-120). Sage. <http://dx.doi.org/10.4135/9781483345291>
- Balandier, G. (2021). *Sahnelenen iktidar* (O. Karakas Cev.). Is Bankasi Kultur Yayinlari.
- Buyukozturk, S. (2013). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı, istatistik, araştırma deseni ve SPSS uygulamaları*. Pegem A.
- Byrne, B. M. (1998). *Structural equation modelling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203774762>
- Celik, H. E. & Yilmaz, V. (2013). *LISREL 9.1 ile yapisal esitlik modellemesi, temel kavramlar, uygulamalar, programlama*. Anı.
- Cokluk, O., Sekercioglu, G. & Buyukozturk, S. (2016). *Sosyal bilimler için çok degiskenli istatistik, SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi. <https://doi.org/10.14527/9786055885670>
- Dagli, A. (2015). Adaptation of organizational dissent scale into Turkish language: The study of validity and reliability. *Electronic Journal of Social Sciences*, 14(53), 198-218. <https://doi.org/10.17755/esosder.45359>
- Demir, E., Saatcioglu, O., & Imrol, F. (2016). Examination of educational researches published in international journals in terms of normality assumptions. *Current Research in Education*, 2(3), 130-148.

- DeVellis, R. F. (2012). *Scale development, theory, and applications* (3rd ed.). Sage.
- Ergun, H. & Celik, K. (2018). Turkish adaptation of organizational dissent scale. *Mehmet Akif Ersoy University Journal of Education Faculty*, 48, 398-414. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/555254>
- Erkus, A. (2016). *Psikolojide olcme ve olcek gelistirme-1, temel kavramlar ve islemler*. Pegem Akademi. <https://doi.org/10.14527/9786053643111>
- Farrell, D. (1983). Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 26, 596-606. <https://doi.org/10.2307/255909>
- Field, A. (2009). *Discovering statistics, using SPSS: and sex and drugs and rock'n'roll*. Sage Publications
- Foucault, M. (1978). *The history of sexuality, an introduction* (Trans. by R. Hurley). Pantheon Books.
- Garner, J. T. (2009). When things go wrong at work: An exploration of organizational dissent messages. *Communication Studies*, 60(2), 197-218. <https://doi.org/10.1080/10510970902834916>
- Giroux, H. (2018). *Toplumsalligin alacakaranligi* (Yolsal, U. H. Cev.). Dost.
- Goffman, E. (2014). *Gunluk yasamda benligin sunumu* (3. bs.) (Cezar, B. Cev.). Metis.
- Gorden, W. I. (1988). Range of employee voice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1(4), 283-299. <https://doi.org/10.1007/BF01556937>
- Graham, J. W. (1986). Principled organizational dissent: A theoretical essay. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.) *Research in organizational behavior* (Vol. 8, pp, 1-52). JAI Press.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice and loyalty, responses to decline in firms, organizations and states*. Harvard University Press.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2010). *Egitim yonetimi: Teori, arastirma ve uygulama* (Turan, S. Cev. Ed.). Nobel Yayın Dağıtım.
- Iliman Puskulluoglu, E. (2023). *The analysis of organizational dissent behaviours of academic staff*. (Dissertation Number: 10542286). [Doctoral Dissertation, Mugla Sitki Kocman University]. YOK Ulusal Tez Merkezi.
- Iliman Puskulluoglu, E. & Altinkurt, Y. (2018). The relationship between teachers' critical thinking dispositions and organizational dissent behaviors. *Hacettepe University Journal of Education*, 33(4), 897-914. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2018037422>
- Iliman Puskulluoglu, E. & Ekinci, C. E. (2021). Orgutsel direnis. *Icinde H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz* (Ed.), *Psiko-sosyal yonleriyle yonetim* (ss. 473-493). Pegem Akademi.
- Kadi, A. & Beytekin, O. F. (2015). A research on the partial mediating effect of professional values in the relationship between organizational dissent behaviors and school culture. *Kalem International Journal of Education and Human Sciences*, 5(1), 71-97. http://kalemacademy.com/Cms_Data/Sites/KalemAcademy/Files/KalemAcademyRepository/sayilar/Sayi8_03OkulKultureveOrgutsel.pdf
- Kassing, J. W. (1997). Articulating, antagonizing, and displacing: A model of employee dissent. *The Electronic Journal of Communication*, 8(1), 1-20. <https://doi.org/10.1080/10510979709368510>
- Kassing, J. W. (1998). Development and validation of organizational dissent scale. *Management Communication Quarterly*, 12(2), 183-229. <https://doi.org/10.1177/0893318998122002>
- Kassing, J. W. (2002). Speaking up: Identifying employees' upward dissent strategies. *Management Communication Quarterly*, 16, 187-209. <https://doi.org/10.1177/089331802237234>
- Kassing, J. W. (2011). *Dissent in organizations*. Polity Press.
- Kaya, C. (2016). A research on the relationship between locus of control and organizational dissent. *Marmara Universitesi Oneri Dergisi*, 12(46), 81-96. <https://doi.org/10.14783/od.v12i46.1000010005>
- Kipnis, D. Schmidt, M. S. & Wilkinson, I. (1980). Intraorganizational influence tactics: explorations in getting one's way. *Journal of Applied Psychology*, 65, 440-452. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/intraorganizational-influence-tactics/docview/213938515/se-2?accountid=16595>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modelling* (3rd ed.). The Guilford Press.

- Korucuoglu, T. (2016). *The relationship between organizational political games and organizational dissent*. (Dissertation Number. 435993) [Master Dissertation, Osmangazi University]. YOK Ulusal Tez Merkezi.
- McKillup, S. (2005). *Statistics explained, an introductory guide for life scientists*. Cambridge University Press.
- Merriam Webster Dictionary, dissent retrieved on 24.09.2018 from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/dissent>
- Mumby, D. K. (1997). The problem of hegemony: Rereading Gramsci for organizational communication studies. *Western Journal of Communication*, 61(4), 343-375. <https://doi.org/10.1080/10570319709374585>
- Otken, A. B. & Cenkci, T. (2013). A study on the relationship between the big five personality model and organizational dissent. *Oneri Dergisi*, 10(39), 41-51. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruoneri/issue/17900/187801>
- Ozdamar, K. (2015). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Nisan.
- Ozdemir, M. (2010). *The opinions of administrators and teachers working in public high schools in Ankara province on organizational dissent* (Dissertation Number. 279917) [Doctoral Dissertation, Ankara University]. YOK Ulusal Tez Merkezi.
- Scott, J. C. (1995). *Tahakkum ve direnis sanatları, gizli senaryolar* (Turker, A. Cev). Ayrinti.
- Secer, İ. (2015). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi, analiz ve raporlastirma*. Ani.
- Stewart, L. P. (1980). Whistle blowing: Implications for organizational communication scholar. Paper presented at the Annual Meeting of the International Communication Association. <https://eric.ed.gov/?id=ED192392>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (Fifth edition). Pearson.
- Timur, T. (2000). *Toplumsal degisme ve universiteler*. İmge Kitabevi.
- Turk Dil Kurumu, muhalefet, retrieved on 24.09.2018 from http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5ba87b61ef1ef9.25037236
- Waldron, V. R. (1999). Communication practices of followers, members, and protégés: The case of upward influence tactics. *Annals of the International Communication Association*, 22(1), 251-299. <https://doi.org/10.1080/23808985.1999.11678964>

* For this study, permission was obtained from Mugla Sitki Kocman University Human Research Ethics Committee dated 22.06.2020 and numbered 200146/124.

* Contribution rates of the authors to this article are equal.

Örgütsel Muhalefet Davranışları Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması¹

Elif İLİMAN PÜSKÜLLÜOĞLU², Ahmet DUMAN³

Makale Hakkında

Gönd. Tarihi: 02.09.2023

Kabul Tarihi: 01.12.2023

Yayın Tarihi: 01.05.2024

Anahtar Kelimeler

örgütsel muhalefet,
sahnelenen muhalefet,
sahne arkası muhalefet,
öğretim elemanları.

Özet

Bu çalışmanın amacı öğretim elemanlarının örgütsel muhalefet davranışlarının ölçülmesini sağlayacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmektir. Bu amacı gerçekleştirmek üzere 2020-2021 yılı eğitim öğretim döneminde bahar yarıyılında öğretim elemanlarından veri toplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonucu dört faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Sessizlik, Muhalif Eylemler, Pasif Tepkiler ve Politik Taktikler olarak ölçeğin boyutları isimlendirilmiştir. Ortaya çıkan dört faktörlü yapı toplam varyansın %56,29'unu açıklamaktadır. Ölçekte yer alan 23 madde 1-Hiçbir zaman ve 5-Her zaman aralığında puanlanmaktadır. Ölçeğin sadece ilk maddesi terstir. Ölçeğin bir boyutundan ya da ölçekten alınan toplam puanın artması, muhalefet davranışının arttığı anlamına gelmektedir. Ölçeğin 23 maddelik ve dört faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile de test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde χ^2/sd oranı 1.97 (433.57/219) ve diğer uyum iyiliği değerleri RMSEA=.05, NFI=.85, NNFI=.90, CFI=.91, IFI=.92, GFI=.88, RMR=.08, SRMR=0.07. olarak bulunmuştur. Ölçeğin güvenirliliğine ilişkin, madde toplam korelasyonları, Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı, alt ve üst %27'lik grupların madde toplam korelasyonları incelenmiştir. Sonuç olarak, eğitim örgütlerinde öğretim elemanlarının örgütsel muhalefet davranışlarını ölçmeye yönelik psikometrik olarak yeterli, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirilmiştir.

Atıf için

İlman Püsküllüoğlu, E. & Duman, A. (2024). Örgütsel muhalefet davranışları ölçeği: Geçerlik ve güvenirlilik çalışması. *MSKU Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 39-52. DOI: 10.21666/muefd.1354365

Eğitim yönetimi, eğitim bilimleri alanının bir alt disiplini olmakla beraber örgüt ve yönetim alanından temellerini almaktadır. Eğitim yönetiminde gerçekleşen çalışmalarda örgüt ve yönetim alanında yer alan olgular eğitim örgütlerinin kendilerine özgü dokuları göz önünde bulundurularak değerlendirilmektedir. Sosyal bilimler söz konusu olduğunda hiçbir olgunun yeni olduğunu söylemek mümkün değildir. Aynı durum muhalefet olgusu için de geçerlidir. Muhalefet olgusunun kökenleri Antik Çağ'a kadar götürülebilir. Ancak örgütsel çalışmalarda, muhalefet Hirschman'ın (1970) ses çıkış kavramsallaştırmasını temel alan örgütsel ses ve sessizlik çerçevesi temelinde, görece bu tarihsel kökeninden kopuk olarak, ele alınmaktadır (Bknz. Ağalday, Özgan ve Arslan, 2014; Akada ve Beycioğlu, 2019; Aksel, 2013; Dağlı, 2015; Farrell, 1983; Garner, 2009; Gorden, 1988; Graham, 1986; Kassing, 1997; Ötken ve Ceneci, 2013; Stewart, 1980). Bu temellendirme yanlış değildir ancak eksiktir. Çünkü kökenleri Antik Çağ'a kadar götürülebilen bir olgu 1970'lerde ortaya çıkıyormuş gibi ele alınırsa, olgu bütüncül bir şekilde ortaya konulamaz. Yani seslendirme muhalefetin önemli bir ifade biçimidir. Çalışanlar uygun kanallar olması durumunda muhalefetlerini ifade edebilirler. Ancak muhalefetin sadece seslendirmeyle ilgili bir olgu olmaması gerekir. Çünkü muhalefetin aynı zamanda hem doğrudan hem de dolaylı olarak sergilenebilen bir davranış biçimi olması gereklidir. Bu öngöründen hareketle bu çalışmada örgütsel muhalefet hem ses ve sessizlik çerçevesinde hem de doğrudan ve dolaylı olarak sergilenen bir davranış biçimi olarak eğitim örgütleri bağlamında ele alınmaktadır. Çalışmanın şimdiki bölümünde muhalefetin etimolojik kökeni, tarihsel kullanımı, doğrudan ve dolaylı sergilene biçimleri, akademi ve muhalefet olgusu sırasıyla ele alınmaktadır. Ana hatlarıyla tanımlanan problem durumundan

¹ Bu çalışma Prof. Dr. Ahmet DUMAN danışmanlığında ilk yazarın doktora tez çalışmasından (İlman Püsküllüoğlu, 2023) üretilmiştir.

² Ege Üniversitesi, elif.iliman@gmail.com - ORCID: [0000-0001-9390-1139](https://orcid.org/0000-0001-9390-1139)

³ Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, aduman@mu.edu.tr - ORCID: [0000-0002-3392-3819](https://orcid.org/0000-0002-3392-3819)

sonra alanyazında var olan örgütsel muhalefet davranışları ölçeklerine, bu çalışmada eğitim örgütleri göz önünde bulundurularak geliştirilen örgütsel muhalefet davranışları ölçeğinin alanyazındaki diğer ölçeklerden hangi açılardan ayrıştığına ve araştırma kapsamında ele alınan yapıya yer verilmektedir.

Muhalefet sözcüğünün İngilizce karşılığı *dissent*'tir. *Dissent*, etimolojik olarak Latince'deki *sentire* kökünden gelmektedir. *Sentire*, hissetmek ve düşünmek anlamlarına gelirken, *dis-* ön eki farklı anlamını katmaktadır. Yani muhalefet Latince farklı hissetmek ve düşünmek anlamına gelen *dissentire* kelimesinden gelmektedir. Sözcük 15. yüzyılda onay ve rıza olmadan almak anlamında 16. yüzyılda düşüncede farklılaşmak anlamında kullanılmıştır. Günümüz İngilizce sözlükte (Merriam Webster Dictionary, dissent) ise *onay vermemek, düşüncede farklılaşmak, hükümete ya da politikalarına politik karşıtlık* anlamlarında hem eylem hem de isim olarak tanımlanmaktadır. Muhalefetin Türkçe sözlükte (Türk Dil Kurumu, muhalefet) karşılığı ise 1- *bir tutuma, bir görüşe, bir davranışa karşı olma durumu, aykırılık; 2- karşı görüşte, tutumda olan kimseler topluluğu; 3- demokraside iktidarın dışında olan parti veya partiler*'dir.

Muhalefet, düşünsel ve eylem olarak Antik dönemden beri var olan bir olgu olmasına rağmen, bugünkü anlamında kullanılması 16. yüzyılı bulmuştur. İliman Püsküllüoğlu ve Ekinci (2021) tarafından direniş için çizilen sınırlar, muhalefet olgusu için de geçerlidir. Muhalefet de modern toplumlara özgü bir kavram olmakla birlikte muhalefetin gerçekleşebilmesi kişinin özne olmasına bağlıdır. Yani kamusal alan ve kişisel alan sınırlarının net bir şekilde ortaya konulduğu toplumlarda bireyler kendi alanlarının ihlal edilmesi sonucu muhalefet davranışlarını sergileyebilmektedir. Modern öncesi özellik gösteren toplumlarda ise direniş gibi muhalefet de bastırılması, engellenmesi, cezalandırılması gereken bir sorun olarak görülebilmektedir.

Muhalefet olgusunun örgütsel yaşamda yerini alması ise 20. yüzyıla denk gelmektedir. Bu durumun nedeni yönetimin kökeninin Antik döneme kadar götürülebilmesine rağmen yönetimle ilgili bilgi birikiminin 20. yüzyıl sonrası artmasıyla ilişkilendirilebilir. Benzer şekilde eğitim örgütlerinde muhalefet davranışlarının ele alınmasının 20. yüzyıl sonrasında popülerlik kazandığı söylenebilir. Örgütsel yaşamda muhalefet, çoğunlukla örgütlerdeki ses ve sessizlik kavramsallaştırması temelinde genellikle muhalif düşüncenin ifade edilmesi, seslendirilmesi olarak ele alınmıştır (Bknz. Aksel, 2013; Altınkurt ve İliman-Püsküllüoğlu, 2017; Dağlı, 2015; Farrell, 1983; Gorden, 1988; Hirschman, 1970; İliman-Püsküllüoğlu ve Altınkurt, 2018; Kadı ve Beytekin, 2015; Kassing, 1997; Kassing, 2002; Kassing 2011; Ötken ve Cenkeci, 2013; Stewart, 1980). Bu durum yukarıda da ifade edildiği gibi yanlış değildir ancak eksiktir. Çünkü ses çerçevesinde ele alınan muhalefet kavramsallaştırmasında sessizlik yok sayılmaktadır. Oysa Althusser'e (2016) göre sessizlik de ortamdaki güçlere dahildir. Yani, kimi durumda sessizlik muhalefet olarak değerlendirilebilir.

Düşünce ve bilim tarihinin de gösterdiği gibi farklı düşünceler ya da karşı duruşlar her zaman hoş karşılanmamış ve muhalefet edilebilecek ortamlar yönetimler tarafından bireylere ya da çalışanlara sunulmamıştır. Bu durum kimi zaman çalışanların gerçek düşüncelerini ya da duruşlarını doğrudan sergilememelerine neden olmuştur. Goffman'a (2014) göre insanlar başkalarının olduğu yerde farklı, başkalarının olmadığı yerde farklı davranabilmektedir. Hatta başkalarının olduğu yerde kendilerini nasıl göstermek istiyorlarsa o şekilde davranmaktadırlar. Bu bağlamda başka insanların olduğu yer Goffman'ın ifadesiyle (2014) *sahne önü*'dür. İngilizce'de *front-stage* kavramı Türkçe'de sahne önü şeklinde kullanılmasına rağmen, *front-stage* kavramıyla kastedilen perdenin önünde gerçekleşen yani sahnelenen davranışlardır. Sahnelenen davranışlar, Balandier'in (2021) Sahnelenen İktidar adlı eserinde ele aldığı gibi tüm iktidar ya da muhalefet biçimlerini kapsamaktadır. Çünkü bu davranışların hepsi bir tür teatrallik barındırmaktadır. Benzer şekilde yönetim alanyazında ve örgütsel çalışmalarda karşıt düşüncenin seslendirilmesi olarak kavramsallaştırılan örgütsel muhalefet Scott'un (1995) ifadesiyle kamusal/aleni senaryo'dur. İngilizce'de *public transcripts* ifadesi *public* sözcüğü nedeniyle Türkçe'de kamusal senaryolar olarak kullanılmaktadır. Ancak kamusal senaryolar denildiğinde Türkçe'de kamuya ait olan senaryolar akıllara gelmektedir. İngilizce'deki *public* sözcüğü aynı zamanda herkesin duymasını sağlamak anlamına gelmektedir. Yani *public transcripts* aleni olarak herkesin gözünün önünde gerçekleşen, diğer bir ifadeyle sahnelenen, davranışlara karşılık gelmektedir.

Sahnelenen muhalefet davranışları bu çalışmanın önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Çalışanlar uygun kanallar olduğunda muhalefetlerini ifade edebilecek ya da uygun ortam olduğunda muhalefetlerini

sahneleyebileceklerdir. Bu bağlamda örgütsel muhalefet davranışı hem seslendirilebilmekte hem de muhalif eylem olarak sergilenebilmektedir. Ancak uygun ortam olmadığında çalışanlar muhalefetlerini sahnelemenin alternatif yollarını arayabilmektedir. Çünkü fizik yasalarında olduğu gibi her etki bir tepkiyi ortaya çıkarmaktadır. Örgütlerde uygulanan her güç bir direnç ortaya çıkarmaktadır (Foucault, 1978). Yani çalışanlar örgütsel olaylar karşısında dolaylı da olsa tepkilerini ortaya koyabilmektedir. Muhalefetin doğrudan gözlemlenmediği ancak tahakküm mekanizmalarına karşı bir karşı duruşun sergilendiği eylemlere farklı araştırmacılar (Bknz. Gorden, 1988; Kassing 1998, Mumby, 1997) da değinmiştir. Bu dolaylı tepkiler, bu çalışmada *sahne arkası muhalefet davranışları* olarak ele alınmaktadır. *Sahne arkası*, Goffman'ın ifadesiyle (2014) sahnede bastırılan gerçekliğin ortaya çıktığı yerdir. Scott (1995) ise gizli/örtük senaryo kavramıyla sahne arkasında gerçekleşen davranışları ele almaktadır. Sahne arkası davranışları, doğrudan sahnelenmesi olası olmayan ya da çalışanların çeşitli nedenlerle bundan kaçınması nedeniyle muhalif davranışların kasıtlı bir biçimde biçim değişikliğine uğraması sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu davranışların önceden belirlenmiş kesin sınırları bulunmamakta, bağlama bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Örneğin, *söylenti, dedikodu, anonim tehdit, homurdanma*, gibi davranışlar *maskeler, dilsel hileler, metaforlar, ritüeller* gibi olgular bu kapsamda ele alınabilmektedir (Scott, 1995, ss. 192-270).

Sahne arkası muhalefet davranışları kapsamında ele alınabilecek konulardan biri politik taktiklerdir. Politik taktikler, bir tür örgütsel oyun niteliğinde olup çalışanın güç ve etki mekanizmalarını kullanarak isteklerini daha kolay yapmasını sağlamaktadır. Alanyazında birçok politik taktik sınıflandırması ve birçok politik davranış bulunmakla birlikte en çok kullanılan politik taktikler *sokulganlık, bilgi yönetimi, etki yönetimi, koalisyon oluşturma, günah keçisi seçme ve ağ kurma* olarak ele alınabilmektedir (Allen, Madison, Porter, Renwick ve Mayes, 1979, s. 79-80; Kipnis, Schmidt ve Wilkinson, 1980, s. 440-446; Vecchio, 1988, akt. Hoy ve Miskel, 2010, ss. 224-225). Sahne arkası muhalefet davranışları kapsamında ele alınabilecek olan diğer konu ise örgütsel direniş bağlamında değerlendirilebilecek olan pasif tepkilerdir. Waldron (1999) örgütsel direnişi herhangi bir sisteme veya var olan uygulamalara gösterilen tepki olarak ele almaktadır. Örgütsel direniş doğrudan ve dolaylı birçok biçimde gösterilebilmektedir. Örgütsel direnişin doğrudan ya da dolaylı olarak sergilenmesi örgüte ve çalışana bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Örgütsel direniş bağlamında *sabotaj, itaatsizlik, iş yavaşlatma, kasıtlı olarak iş yapmama, iş yapıyormuş gibi görünme* davranışları ele alınabilir (Ashforth ve Mael, 1998, s. 101). Bu davranışlar örgütsel direniş bağlamında değerlendirilmekte olsa da her biri birer pasif tepkiye karşılık gelmektedir.

Yukarıdaki paragraflarda görüldüğü gibi bu çalışmada eğitim örgütlerinde muhalefet doğrudan ya da dolaylı olarak sahnelenebilen seslendirmeyi de içeren bir davranış olarak ele alınmaktadır. Muhalefetin doğrudan ya da dolaylı olarak var olabilmesi için üniversitelerin özerk ve öğretim elemanlarının özgür olduğu demokrasinin şekillendirdiği bir ortamın öncelikle olması gereklidir. Ancak yükseköğretim kurumlarının tarihsel süreç içerisindeki konumlarına bakıldığında çoğu zaman siyaset ve sermaye baskısıyla karşı karşıya oldukları (Giroux, 2018), yerel ve dini yönetimlerle ile uğraşmak zorunda kaldıkları (Timur, 2000), yani her zaman bu ortamın onlara sunulmamış olduğu görülebilir. Bununla birlikte öğretim elemanlarının karşı duruşlarını düşünce ve davranışlarıyla ortaya koyabilmeleri de oldukça önem taşır. Çünkü toplumun her alanında, eğitimde, hukukta, sağlıkta, ekonomide, siyasette yer alan bireyleri öğretim elemanları yetiştirir.

Sonuç olarak öğretim elemanlarının örgütsel muhalefet davranışlarının ölçülmesi büyük önem arz etmektedir. Örgütsel muhalefet davranışlarını ölçmek için alanyazında sıklıkla Kassing (1998) tarafından geliştirilen ölçek ve ölçeğin farklı Türkçe uyarlamaları (Aksel, 2013; Altınkurt ve İliman-Püsküllüoğlu, 2017; Dağlı, 2015; Ergün ve Çelik, 2018; Kaya, 2016; Korucuoğlu, 2016; Ötken ve Ceneci, 2013) kullanılmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasına bağlı olarak ölçek boyutları *açık, örtük, dikey, yatay, dışsal, sorgulayıcı açık, yapıcı açık, gizli, dolaylı, yöneticilere ifade edilen, meslektaşlara ifade edilen, okul dışı aile ve arkadaşlara ifade edilen muhalefet* olarak farklı kavramsallaştırmalar çerçevesinde ele alınmaktadır. Bunun dışında örgütsel muhalefet davranışlarının nedenlerini ölçen Özdemir (2010) tarafından geliştirilmiş ölçek de bulunmaktadır. Ancak çalışmanın giriş kısmında da ifade edildiği gibi bu çalışmalarda örgütsel muhalefet davranışlarının ölçüldüğü ifade edilse de sadece muhalefetin kime ifade edildiği, diğer bir deyişle muhalefetin yönü ortaya konulmaya çalışılmakta, örgütsel muhalefet davranışları sadece seslendirme temelinde ele alınmaktadır. Ayrıca yükseköğretim

kurumları, diğer örgütlerle benzerlikler gösterebilmektedir. Şimdiye kadar geliştirilmiş olan örgütsel muhalefet ölçekleri yükseköğretim kurumlarının diğer örgütlerle olan benzerlikleri doğrultusunda uyarlamalarla alanyazında kullanılmaktadır. Bununla birlikte yükseköğretim kurumlarının birer eğitim kurumu olduğunu göz önünde bulundurulduğunda kendine özgü dokularının olduğu da söylenebilir. Bu doğrultuda bir eğitim örgütü olarak yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel muhalefet davranışlarının ölçülmesini sağlayacak bir ölçme aracı geliştirilmesi de önem arz etmektedir. Tüm bunlar ve muhalefetin hem ses olarak ifade edilmesi hem de bir davranış olarak sergilenmesinin olası olduğu durumu göz önünde bulundurularak, bu çalışmada öğretim elemanlarının örgütsel muhalefet davranışlarının bütüncül bir şekilde ortaya konulmasını sağlayacak bir ölçme aracı geliştirmek amaçlanmaktadır. Bu amacı gerçekleştirmek üzere hem sahnelenen hem de sahne arkası muhalefet davranışları olarak kavramsallaştırılan yapı çerçevesinde *Seslilik, Muhalif Eylemler, Pasif Tepkiler ve Politik Taktikler* boyutlarına aşağıda yer verilmektedir.

Seslilik, isminden de anlaşılacağı gibi örgütsel ses ve sessizlikle ilgili. Bu boyut, *sahnelenen muhalefet davranışlarına* karşılık gelmektedir. Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumunda yanlış bulduğu kararlar konusunda muhalefetini kime ileteceğini ortaya çıkarmak bu boyutta amaçlanmaktadır. Bu boyut kapsamında öğretim elemanları sessiz kalmayı tercih edebileceği gibi konuyu açan herkesle konuşma, meslektaşlarıyla konuşma, bulunduğu ortamlarda dile getirme, yöneticilerle yüz yüze olduğunda söyleme ya da toplantı ortamında dile getirme gibi farklı muhalefet stratejilerini hangi sıklıkla sahnelediğini belirtmektedir.

Muhalif Eylemler, muhalefetin eyleme dökülen davranışlarını kapsamaktadır. Bu boyut, *sahnelenen muhalefet davranışlarına* karşılık gelmektedir. Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumunda haksızlıklar ya da yanlış bulduğu kararlar karşısında muhalefetini eyleme dökerek nasıl sahnelediğini ortaya çıkarmak bu boyutta amaçlanmaktadır. Bu boyut kapsamında öğretim elemanları haksızlıklar karşısında üst kurumlara başvurma, yasal süreçleri işletme, yanlış bulduğu kararlar söz konusu olduğunda yürütmekte olduğu ikincil görevlerini sürdürmeye istifa etme, şerh yazma, dilekçe yazma, karşıt düşüncelerinin ifadesi için eleştirel yazılar yazma gibi farklı muhalefet stratejilerini hangi sıklıkla sahnelediğini belirtmektedir.

Pasif Tepkiler, muhalefetin dolaylı olarak sergilendiği pasif tepkilerden oluşan muhalefet davranışlarını kapsamaktadır. Bu boyut, *sahne arkası muhalefet davranışlarına* karşılık gelmektedir. Öğretim elemanlarının yanlış bulduğu kararlarda muhalefetini dolaylı bir şekilde nasıl gösterdiğini ortaya çıkarmak bu boyutta amaçlanmaktadır. Bu boyut kapsamında öğretim elemanları yanlış bulduğu kararlarda işe katkı sağlamama, iş yavaşlatma, işi sürüncemede bırakma, kendini geri çekme, kendisinden isteneni yapmama gibi farklı dolaylı muhalefet stratejilerini hangi sıklıkla sahnelediğini belirtmektedir.

Politik Taktikler, muhalefetin dolaylı olarak sergilendiği politik taktiklerden oluşan muhalefet davranışlarını kapsamaktadır. Bu boyut, *sahne arkası muhalefet davranışlarına* karşılık gelmektedir. Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumunda politik taktik stratejilerini kullanarak muhalif düşüncesini nasıl sergilediğini ortaya koymak bu boyutta amaçlanmaktadır. Bu boyut kapsamında öğretim elemanları düşüncelerini kendinden daha etkili bir şekilde seslendirebilecek kişilere ve kurullara ileterek, yönetimi yakından takip ederek, yönetimde alınan kararları dışarı sızdırarak ve ilgili kişilere ileterek, toplantı öncesinde kulis yaparak yönetimin kararlarını etkilemeye çalışma gibi farklı dolaylı muhalefet stratejilerini hangi sıklıkla sahnelediğini belirtmektedir.

Yöntem

Bu araştırmanın verileri Ege Bölgesinde yer alan yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarından 2020-2021 eğitim öğretim yılında toplanılmıştır. Tüm bilimsel çalışmalarda alınması gereken etik önlem ve onaylara uyulmuştur. Bu kapsamda ilk yazarın doktora tezi kapsamında Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 22.06.2020 tarihli 200146/124 nolu etik kurul onayı alınmıştır. İliman Püsküllüoğlu (2023) doktora tez çalışmasının nitel bulgularına dayanılarak ve alanyazındaki kuramsal yapılanma çerçevesinde öncelikle 39 ifadeden oluşan bir madde havuzu hazırlanmıştır. Madde havuzunda yer alan ifadeler öğretim elemanlarının muhalefet davranışlarını kendi beyanına dayalı olarak ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Öğretim elemanlarının muhalefet davranışlarına ilişkin ölçek maddelerini "1-Hiçbir zaman" ve "5-Her zaman" aralığında beşli

likert ölçeğinde puanlanması planlanmıştır. Ölçeğin kapsam geçerliğini sağlamak, anlam ve uygunluk bakımından değerlendirmek için alan uzmanlarının görüşlerine başvurulmuştur. Alan uzmanlarından gelen dönütler sonrası düzeltmeler yapılmış ve 36 maddelik taslak ölçek ile pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama 9 öğretim elemanı ile yüz yüze yapılmış, gelen öneriler değerlendirilmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Sonuç olarak 36 maddeden oluşan ölçek uygulamaya hazır hale gelmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri için iki ayrı örneklemden toplanan veriler kullanılmıştır. İlk örneklemden toplanan veriler ile açımlayıcı, ikinci örneklemden toplanan veriler ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçek geliştirme çalışmalarında yeterli örneklem büyüklüğüne karar verme konusunda için çok farklı varsayımlar bulunmaktadır (Erkuş, 2016). Bu çalışmada farklı varsayımlar incelenerek DeVellis'in (2016) görüşleri de göz önünde bulundurularak yaklaşık 300 kişiden oluşan bir katılımcı grubunun analizleri yapmak için yeterli olduğuna karar verilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi 332 öğretim elemanından ve doğrulayıcı faktör analizi 298 öğretim elemanından toplanan veriler ile gerçekleştirilmiştir.

Açımlayıcı faktör analizi yapılan birinci örneklem grubundaki katılımcıların unvan, cinsiyet ve yaş gibi demografik özellikleri sırasıyla betimlenmektedir ve Tablo 1'de verilmektedir. Öğretim elemanlarının %23,5'si profesör/profesör doktor (n=78), %17,2'si doçent/doçent doktor (n=57), %21,1'i doktor/öğretim üyesi/doktor öğretim üyesi (n=70), %22,2'ü araştırma görevlisi/araştırma görevlisi doktor (n=74) ve %16'sı öğretim görevlisi/öğretim görevlisi doktordur (n=53). Öğretim elemanlarının %55,1'i kadın (n=183) ve %44,9'u erkektir (n=149). Öğretim elemanlarının %9,6'sı 30 yaş ve altında (n=32), %35,2'si 31-40 yaş aralığında (n=117), %29,5'i 41-50 yaş aralığında (n=98), %25,6'sı 51 yaş ve üstündedir (n= 85).

Tablo 1. Açımlayıcı Faktör Analizi Katılımcılarının Demografik Bilgileri

Demografik Değişken	Kişisel Özellik	Öğretim Elemanı Sayısı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	n=183	%55,1
	Erkek	n=149	%44,9
Yaş	30 Yaş ve Altında	n=32	%9,6
	31-40 Yaş Aralığında	n=117	%35,2
	41-50 Yaş Aralığında	n=98	%29,5
	51 yaş ve üzerinde	n=85	%25,6
Unvan	Öğr.Gör./Öğr.Gör.Dr.	n=53	%16
	Arş. Gör./Arş.Gör. Dr.	n=74	%22,2
	Dr. Öğr. Üy.	n=70	%21,1
	Doç./Doç. Dr.	n=57	%17,2
	Prof./ Prof. Dr.	n=78	%23,5
Toplam		332 öğrt. elemanı	%100

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Katılımcılarının Demografik Bilgileri

Demografik Değişken	Kişisel Özellik	Öğretim Elemanı Sayısı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	n=139	%53,4
	Erkek	n=159	%46,6
Yaş	30 Yaş ve Altında	n=22	%7,4
	31-40 Yaş Aralığında	n=138	%46,3
	41-50 Yaş Aralığında	n=92	%30,9
	51 yaş ve üzerinde	n=46	%15,4
Unvan	Öğr.Gör./Öğr.Gör.Dr.	n=54	%18,1
	Arş. Gör./Arş.Gör. Dr.	n=77	%25,8
	Dr. Öğr. Üy.	n=71	%23,8
	Doç./Doç. Dr.	n=55	%18,5
	Prof./ Prof. Dr.	n=41	%13,8
Toplam		298 öğrt. elemanı	%100

Ölçek yapısının oluşmasından sonra normallik analizi yapılmıştır. Ölçeğin normalliğine aritmetik ortalama, medyan, mod, basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenerek karar verilmiştir. Aritmetik ortalama, medyan ve mod değerlerini birbirine eşit ya da yakın ise, dağılım normal demektir (Demir, Saatçioğlu ve İmrol, 2016; McKillup, 2005). Bu çalışmada ise aritmetik ortalama, medyan ve mod sırasıyla 2.53, 2.49, 2.58 bulunmuştur. Basıklık ve çarpıklık katsayıları -1 ile +1 aralığında ise, dağılım normal demektir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu çalışmada ölçeğin basıklık (skewness) katsayıları .52 ile -.37 arasında, çarpıklık (kurtosis) katsayıları -.86 ile -.53 arasında değişmektedir. Uç değerler temizlenirken Z puanlarına, kutu grafiklerine ve Mahalonobis uzaklıklarına bakılmıştır. Z puanlarında -3 ile +3 aralığı dışındaki değerler, kutu grafiklerinde (box plot) kutunun dışında kalan değerler ve Mahalonobis uzaklıklarında .001'in altında yer alan değerler temizlenmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016). Z puanlarına bakılarak 1 veri, kutu grafiğine bakılarak 26 veri, Mahalonobis uzaklığına bakılarak 2 veri, toplam 29 veri temizlenmiştir. Veri temizliğinde maddeler en uçtan başlanarak tek tek atılmış, her veri atıldıktan sonra işlem tekrarlanmıştır. Veri temizliği sonrası 304 veri ile analizler gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Bu çalışmanın amacı öğretim elemanlarının muhalefet davranışlarının ölçülmesine yönelik bir araç geliştirmektir. Bu amaca yönelik olarak toplanan verilerle elde edilen bulgulara çalışmanın bu bölümünde yer verilmektedir. Bu kapsamda önce açımlayıcı faktör analizine, daha sonra doğrulayıcı faktör analizine ve ölçeğin güvenilirliğine ilişkin bulgular ele alınmaktadır.

Açımlayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Açımlayıcı faktör analizi yapmadan önce veri setinin analize uygunluğuna Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları incelenerek değerlendirilmiştir. KMO değerinin .70'in üzerinde olması (Field, 2009) veri setinin faktör analizine uygunluğu anlamına gelmektedir. Çalışmada KMO değeri .83 ve Bartlett Küresellik Testi $\chi^2 = 4617,549$ sd = 406; $p < .01$ olarak bulunmuştur. Bu değerler veri setinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Yapı geçerliğini değerlendirme amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde temel bileşenler analizi yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca ölçek faktörlerinin birbirleri ile ilişkili olabileceği öngörüsünden hareketle Promax dik döndürme yöntemi tercih edilmiştir. Promax yönteminde ise Kappa değeri olarak 4 alınmasının analizde en iyi sonuçları ortaya çıkarması nedeniyle bu değer 4 olarak kabul edilmiştir (Çokluk ve diğerleri, 2016). Faktör sayısına karar verilirken açıklanan varyans oranına ve scree plot grafiğine (Büyüköztürk, 2013) yani faktörlerin öz değerlerine göre oluşan grafiğe bakılmıştır. İlk analizde özdeğeri 1'den büyük ve toplam varyansın %66,084'ünü açıklayan 6 faktör altında maddelerin toplandığı görülmüştür. Ancak faktörleri oluşturan maddeler ve sayıları, faktörlerin toplam varyansa olan katkıları, scree plot grafiği ve faktörlerin açıklanabilirliği göz önünde bulundurularak ölçeğin 4 faktör olması gerektiğine karar verilerek 4 faktörlü yapı için analiz tekrarlanmıştır.

Faktör analizi gerçekleştirilirken ölçekteki maddelerin faktör yük değerinin .50'den büyük olmasına karar verilmiştir (DeVellis, 2012). Maddelerin birden fazla faktöre yük vermesi durumunda, faktör yük değerleri arasındaki farkın .10'dan az olmaması gerektiği göz önünde bulundurularak, bu koşulu taşımayan her iki faktör altında da yer alabilecek bulaşık maddeler ölçekten çıkarılmıştır (Çokluk ve diğerleri 2016). Maddelerin çıkarılması her bir maddenin tek tek çıkarılarak analizin tekrarlanmasıyla gerçekleşmiştir. Tüm bu süreç sonunda ölçekten 13 madde çıkarılmış, ölçekte kalan maddeler yeniden numaralandırılmıştır. Ölçekte kalan 23 madde için KMO ve Bartlett Küresellik Testi değerleri incelenmiştir. KMO değeri .80 ve Bartlett Küresellik Testi sonucu da $\chi^2 = 3577,016$ sd = 253; $p < .01$ olarak bulunmuştur. Bulunan değerler açımlayıcı faktör analizi yapılmasına veri setinin uygunluğunu gösterdiğinden analiz tekrarlanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda toplam varyansın %56,29'unun açıklandığı, ölçeğin 4 faktör altında toplandığı görülmüştür. Ortaya çıkan faktörlere *Seslilik*, *Muhalef Eylemler*, *Pasif Tepkiler* ve *Politik Taktikler* isimleri verilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına Tablo 3'te yer verilmektedir.

Seslilik, Örgütsel Muhalefet Davranışları Ölçeği'nin ilk faktörüdür. Bu faktör 6 maddeden oluşmakta ve tek başına toplam varyansın %10,01'ini açıklamaktadır. Bu faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerleri .67 ile .77 arasında değişmektedir. *Muhalef Eylemler*, Örgütsel Muhalefet Davranışları Ölçeği'nin ikinci faktörüdür. Bu faktör 6 maddeden oluşmakta ve tek başına toplam varyansın

%26,24'ünü açıklamaktadır. Bu faktörde bulunan maddelerin faktör yük değerleri .61 ile .77 arasında değişmektedir. *Pasif Tepkiler*, Örgütsel Muhalefet Davranışları Ölçeği'nin üçüncü faktörüdür. Bu faktör 5 maddeden oluşmakta ve tek başına toplam varyansın %7,49'unu açıklamaktadır. Bu faktörde bulunan maddelerin faktör yük değerleri .70 ile .85 arasında değişmektedir. *Politik Taktikler*, Örgütsel Muhalefet Davranışları Ölçeği'nin son faktörüdür. Bu faktör 6 maddeden oluşmakta ve tek başına toplam varyansın %12,53'ünü açıklamaktadır. Bu faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerleri .61 ile .79 arasında değişmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Muhalefet Davranışları Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Madde	Seslilik	Muhalif Eylemler	Pasif Tepkiler	Politik Taktikler	Ortak Varyans
SE1	.69	.43	.05	.02	.52
SE2	.70	.12	.13	.16	.54
SE3	.77	.22	.06	.21	.61
SE4	.71	.34	.18	.28	.53
SE5	.67	.47	.04	.09	.52
SE6	.72	.46	.03	.13	.56
MU7	.40	.73	.11	.11	.55
MU8	.32	.77	.15	.09	.60
MU9	.09	.63	.32	.18	.47
MU10	.38	.76	.17	.18	.59
MU11	.32	.77	.20	.31	.62
MU12	.31	.61	.20	.32	.41
PA13	.24	.42	.67	.20	.53
PA14	.11	.06	.85	.23	.75
PA15	.07	.05	.85	.26	.75
PA16	.01	.30	.70	.12	.55
PA17	.14	.42	.70	.20	.57
PO18	.26	.25	.16	.79	.64
PO19	.30	.35	.17	.76	.62
PO20	.12	.24	.15	.74	.56
PO21	.05	.02	.28	.61	.41
PO22	.13	.03	.21	.66	.46
PO23	.09	.19	.14	.69	.48
Açıklanan Varyans	%10,01	%26,24	%7,49	%12,53	Toplam Varyans %56,29

Korelasyon katsayıları incelenerek ölçek boyutları arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. *Pasif Tepkiler* ile *Seslilik* arasında ($r=.05$) çok düşük düzeyde, *Muhalif Eylemler* arasında ($r=.14$) düşük düzeyde, *Politik Taktikler* arasında ($r=.20$) düşük düzeyde ilişki bulunmaktadır. *Seslilik* ile *Muhalif Eylemler* arasında ($r=.34$) orta düzeyde ilişki bulunmakta, *Politik Taktikler* arasında ($r=.00$) ilişki bulunmamaktadır. *Muhalif Eylemler* ile *Politik Taktikler* arasında ($r=.16$) düşük düzeyde ilişki bulunmaktadır. Çoklu bağlantı sorunun olup olmadığına karar vermek için ölçek boyutları arasındaki ilişkiler, açıklanamayan varyans tolerans değeri, VIF değeri ve CI değeri incelenmiştir. Ölçeğin boyutları arasındaki ilişkiler .90'dan, 1-R2 değerinin .20'den, VIF değerinin 10'dan, CI değerinin 30'dan küçük olması ölçekte çoklu bağlantı sorunu olmadığını kanıtlamaktadır (Çokluk ve diğerleri, 2016). Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda ölçekte çoklu bağlantı sorunu olmadığı söylenebilir.

Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 23 maddeden oluşan 4 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu yapının doğrulanıp doğrulanmadığını değerlendirmek için farklı bir örneklemden yeniden veri toplanmış ve birinci düzey doğrulamalı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulamalı faktör analizinde ortaya çıkan modifikasyon önerileri doğrultusunda SE5 - SE6, MU7 - MU8, PA14 - PA15, PO18 - PO19 maddeler incelenerek bu maddelerin hata varyansları ilişkilendirilmiştir. Hata varyansları ilişkilendirilen

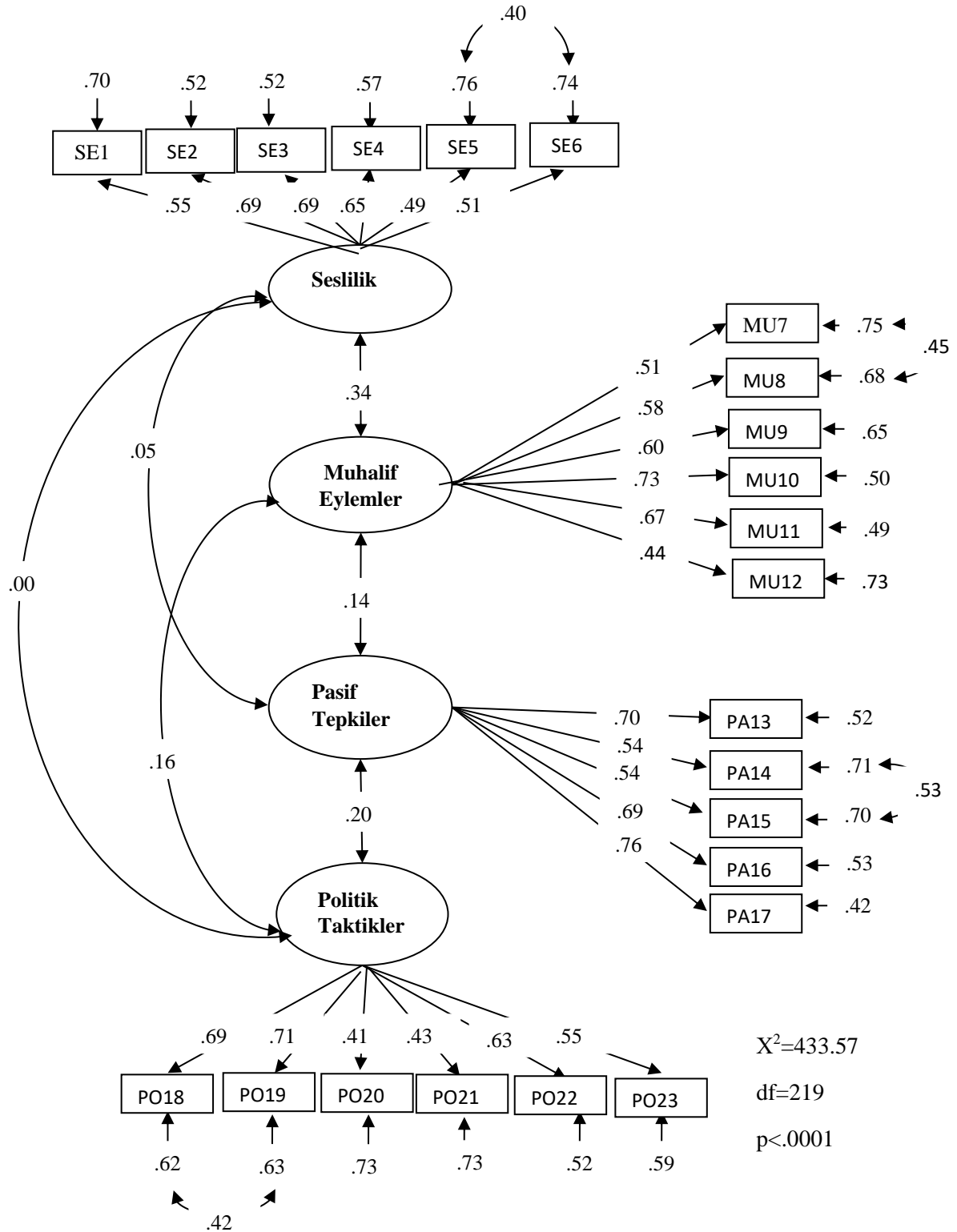
maddeler şöyledir; *Seslilik* boyutunda yer alan SE5. “Yanlış bulduğum kararları yöneticilerle yüz yüze görüştüğümde onlara söylerim.” ve SE6. “Yanlış bulduğum kararları toplantı ortamında dile getiririm.” *Muhalef Eylemler* boyutunda yer alan MU7. “Haksızlığa uğradığımda üst kurumlara başvururum.” ve MU8. “Haksızlığa uğradığımda yasal süreçleri işletirim.” *Pasif Tepkiler* boyutunda yer alan PA14. “Yanlış bulduğum kararlara işi yavaşlatarak tepki gösteririm.” ve PA15. “Yanlış bulduğum kararlara işi sürüncemede bırakarak tepki gösteririm.” *Politik Taktikler* boyutunda yer alan PO18. “Düşüncelerimi, yöneticiler üzerinde etkili olabilecek kişiler aracılığıyla ileterek yönetimin kararlarını etkilemeye çalışırım.” ve PO19. “Düşüncelerimi, yöneticiler üzerinde etkili olacağına inandığım kurullar aracılığıyla ileterek yönetimin kararlarını etkilemeye çalışırım.”

Benzer özellikleri ölçen ve aynı boyutta yer alan maddelerin SE5-SE6 ($\chi^2 = 76.5, p < .00$), MU7-MU8 ($\chi^2 = 132.5, p < .00$), PA14-PA15 ($\chi^2 = 167.3, p < .00$), PO18-PO19 ($\chi^2 = 78.4, p < .00$) hata varyansları ilişkilendirildiği için uyum iyiliği değerleri iyileşmiştir. Yapılan her bir modifikasyon model uyumuna anlamlı bir katkı sağlamıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde χ^2/sd oranı 1.97 (433.57/ 219) ve diğer uyum iyiliği değerleri RMSEA=.05, NFI=.85, NNFI=.90, CFI=.91, IFI=.92, GFI=.88, RMR=.08, SRMR=0.07 olarak bulunmuştur. Buna göre modelin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu söylenebilir (Byrne, 1998; Çokluk ve diğerleri, 2016; Seçer, 2015).

Tablo 4. Örgütsel Muhalefet Davranışları Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Faktörler	Madde Numarası	Standartlaştırılmış Faktör Yükü	R ²	t değerleri	p
Seslilik (SE)	SE1	.55	.30	10.70	.01
	SE2	.69	.47	7.80	
	SE3	.69	.48	7.82	
	SE4	.65	.42	7.58	
	SE5	.49	.24	6.32	
	SE6	.51	.26	6.50	
Muhalef Eylemler (MU)	MU7	.51	.26	10.85	.01
	MU8	.58	.34	10.93	
	MU9	.60	.36	6.83	
	MU10	.73	.53	7.43	
	MU11	.67	.44	7.16	
	MU12	.44	.19	5.49	
Pasif Tepkiler (PA)	PA13	.70	.48	9.09	.01
	PA14	.54	.28	7.84	
	PA15	.54	.29	7.95	
	PA16	.69	.47	9.65	
	PA17	.76	.58	10.19	
	PO18	.69	.47	6.18	
Politik Taktikler (PO)	PO19	.71	.50	13.90	.01
	PO20	.41	.16	5.13	
	PO21	.43	.18	5.37	
	PO22	.63	.39	6.07	
	PO23	.55	.29	5.64	

Tablo 4’te doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen standartlaştırılmış yol katsayılarına, hata varyanslarına ve t değerlerine ve Şekil 1’de path diyagramına yer verilmektedir. Yol katsayıları *Seslilik* faktörü için .49 ile .69, *Muhalef Eylemler* faktörü için .44 ile .73, *Pasif Tepkiler* faktörü için .54 ile .76 ve *Politik Taktikler* faktörü için .41 ile .71 arasında değişmektedir. Hata varyansları *Seslilik* faktörü için



Şekil 1. Örgütsel Muhalefet Davranışları Ölçeği Path Diyagramı

.52 ile .76, Muhalif Eylemler faktörü için .49 ile .75, Pasif Tepkiler faktörü için .42 ile .71 ve Politik Taktikler faktörü için .52 ile .73 arasında değişmektedir. Seslilik faktörü için t değerleri 6.32 ile 7.82, Muhalif Eylemler faktörü için t değerleri 5.49 ile 10.93, Pasif Tepkiler faktörü için t değerleri 7.84 ile 10.19 ve Politik Taktikler faktörü için t değerleri 5.13 ile 13.90 arasında değişmektedir. Tüm t değerleri .01 düzeyinde anlamlıdır (Çelik ve Yılmaz, 2013; Kline, 2011).

Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Ölçek güvenirliğine karar vermek için madde toplam korelasyonları, Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı, üst ve alt %27'lik grupların madde ortalama puanları incelenmiştir (Büyüköztürk, 2013; Özdamar, 2015). Madde toplam korelasyonları *Seslilik* faktörü için .32 ile .41, *Muhalif Eylemler* faktörü için .37 ile .51, *Pasif Tepkiler* faktörü için .34 ile .47 ve *Politik Taktikler* faktörü için .23 ile .49 arasında değişmektedir. Cronbach alfa güvenirlilik katsayısı *Seslilik* faktörü için .77, *Muhalif Eylemler* faktörü için .79, *Pasif Tepkiler* faktörü için .81, *Politik Taktikler* faktörü için .79 ve ölçeğin tümü için .83 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan bu değerler madde ayırt edicilik gücünün yüksek olduğuna kanıt oluşturmaktadır (Büyüköztürk, 2013). Üst ve alt %27'lik grupların madde ortalamaları arasındaki farklara bakıldığında farklar SE2 ve SE3 hariç tüm maddeler için $p < .001$ düzeyinde anlamlıdır. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda ölçeğin psikometrik olarak güvenilir olduğu söylenebilir. Ölçeğin güvenirliğine ilişkin detaylı bilgiye Tablo 5'te yer verilmektedir.

Tablo 5. Örgütsel Muhalefet Davranışları Ölçeğinin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Faktörler	Madde No	Madde Toplam Korelasyonu	Alt (n=80)		%27 Üst (n=80)		T	Cronbach Alfa
			AO	S	AO	S		
Seslilik (SE)	SE1	.33	3.85	1.00	3.75	.81	.68	.77
	SE2	.32	3.30	1.17	3.71	.95	2.43	
	SE3	.36	3.70	.86	4.08	.67	3.15	
	SE4	.41	2.56	1.10	3.32	1.08	4.40	
	SE5	.35	3.62	1.08	4.08	.79	3.07	
	SE6	.36	3.21	1.03	3.80	.83	3.94	
Muhalif Eylemler (MU)	MU7	.43	2.65	1.11	3.96	.83	8.43	.79
	MU8	.44	2.28	1.08	3.53	1.12	7.16	
	MU9	.43	2.02	1.25	3.20	1.23	5.97	
	MU10	.50	2.31	1.32	3.47	1.14	5.92	
	MU11	.51	1.70	.83	2.93	1.09	8.04	
	MU12	.37	1.21	.46	2.56	1.06	10.37	
Pasif Tepkiler (PA)	PA13	.44	2.03	.96	3.61	.92	10.75	.81
	PA14	.34	1.63	.86	2.36	1.05	4.75	
	PA15	.35	1.42	.72	2.30	1.12	5.83	
	PA16	.37	2.66	1.16	3.65	.96	5.81	
	PA17	.47	1.73	2.67	1.07	1.19	5.20	
	PO18	.39	1.60	.88	2.67	1.17	6.54	
Politik Taktikler (PO)	PO19	.49	1.63	.90	2.81	1.13	7.37	.79
	PO20	.36	1.38	.60	2.37	1.10	7.00	
	PO21	.23	1.02	.22	1.35	.67	4.07	
	PO22	.23	1.15	.42	1.48	.77	3.40	
	PO23	.37	1.42	.63	2.42	1.19	6.60	
<i>Ölçeğin tümü için</i>								.83

Sonuç

Bu çalışmada öğretim elemanlarının örgütsel muhalefet davranışlarını ölçmede kullanılacak eğitim örgütlerinin dokusuna uygun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmek amaçlanmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın İliman Püsküllüoğlu'nun (2023) doktora tez çalışmasının nitel verilerine ve alanyazına dayalı olarak 39 maddeden bir havuz oluşturulmuştur. Ölçeğin kapsam geçerliliği, anlam ve uygunluk değerlendirmeleri için alan uzmanlarının görüşlerine başvurulmuştur. Gelen dönütler çerçevesinde 36 maddelik ölçek taslağı ile pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Öğretim elemanlarıyla yapılan pilot uygulamalar sonrası ölçeğe son hali verilerek ölçek uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Ölçeğin ilk uygulamasında 332 öğretim elemanından toplanan veriler ile açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Veri setinin analize uygunluğuna karar vermek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve

Bartlett Küresellik Testi sonuçları incelenmiştir. AFA'da temel bileşenler analizi ve ölçek faktörlerinin birbirleri ile ilişkili olabileceği öngörüldüğünden Promax dik döndürme yöntemi kullanılmıştır. İlk analiz sonucunda özdeğeri 1'den büyük 6 faktör altında maddeler toplanmıştır. Bu faktörler toplam varyansın %66,084'ünü açıklamaktadır. Ancak faktörlerde yer alan madde sayıları ve faktörlerin toplam varyansa katkısı, scree plot grafiği ve ortaya çıkan faktörlerin açıklanabilirliği göz önünde bulundurulduğunda ölçeğin 4 faktör olabileceğine karar verilmiştir. 4 faktör için analiz tekrarlanmıştır. Faktör analizinde faktör yük değeri .50'den küçük maddeler ve birden fazla faktöre yük veren maddelerde iki faktördeki farkın .10'dan küçük olduğu toplam 13 madde ölçekten tek tek atılarak analiz tekrar edilmiştir. Kalan 23 madde ile analizler tekrar edilmiş ve ölçeğin toplam varyansın %56,29'unu açıklayan 4 faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu faktörler *Seslilik*, *Muhaliif Eylemler*, *Pasif Tepkiler*, *Politik Taktikler* olarak adlandırılmıştır.

Örgütsel Muhalefet Davranışları Ölçeği'nin ilk faktörü olan *Seslilik* toplam varyansın %10,01'ini açıklamakta ve bu faktörde yer alan 6 maddenin faktör yükleri .67 ile .77 arasında değişmektedir. Örgütsel Muhalefet Davranışları Ölçeği'nin ikinci faktörü olan *Muhaliif Eylemler* toplam varyansın %26,24'ünü açıklamakta ve bu faktörde yer alan 6 maddenin faktör yükleri .61 ile .77 arasında değişmektedir. Örgütsel Muhalefet Davranışları Ölçeği'nin üçüncü faktörü olan *Pasif Tepkiler* toplam varyansın %7,49'unu açıklamakta ve bu faktörde yer alan 5 maddenin faktör yükleri .70 ile .85 arasında değişmektedir. Örgütsel Muhalefet Davranışları Ölçeği'nin dördüncü faktörü olan *Politik Taktikler* toplam varyansın %12,53'ünü açıklamakta ve bu faktörde yer alan 6 maddenin faktör yükleri .61 ile .79 arasında değişmektedir.

Açımlayıcı faktör analizi sonrası ortaya çıkan dört faktörlü 23 maddelik yapı ile ikinci bir örneklem grubundan 298 veri toplanılmıştır. Bu veri ile birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde modifikasyon önerileri doğrultusunda SE5-SE6, MU7-MU8, PA14-PA15, PO18-PO19 maddeleri aynı boyutta yer aldıkları ve aynı olguyu ölçtükleri için hata varyansları ilişkilendirilmiştir. Modifikasyonlar modelin uyum iyiliği değerlerinin iyileşmesini sağlamıştır: χ^2/sd oranı 1.97 (433.57/ 219) ve diğer uyum iyiliği değerleri RMSEA=.05, NFI=.85, NNFI=.90, CFI=.91, IFI=.92, GFI=.88, RMR=.08, SRMR=0.07 olarak bulunmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda yol katsayıları *Seslilik* boyutunda .49 ile .69, *Muhaliif Eylemler* boyutunda .44 ile .73, *Pasif Tepkiler* boyutunda .54 ile .76 ve *Politik Taktikler* boyutunda .41 ile .69 arasında değişmektedir. Hata varyansları *Seslilik* boyutunda .52 ile .76, *Muhaliif Eylemler* boyutunda .46 ile .81, *Pasif Tepkiler* boyutunda .42 ile .71 ve *Politik Taktikler* boyutunda .49 ile .84 arasında değişmektedir. Boyutların t değerleri *Seslilik* için 6.32 ile 7.82, *Muhaliif Eylemler* için 5.49 ile 10.93, *Pasif Tepkiler* için 7.84 ile 10.19 ve *Politik Taktikler* için 5.13 ile 13.90 arasında değişmektedir. Tüm t değerleri .01 düzeyinde anlamlıdır. Tüm bunlar göz önünde bulundurularak yapının doğrulandığına karar verilmiştir.

Ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek için madde toplam korelasyonları incelenmiştir. Madde toplam korelasyonları *Seslilik* boyutunda .32 ile .41, *Muhaliif Eylemler* boyutunda .37 ile .51, *Pasif Tepkiler* boyutunda .34 ile .47 ve *Politik Taktikler* boyutunda .23 ile .49 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları da incelenmiştir. Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları *Seslilik* için .77, *Muhaliif Eylemler* için .79, *Pasif Tepkiler* için .81, *Politik Taktikler* için .79 ve ölçeğin tümü için .83 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek için son olarak üst ve alt %27'lik grupların madde ortalamaları arasındaki farklara bakılmıştır. Bu farkların SE2 ve SE3 hariç diğer tüm maddeler için $p<.001$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Yani, ölçeğin güvenilir olduğuna karar verilmiştir. Ayrıca ölçekte çoklu bağlantı sorunu olup olmadığına karar vermek için çoklu bağlantı sorununu ortaya koyan varsayımlar da gözden geçirilmiş ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı görülmüştür.

Sonuç olarak örgütsel muhalefet davranışları ölçeği 4 boyut ve 23 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 1-Hiçbir zaman ve 5-Her zaman aralığında puanlanmaktadır. Ölçeğin bir maddesi ters puanlanmaktadır. Ölçekten toplam puan alınmaktadır. Ölçeğin toplamından ya da bir boyutundan alınan puanın artması çalışanın söz konusu boyutta ya da ölçeğin tüm boyutlarında muhalefet davranışının arttığı anlamına gelmektedir. Alanyazında örgütsel muhalefet davranışları sadece seslendirme çerçevesinde ele alınmakta ve sıklıkla kullanılan ölçek muhalefetin hangi yöne ifade edildiğini ortaya koymaya yöneliktir. Bu durumun yanlış olmamakla birlikte eksik olduğu göz önünde bulundurularak bu çalışmada örgütsel muhalefet davranışları hem seslendirilen hem de eyleme dökülen bir davranış olarak

ele alınmıştır. Ayrıca bu çalışmada ele alınan kavramsallaştırma çerçevesinde muhalefet davranışları hem doğrudan hem de dolaylı muhalefet davranışlarını kapsayacak şekilde hem sahnelenen hem de sahne arkası muhalefet davranışları kapsamında eğitim örgütlerinin kendilerine özgü dokuları göz önünde bulundurularak ele alınmıştır. Böylelikle eğitim örgütlerinde öğretim elemanlarının muhalefet davranışlarını ölçmeye yönelik bütüncül, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı ortaya konulmuştur.

Kaynakça

- Ağalday, B., Özgan, H. ve Arslan, M. C. (2014). İlkokul ve ortaokullarda görevli yöneticilerin örgütsel muhalefete ilişkin algıları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 4(3), 35-50. <https://doi.org/10.14527/pegegog.2014.015>
- Akada, T. ve Beycioğlu, K. (2019). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel muhalefet davranışlarına ilişkin algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Elementary Education Online*, 18(3), 1113-1130. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2019.610798>
- Aksel, S. F. (2013). *Relationship between workplace democracy and organizational dissent* (Tez No. 336247) [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Allen, R. W. Madison, D. L. Porter, L. W. Renwick, P. A. & Mayes, B. T. (1979). Organizational politics: Tactics and characteristics of its actors. *California Management Review*, 22(1), 77-83. <https://doi.org/10.2307/41164852>
- Althusser, L. (2016). *Filozof olmayanlar için felsefeye giriş* (Birkan, İ. Çev.). Can.
- Altınkurt, Y. ve Iliman Püsküllüoğlu E. (2017). Örgütsel muhalefet ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 75-85.
- Ashforth, B. E. & Mael, F. A. (1998). The power of resistance, sustaining valued identities. In R. M. Kramer & M. A. Neale (Eds.), *Power and influence in organizations* (pp. 89-120). Sage. <http://dx.doi.org/10.4135/9781483345291>
- Balandier, G. (2021). *Sahnelenen iktidar* (Ö. Karakaş Çev.). İş Bankası Kültür Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı, istatistik, araştırma deseni ve SPSS uygulamaları*. Pegem A.
- Byrne, B. M. (1998). *Structural equation modelling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203774762>
- Çelik, H. E. ve Yılmaz, V. (2013). *LISREL 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi, temel kavramlar, uygulamalar, programlama*. Anı.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik, SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi. <https://doi.org/10.14527/9786055885670>
- Dağlı, A. (2015). Örgütsel muhalefet ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53), 198-218. <https://doi.org/10.17755/esosder.45359>
- Demir, E., Saatçioğlu, Ö., & İmrol, F. (2016). Uluslararası dergilerde yayımlanan eğitim araştırmalarının normallik varsayımları açısından incelenmesi. *Current Research in Education*, 2(3), 130-148.
- DeVellis, R. F. (2012). *Scale development, theory and applications* (3rd ed.). Sage.
- Ergün, H. ve Çelik, K. (2018). Örgütsel muhalefet ölçeği Türkçe uyarlanması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48, 398-414. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/555254>
- Erkuş, A. (2016). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme-1, temel kavramlar ve işlemler*. Pegem Akademi. <https://doi.org/10.14527/9786053643111>
- Farrell, D. (1983). Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 26, 596-606. <https://doi.org/10.2307/255909>
- Field, A. (2009). *Discovering statistics, using SPSS: and sex and drugs and rock'n'roll*. Sage Publications
- Foucault, M. (1978). *The history of sexuality, an introduction* (Trans. by R. Hurley). Pantheon Books.

- Garner, J. T. (2009). When things go wrong at work: An exploration of organizational dissent messages. *Communication Studies*, 60(2), 197-218. <https://doi.org/10.1080/10510970902834916>
- Giroux, H. (2018). *Toplumsallığın alacakaranlığı* (Yolsal, Ü. H. Çev.). Dost.
- Goffman, E. (2014). *Günlük yaşamda benliğin sunumu* (3. bs.) (Cezar, B. Çev.). Metis.
- Gorden, W. I. (1988). Range of employee voice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1(4), 283-299. <https://doi.org/10.1007/BF01556937>
- Graham, J. W. (1986). Principled organizational dissent: A theoretical essay. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.) *Research in organizational behavior* (Vol. 8, pp. 1-52). JAI Press.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice and loyalty, responses to decline in firms, organizations and states*. Harvard University Press.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama* (Turan, S. Çev. Ed.). Nobel Yayın Dağıtım.
- Iliman Püsküllüoğlu, E. (2023). *Öğretim elemanlarının muhalefet davranışlarının incelenmesi*. (Tez No: 10542286). [Doktora Tezi, Muğla Sıktı Koçman Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Iliman Püsküllüoğlu, E. ve Altınkurt, Y. (2018). Öğretmenlerin eleştirel düşünme eğilimleri ile örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), 897-914. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2018037422>
- Iliman Püsküllüoğlu, E. ve Ekinci, C. E. (2021). Örgütsel direniş. İçinde H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Psiko-sosyal yönleriyle yönetim* (ss. 473-493). Pegem Akademi.
- Kadı, A. ve Beytekin, O. F. (2015). Okul kültürü ve örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişkinin mesleki değerler aracılığıyla araştırılması. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 71-97. http://kalemacademy.com/Cms_Data/Sites/KalemAcademy/Files/KalemAcademyRepository/sayilar/Sayi8_03OkulKulturuveOrgutsel.pdf
- Kassing, J. W. (1997). Articulating, antagonizing, and displacing: A model of employee dissent. *The Electronic Journal of Communication*, 8(1), 1-20. <https://doi.org/10.1080/10510979709368510>
- Kassing, J. W. (1998). Development and validation of organizational dissent scale. *Management Communication Quarterly*, 12(2), 183-229. <https://doi.org/10.1177/0893318998122002>
- Kassing, J. W. (2002). Speaking up: Identifying employees' upward dissent strategies. *Management Communication Quarterly*, 16, 187-209. <https://doi.org/10.1177/089331802237234>
- Kassing, J. W. (2011). *Dissent in organizations*. Polity Press.
- Kaya, Ç. (2016). Kontrol odağı ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(46), 81-96. <https://doi.org/10.14783/od.v12i46.1000010005>
- Kipnis, D. Schmidt, M. S. & Wilkinson, I. (1980). Intraorganizational influence tactics: explorations in getting one's way. *Journal of Applied Psychology*, 65, 440-452. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/intraorganizational-influence-tactics/docview/213938515/se-2?accountid=16595>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modelling* (3rd ed.). The Guilford Press.
- Korucuoğlu, T. (2016). *Örgütsel güç oyunları ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki* (Tez No. 435993) [Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- McKillup, S. (2005). *Statistics explained, an introductory guide for life scientists*. Cambridge University Press.
- Merriam Webster Dictionary, dissent 24.09.2018 tarihinde <https://www.merriam-webster.com/dictionary/dissent> adresinden erişilmiştir.
- Mumby, D. K. (1997). The problem of hegemony: Rereading Gramsci for organizational communication studies. *Western Journal of Communication*, 61(4), 343-375. <https://doi.org/10.1080/10570319709374585>
- Ötken, A. B. ve Cenkcı, T. (2013). Beş faktörlü kişilik modeli ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 41-51. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruoneri/issue/17900/187801>
- Özdamar, K. (2015). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Nisan.
- Özdemir, M. (2010). *Ankara ili kamu genel liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri* (Tez No. 279917) [Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Scott, J. C. (1995). *Tahakküm ve direniş sanatları, gizli senaryolar* (Türker, A. Çev.). Ayrintı.

- Seçer, İ. (2015). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi, analiz ve raporlaştırma*. Anı.
- Stewart, L. P. (1980). Whistle blowing: Implications for organizational communication scholar. Paper presented at the Annual Meeting of the International Communication Association. <https://eric.ed.gov/?id=ED192392>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (Fifth edition). Pearson.
- Timur, T. (2000). *Toplumsal değişme ve üniversiteler*. İmge Kitabevi.
- Türk Dil Kurumu, muhalefet, 24.09.2018 tarihinde http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5ba87b61ef1ef9.25037236 adresinden erişilmiştir.
- Waldron, V. R. (1999). Communication practices of followers, members, and protégés: The case of upward influence tactics. *Annals of the International Communication Association*, 22(1), 251-299. <https://doi.org/10.1080/23808985.1999.11678964>

*Bu çalışma için 22.06.2020 tarih ve 200146/124 sayı ile Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır.

*Bu makaleye yazarlar eşit oranda katkı sağlamışlardır.