

ÇALIŞANLARDA MESLEKİ ÖZ YETERLİLİK ALGISI İLE ÖRGÜTSEL MUHALEFET İLİŞKİSİ

İsmail Bakan

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Prof. Dr.
ibakan63@hotmail.com

İnci Fatma Doğan

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Arş. Gör.
ikurtulgan@gmail.com

Yeter Sonay Yılmaz

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Yüksek Lisans Öğrencisi
syilmaz2789@gmail.com

Özet

Mesleki öz yeterlilik kavramı ile çalışanların mesleki alanlardaki yeterlilik algıları, örgütsel muhalefet kavramı ile de çalışanların, örgütlerde uygulanan politikalar ve uygulamalar ile ilgili düşüncelerinin paylaşılması, karşıt görüşlerin ve uyuşmazlıkların dile getirilmesi ifade edilmektedir.

Bu çalışmadaki temel amaç, çalışanların mesleki öz yeterlilik algılarının örgütsel muhalefet düzeylerini etkileyip etkilemediğini ortaya koymak suretiyle iki kavram arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla bir alan çalışması kapsamında Kahramanmaraş ilinde çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren firmalarda çalışanların mesleki öz yeterlilik algılarının örgütsel muhalefet üzerindeki etkisi araştırılmak istenmiştir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket sonucu elde edilen veriler SPSS programı aracılığıyla frekans, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Sonuçta araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen hipotezlerin kabul edildiği ve

mesleki öz yeterlilik algı boyutlarının örgütsel muhalefet boyutlarını pozitif olarak etkilediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Öz yeterlilik, Mesleki Öz-Yeterlilik, Örgütsel Muhalefet

Alan Tanımı: Örgütsel Davranış (İşletme)

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY AND ORGANIZATIONAL DISSENT

Abstract

With the concept of occupational self-efficacy, the perception of employees' competence in professional areas is defined and with the concept of organizational dissent, the sharing of thoughts about the policies and practices applied in the organizations, the opposing views and the disputes are expressed.

The main aim of this study is to examine the relationship between the two concepts by showing whether employees' perceptions of occupational self-efficacy affect organizational dissent levels. For this purpose, it is aimed to investigate the effect of perceptions of employees occupational self-efficacy on organizational dissent in various sectors in Kahramanmaraş. Survey method was preferred as data collection method in the study. The results of the questionnaire were subjected to frequency, correlation and regression analysis through SPSS program. As a result, it was seen that the hypotheses developed for the purpose of research were accepted and the dimensions of perception of occupational self-efficacy positively affected organizational dissent dimensions.

Key Words: *Self-Efficacy, Occupational Self-Efficacy, Organizational Dissent*

Jel Codes: *M10, M19*

1. GİRİŞ

İnsan ilişkilerinin oluşturulduğu bir yapı olan örgütlerde en üst kademedен en alt kademeye kadar tüm çalışanlar birbirleriyle sürekli ilişki içinde olup etkileşim kurmak zorundadır (Genç, 2007: 151). Çalışanlar arasındaki uyum ve koordinasyonun sağlanmasından, örgütün etkin, verimli ve başarılı bir şekilde idare edilmesine kadar her aşamada örgütü adeta bir sinir ağı gibi saran iletişim, örgütlerin yaşaması için vazgeçilmez bir unsurdur (Geçikli, 2004: 107).

Çalışanların örgüt içindeki birtakım uyuşmazlıkları ve aykırı görüşleri dile getirmeleri, örgütsel uygulamalar ve politikalar hakkındaki düşüncelerini dile getirmek ve paylaşmak istemeleri olarak ifade edilen örgütsel muhalefet (Kassing, 1997: 311) te son yirmi yıldır farklı bakış açıları ile araştırılmış, çeşitli iletişim özellikleri ve davranışları ile ilişkisi kurulmuş bir kavramdır (Croucher, 2016: 94). Bir örgütte çalışanlara kendilerini ifade özgürlüğü tanınan etkin bir iletişimden bahsediliyorsa o örgütte muhalefetin olması olağan bir sonuçtur, kaçınılmazdır.

Bu çalışmada, “kişilerin, yaşamlarını etkileyen olaylar üzerinde bir etki oluşturabilecek performans göstermeleri konusundaki kapasitelerine olan inançları” (Bandura, 1994: 71) olarak tanımlanan öz yeterliklerinin muhalefet etmeleri üzerinde bir etki yaratıp yaratmadığı incelenmek istenmiştir. Bu amaç kapsamında Kahramanmaraş'ta faaliyet gösteren firmalarda çalışan 288 kişinin mesleki öz yeterlilik algılarının örgütsel muhalefet üzerinde bir etkisinin olup olmadığı anket yönteminden faydalanmak suretiyle araştırılmıştır. Sonuçta katılımcıların mesleki öz yeterlik algı boyutlarının örgütsel muhalefet boyutlarını pozitif olarak etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Kişilerin davranışlarında, motivasyonlarında, karar verme süreçlerinde ve harekete geçmelerinde oldukça etkili olan öz yeterlilik kavramı tükenmişlik, iş tatmini, başarı düzeyi, yenilikçilik, bağlılık gibi işle ilgili çıktılarla ilişkisi (Schyns ve Von Collani, 2002; Basım vd., 2008, Bolat, 2011; Jadhav ve Pujar, 2013) kurularak birçok araştırmaya konu olmuş bir kavram olmasına rağmen örgütsel muhalefet ile arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların (Parker, 1993; Özkoç ve Bektaş, 2016) oldukça sınırlı düzeyde olduğu görülmüştür. Literatürdeki bu boşluk fark edilerek ilgili alandaki boşluğu doldurmak adına bu çalışma gerçekleştirilmiş olup çalışmanın ilgili literatüre oldukça önemli bir katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Mesleki Öz-Yeterlik

Öz yeterlilik, bir kişinin kendi beceri ve yetenekleri ile neleri yapabileceğine ve başarabileceğine olan inancı (Axboe vd., 2016: 2) olup sosyal öğrenme kuramının temelini oluşturan kavramlardan bir tanesidir (Morgil vd., 2004: 63). İnsan düşüncesinin, motivasyonunun, eylem ve performansının üzerinde etkili olan sosyal bilişsel kuramın kritik bileşenlerindedir. Stajkovic ve Luthans (1998)'a göre de öz yeterlilik, işle ilgili olumlu çıktılarının üretilmesi için en önemli

psikolojik mekanizmalardan bir tanesidir (Chaudhary vd., 2013: 93-94). Kavramın gelişmesinde rol oynayan Bandura (1997)'ya göre öz yeterlilik, kişilerin kendilerinden beklenen başarıları göstermeleri konusundaki kapasitelerine olan inançları olarak ifade edilmektedir (Bandura, 2006: 307). Luszczynska vd. (2005:82) öz yeterliliği, kişilerin zorlu talepleri ve bu taleplerin işleyişlerini kontrol edebilme yeteneklerine duydukları inançları olarak tanımlamaktadır. Bu kapsamda, öz yeterlilik açısından, kişinin sahip olduğu beceri ve yeteneklerinin sayısının ve düzeyinin öneminden çok kişilerin sahip oldukları bu beceri ve yetenekleri ile neler yapabileceğine ilişkin inanç düzeylerinin ne olduğu daha önemlidir (Bandura, 1997:37; Akt.Bolat, 2011: 256). Çünkü öncelikle kişilerin kendilerine inanmaları ve güvenmeleri esastır.

Algılanan öz yeterlilik, kişilerin eylem ve davranış kalıplarının seçimini, ne kadar çaba gösterdiklerini ve engeller ile caydırıcı deneyimlerle yüzleştiklerinde ne kadar süre dayanabileceklerini etkilemektedir. Kişilerin öz yeterlilikleri ne kadar güçlü olursa üstesinden gelebilecekleri olaylar da bir o kadar çok olur (Bandura ve Adams, 1977: 288).

Schyns ve Von Collani (2002: 219-220)'ye göre öz yeterlilik kavramı genelleştirilmiş bir kişilik yapısı anlamında ilgi alanına özgü değişkenler olarak, sınırlandırılmış davranışları tahmin etmek için bir göreve özgü değişkenler olarak veya cebir problemlerini çözmek olarak üç farklı şekilde tanımlanmakta ve değerlendirilmektedir.

Mesleki öz yeterlilik ise Pethe vd. (1999)'ne göre bir meslekte kişilerin performans göstermelerine ilişkin kabiliyetlerine ve yetkinliklerine olan inançlarıdır (Chaudhary vd., 2012: 330). Schyns ve Sczesny (2010: 79), mesleki öz yeterliliğin, bir kişinin işiyle ilgili uygun davranışları göstereceklerine dair kendilerine olan inançları olduğunu belirtmiştir. Lent vd. (1994) ise mesleki öz yeterliliğin, kariyer seçiminin ve gelişiminin etkili bir belirleyicisi olduğunun altını çizmişlerdir. Kişilerin eğitim gereksinimlerini ve mesleki rollerini yerine getirmek adına öz yeterlik algıları ne kadar yüksek olursa kariyer seçenekleri bir o kadar artar, farklı mesleki kariyerler için eğitim anlamında kendilerini hazırlar ve zorlu kariyer basamaklarında engelleri aşma gücü bulurlar (Bandura, 2009: 181). Mesleki öz yeterlilik, Schyns ve Von Collani (2002: 219-220) tarafından yapılan değerlendirme bağlamında ilgi alanına özgü bir değişkendir ve bir kişinin kendi işi ile ilgili görevleri başarıyla yerine getirme kabiliyetinde olduğunu düşünmesini ifade eder (Rigotti vd., 2008: 239).

2.2. Örgütsel Muhalefet

Muhalefet kelimesi köken itibariyle Latince “dissentire” den türemiş bir kelimedir. Dis “ayrı” sentire de “hissetmek” anlamında kullanılan sözcükler olup muhalefet “ayrı hissetmek, düşünmek” anlamında kullanılmaktadır (Morris, 1969; Akt.Kassing, 1997: 312). Örgütlerde muhalefet ise çalışanların örgütteki uygulamalardan farklı düşünmeleridir. Örgütsel muhalefet, örgütsel politikalar ve uygulamalar ile ilgili uyuşmazlıkların veya karşıt görüş ve fikirlerin ifade edilmesidir (Kassing, 1997: 311). Örgütsel muhalefet, davranış, politika ve uygulamalarda değişimlere neden olan bir iletişim stratejisidir (Payne, 2007: 235). Yapısı itibariyle çelişkileri, anlaşmazlıkları, karşıt görüşleri içeren örgütsel muhalefet, örgütler açısından yıkıcı sonuçlar doğurabilecek olumsuz durumları çağırırsa da oldukça önemli bir iletişim faaliyetidir. Örgütlerde muhalefet, gündeme getirilmezse olumsuz sonuçların oluşmasına yol açabilecek sorunlu uygulamalar ve politikaların belirlenmesine yardımcı, bu uygulamaları uygun, etkili çabalarla düzeltici, önemli bir geribildirim mekanizmasıdır (Kassing, 1997: 326). Örgütlerin demokratikleşmesi anlamında özellikle yöneticiler tarafından üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir konudur (Ötken ve Cenkçi, 2013: 41). Çalışanlar örgütsel anlamda alınan kararların kendi kararlarını etkileyeceğini hissettiklerinde muhalif davranışlar göstermeye başlarlar.

Sprague ve Ruud (1988: 160)’a göre, “ahlaki bir zorunluluk, siyasi bir hak, açığa kavuşturulmuş bir yönetim uygulaması” olarak ifade edilen muhalefet, değişen koşullar çerçevesinde gelişip büyüme çabasında olan örgütler için oldukça faydalı bir iletişim aracıdır. Çünkü, örgütlerin değişimler karşısında varlıklarını sürdürmesinin ve rekabet avantajı yakalamasının özünde nitelikli, kalifiye insan kaynakları yer almaktadır. Tesis, makine, araç-gereç, teknoloji açısından benzer olanaklara sahip veya olabilecek örgütler açısından farkı yaratan tek unsur insan kaynaklarıdır. Bu bakımdan nitelikli, kalifiye, önemli bilgi birikimine ve tecrübeye sahip çalışanların örgütte kalmalarının sağlanması, verimlilik artışı için o çalışanların sesine kulak verilmesi, onlara kendilerini ifade özgürlüğü tanınması ve muhalefet etmelerine müsaade edilmesi gözardı edilemeyecek, oldukça önemli bir husustur.

Kassing (1997)’e göre örgütsel muhalefet modelinin ana çatısını kendi halinde olma (mütevazi) teorisi (Tompkins ve Cheney, 1985), bağımsız fikirlilik teorisi (Garden ve Infante, 1987; Infante ve Gorden, 1987) ve memnuniyetsizliğe karşı çalışanların bir yanıtı olarak çıkış-ses-sadakət (EVL) modeli şekillendirmektedir. Kendi halinde olma teorisi, çalışan muhalefeti sürecini açıklamayı amaçlayan,

örgütlerdeki kontrol mekanizmalarını basit kontrolden, teknik kontrol ve bürokratik kontrole doğru değerlendiren bir teoridir. Çalışanların muhalefet sürecini durdurmaya çalışır. Bağımsız fikirlilik teorisi, muhalefetin nasıl ifade edilmesi gerektiğini anlamak için gerekli teorik köprüyü sağlar. Bu teori kapsamında çalışanlar örgütte herhangi bir uyumsuzluk, sorun yaşarlarsa veya alınan kararlara meydan okurlarsa (örgütsel muhalefeti tecrübe ederlerse) muhalefeti ifade etmek için kendi istek ve arzularını değerlendirirler. Bu değerlendirme sonucunda muhalefeti ifade edecekleri yöntemi seçerler. Memnuniyetsizliğin çıkış-ses-sadakat modeli ise çalışan muhalefetine potansiyel farklılıkların tanımlanması için bir çerçeve oluşturur. Çalışanlar örgütte memnuniyetsizliklerini artıran bir durumla karşılaştıklarında ya örgütten ayrılarak o ortamdan kurtulurlar ya da seslerini çıkartarak örgütteki olumsuz koşulları değiştirmeye çalışırlar. Modeldeki sadakat boyutuna göre ise çalışanların örgütten ayrılma yönünde mi ses çıkarma yönünde mi karar vermelerinin onların örgütlerine olan sadakat düzeylerine göre değişeceği ifade edilmektedir (Kassing, 1997: 311-319).

Kassing (1997) örgütlerde muhalefetin örgütsel, ilişkisel ve bireysel olmak üzere üç faktör ve bu üç faktör arasındaki ilişkiden oluştuğunu vurgulamıştır. Daha çok ise muhalefetin bireysel bir davranış olduğunun altını çizmiştir.

Bu çalışmada Kassing (2000) tarafından geliştirilen, dışsal ve gizli olmak üzere iki boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Dışsal muhalefet, örgüt üyelerini etkileyen açık ve doğrudan iletişimi ifade ederken, gizli muhalefet ise örgütte güç sahibi üst kademe çalışanlar dışında etkin olmayanlarla (çalışma arkadaşları gibi) olan iletişimi ve fikirlerin paylaşılmasını ifade etmektedir (Goodboy vd., 2008: 256).

2.3. Mesleki Öz Yeterlik Algısı İle Örgütsel Muhalefet İlişkisi

Hsu vd. (2007: 155) genel anlamda bireyin herhangi bir davranışı sergilemesinde ve motive edilmesinde öz-yeterlik algısının etkisinin büyük olduğunu ifade etmiştir. Öz yeterlilik, bireylerin gelişimleri, motivasyonları ve karar verme süreçlerinde oldukça etkili olan bir kaynaktır (Bandura, 2006: 4). Öz yeterlilik algısı yüksek olan çalışanlar, bilgi, beceri ve yetenekleri doğrultusunda örgütte üstlendikleri rollerin gereği olarak görevlerini yerine getirme konusunda kapasitelerine oldukça fazla güvenirlir (Bolat, 2011: 258). Görevlerini yerine getirirken herhangi bir zorlukla karşılaştıklarında üstesinden nasıl gelinebileceğine dair fikir geliştirirler. Çetin vd. (2015: 9) de mesleki öz

yeterliliğin, genellikle kişilerin sahip oldukları bilgi ve becerilerin karşılaştıkları sorunları çözebileceklerine, verimliliği artıracaklarına ve bir fark yaratabileceklerine inandıkları durumlarda ortaya çıktığına dikkat çekmiştir. Speier ve Frese (1997) de öz yeterliliği yüksek çalışanların mesleki gelişimlerinde daha büyük inisiyatif kullanıp, iş süreçlerini iyileştirmeye yardımcı fikirler ürettiklerini ifade etmiştir (Bandura, 2009: 181). Bu doğrultuda çalışanların işi ile ilgili bilgi, beceri ve yeteneğine olan inanç düzeyleri ne kadar yüksek olursa yani mesleki öz yeterlilik düzeylerinin yüksekliğine bağlı olarak örgütsel muhalefet düzeylerinin de bir o kadar yüksek olacağı umulur. Çünkü çalışanlar işleriyle ilgili görevlerini doğru, etkin bir şekilde başarıyla yaptıklarına inandıkları için sonuçların olumlu yönde olacağına inanırlar ve bu doğrultuda örgütte alınan karar ve yapılan uygulamalara ilişkin bilgilerini paylaşma eğiliminde olup gerektiğinde muhalif davranışlar sergilerler ve çalışanlar açısından bakıldığında örgütsel muhalefet anlamında bir artış görülür. Yöneticiler açısından da aynı durumun yaşanması muhtemeldir. Örneğin, öz yeterlilik algısı yüksek bir yöneticinin davranışlarında ve seçimlerinde başarılı olacağı, işlerini etkin ve verimli bir şekilde yerine getireceği, meslektaşlarıyla sürekli iletişim halinde olacağı, çalışanlarından geri bildirim almaya açık olduğu varsayıldığında o kurumda çalışanların da muhalif davranışlar sergileyebileceği umulur.

Bu bağlamda öz yeterlilik algısı ve örgütsel muhalefet arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu ifade edilebilir. Bu çerçevede aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: Mesleki öz yeterlilik algısının örgütsel muhalefet üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H1a: Duygusal düzenleme öz yeterlilik boyutunun dışsal örgütsel muhalefet boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H1b: Duygusal düzenleme öz yeterlilik boyutunun gizli örgütsel muhalefet boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H1c: Prosedürel öz yeterlilik boyutunun dışsal örgütsel muhalefet boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H1d: Prosedürel öz yeterlilik boyutunun gizli örgütsel muhalefet boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H1e: Destek talebi öz yeterlilik boyutunun dışsal örgütsel muhalefet boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H1f: Destek talebi öz yeterlilik boyutunun gizli örgütsel muhalefet boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırmanın temel amacı, mesleki öz yeterliliğin ve alt boyutlarının örgütsel muhalefet ve alt boyutları üzerinde bir etkisinin olup olmadığını araştırmaktır. Bu amaçla, Kahramanmaraş ilinde çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde bir anket uygulanarak araştırma verileri toplanmıştır. Araştırma için geliştirilen anket formu 288 katılımcıya uygulanmıştır.

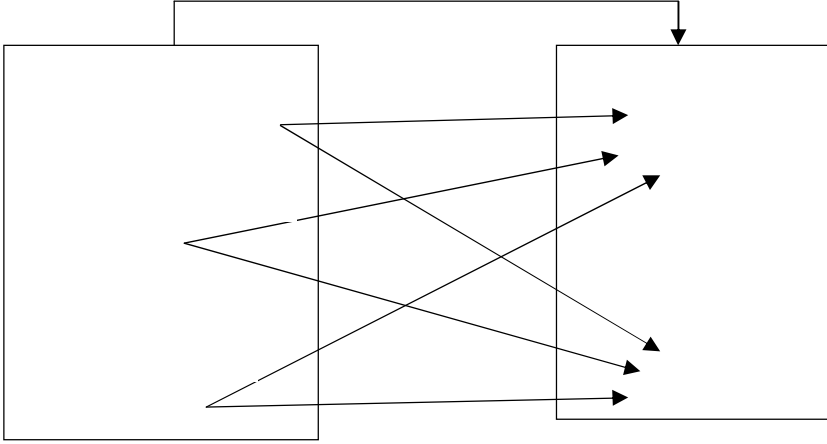
Anket soruları, ilgili literatürden türetilmiş olup, anket formunda açık ve kapalı uçlu soruların yanında Likert tarzı önermelere yer verilmiştir. Ankette yer alan Likert tarzı önermeler ile araştırmanın amacında yer alan mesleki öz yeterlilik ve örgütsel muhalefet değişkenlerini ölçmeye yönelik 2 ölçek kullanılmıştır. Mesleki öz yeterliliği ölçmeye yönelik Pedrazza vd. (2013)'nin geliştirdiği 3 alt boyutlu 12 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel muhalefeti ölçmeye yönelik ise Kassing (2000) tarafından geliştirilen iki alt boyutlu 18 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçekler, “1:Kesinlikle katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Katılıyorum ve 5:Kesinlikle katılıyorum” şeklinde beşli Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir.

Araştırmanın amaçları doğrultusunda elde edilen veriler SPSS istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiş ve araştırmada geliştirilen hipotezleri test etmek amacıyla frekans, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

4. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu çalışmada mesleki öz yeterlilik algısının örgütsel muhalefet üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda “H1: Mesleki öz yeterlilik algısının örgütsel muhalefet üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır” ana hipotezi geliştirilmiştir. Ayrıca çalışmada ele alınan değişkenler alt boyutları kapsamında da incelemeye alınmış ve geliştirilen hipotezler doğrultusunda analiz edilmiştir. Geliştirilen hipotezler doğrultusunda araştırmanın modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.

Şekil 1.Araştırma Modeli



Araştırmanın modeli değişkenler arası doğrusal ve nedensel ilişkiye dayanmaktadır. Bu kapsamda modelin bağımsız değişkenleri olan mesleki öz yeterlilik algısı ve alt boyutları olan duygusal düzenleme, prosedürel öz yeterlilik ve destek talebinin, bağımlı değişken olan örgütsel muhalefet ve onun alt boyutları olan dışsal ve gizli muhalefet üzerindeki etkisi incelenmiştir.

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

Ankette yer alan araştırma değişkenlerinin güvenilirliği, Cronbach Alfa değerleri ile ölçülmüştür. Anket formunda kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 1.Araştırmanın Değişkenlerinin Güvenilirliği

Değişkenler	Cronbach Alfa Değeri	Önerme Sayıları
Mesleki Öz Yeterlilik	,874	12
Duygusal Düzenleme	,693	4
Prosedürel öz yeterlilik	,786	5
Destek Talebi	,738	3
Örgütsel Muhalefet	,898	18
Dışsal	,816	9
Gizli	,787	9

Ankete katılanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu gibi demografik değişkenlere ait durumları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	70	24,3	Bekar	93	32,6
Erkek	218	75,7	Evli	188	66,0
			Diğer	3	1,1
Yaş			Eğitim Durumu		
25 yaş ve altı	57	20,8	İlköğretim	52	18,2
26-30	57	20,8	Lise	90	31,5
31-35	62	22,6	MYO	44	15,4
31-40	44	16,1	Lisans	85	29,7
41-45	25	9,1	Lisans üstü	14	4,9
46-50	16	5,8			
51 ve üzeri	13	4,7			
Gelir Düzeyi			Pozisyon		
1000 TL ve altı	4	1,7	Üst Düzey Yönetici	23	8,2
1001-2000	146	60,6	Orta Düzey Yönetici	54	19,1
2001-3000	53	22,0	Alt Düzey Yönetici	27	9,6
3001-4000	25	10,4	Diğer	174	61,7
4001-5000	10	4,1			
5000 TL ve üstü	3	1,2			
Mesleki Deneyiminiz			İşletmede Çalışma Süresi		
1-5 yıl	101	36,6	1 yıldan az	29	10,3
6-10 yıl	63	22,8	1-3 yıl arası	40	14,2
11-15 yıl	39	14,1	4-6 yıl arası	50	17,8
16-20 yıl	33	12,0	7-9 yıl arası	26	9,3
21 yıl ve üstü	40	14,5	10 yıl ve üstü	136	48,4

Araştırma hipotezleri test edilmeden önce modelde bulunan değişkenlerin birbirleri ile ilişkilerinin istatistiksel açıdan derecesine bakılmıştır. Değişkenlere ait aritmetik ortalama ile standart sapma değerleri ve değişkenler arası korelasyon analiz sonuçları Tablo 3 ve Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 3. Araştırma Değişkenlerine ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	Ort.	S.S.
1.Duygusal düzen.	3,33	,838
2.Prosedürel özyet.	3,65	,914
3.Destektal.	3,43	,978

4.Mesleki özyet.	3,45	,786
5.Dışsal	3,02	,810
6.Gizli	3,10	,796
7.Örg.muhalefet	3,06	,764

Değişkenlere ait ortalama değerlere bakıldığında katılımcıların hem mesleki öz yeterlilik hem de örgütsel muhalefete ilişkin sorulara genel olarak ne olumlu ne de olumsuz yönde görüş bildirdikleri görülmüştür. En yüksek ortalamaya sahip değişken prosedürel öz yeterliliktir. Bu değişken anlamında katılımcıların “katılıyorum” seçeneğine yakın cevaplar verdikleri anlaşılmaktadır. Veriler bir bütün olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların mesleki öz yeterlilik değişkenlerine ilişkin algılamalarının, örgütsel muhalefet değişkenlerine kıyasla daha olumlu olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Araştırma Değişkenlerinin Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Duygusal düzen.	Prosedürel özyet.	Destektal.	Mesleki özyet.
Dışsal	,358**	,360**	,403**	,424**
Gizli	,343**	,268**	,358**	,362**
Örg.muhalefet	,363**	,322**	,394**	,405**

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre ise mesleki öz yeterlilik ile örgütsel muhalefet arasında ve bu iki değişkenin alt boyutları arasında $p < .01$ düzeyinde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Bu sonuç Parker (1993)'in çalışmasını destekler niteliktedir. Alt boyutlar arasında bir kıyaslama yapıldığında da diğerlerine göre, dışsal muhalefet ile destek talebi arasında daha güçlü ilişkiye ve gizli muhalefet ile prosedürel öz yeterlilik arasında ise daha düşük düzeyde bir ilişkiye rastlanılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları araştırmanın hipotezlerini destekler doğrultuda çıkmış olup, mesleki öz yeterlilik ve örgütsel muhalefet değişkenleri ve boyutları arasında anlamlı, pozitif ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada öne sürülen hipotezleri test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 5, 6 ve 7'de sunulmuştur.

Tablo 5. Mesleki Öz Yeterlilik Boyutlarının Dışsal Muhalefet Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Değişkenler	Beta	t değeri	p değeri
Duygusaldüzen.	,358	6,267	,000

	$\Delta R^2= ,125$	F=39,270	,000
Prosedürel öz yet.	,360	6,296	,000
	$\Delta R^2= ,126$	F=39,638	,000
Destektalebi	,403	7,194	,000
	$\Delta R^2= ,159$	F=51,747	,000

Çalışmada geliştirilen “H1a: Duygusal düzenleme öz yeterlilik boyutunun dışsal örgütsel muhalefet boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır”, “H1c: Prosedürel öz yeterlilik boyutunun dışsal örgütsel muhalefet boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır” ve “H1e: Destek talebi öz yeterlilik boyutunun dışsal örgütsel muhalefet boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır” hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, mesleki öz yeterlilik bağımsız değişkeninin alt boyutları olan duygusal düzenleme ($\beta= ,358$; %12,5), prosedürel öz yeterlilik ($\beta= ,360$; %12,6) ve destek talebi ($\beta= ,403$; %15,9) örgütsel muhalefet bağımlı değişkeninin alt boyutlarından olan dışsal muhalefeti $p<.001$ düzeyinde, anlamlı, pozitif yönde etkiledikleri anlaşılmaktadır. Bu verilerden hareketle H1a, H1c ve H1e hipotezleri kabul edilmiştir. Bu sonuca göre dışsal muhalif davranışların gösterilmesinde diğerlerine göre destek talebinin daha önemli oranda etkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 6. Mesleki Öz Yeterlilik Boyutlarının Gizli Muhalefet Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Değişkenler	Beta	t değeri	p değeri
Duygusal düzen.	,343	5,961	,000
	$\Delta R^2= ,114$	F=35,528	,000
Prosedürel öz yet.	,268	4,551	,000
	$\Delta R^2= ,069$	F=20,711	,000
Destektalebi	,358	6,270	,000
	$\Delta R^2= ,125$	F=39,317	,000

Bu çalışma kapsamında test edilen duygusal düzenleme, prosedürel öz yeterlilik ve destek talebi boyutlarının da örgütsel muhalefet üzerindeki etkisi yine regresyon analizi ile ölçülmüştür ve mesleki öz yeterlilik bağımsız değişkeninin alt boyutları olan duygusal düzenlemenin ($\beta= ,343$; %11,4), prosedürel öz yeterliliğin ($\beta= ,268$; %6,9) ve destek talebinin ($\beta= ,358$; %12,5) örgütsel muhalefet bağımlı değişkeninin alt boyutlarından olan gizli muhalefeti $p<.001$ düzeyinde, anlamlı ve pozitif yönde etkiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak “H1b: Duygusal düzenleme öz yeterlilik boyutunun gizli örgütsel

muhalefet boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır”, “H1d: Prosedürel öz yeterlilik boyutunun gizli örgütsel muhalefet boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır” ve “H1f: Destek talebi öz yeterlilik boyutunun gizli örgütsel muhalefet boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır” hipotezleri kabul edilmiştir. Bu sonuca göre destek talebinin dışsal muhalefet üzerinde olduğu gibi gizli muhalefet üzerinde de en etkili boyut olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 7. Mesleki Öz Yeterliliğin Örgütsel Muhalefet Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Değişkenler	Beta	t değeri	p değeri
Örgütsel Muh.	,405	7,238	,000
	ΔR2= ,161	F=52,383	,000

Bu çalışmada geliştirilen “H1: Mesleki öz yeterlilik algısının örgütsel muhalefet üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır” ana hipotezinin regresyon analizi sonucuna göre de bağımsız değişken olan mesleki öz yeterliliğin bağımlı değişken olan örgütsel muhalefeti %16,1 oranında açıkladığı görülmüştür. Başka bir ifade ile örgütlerde muhalif davranışların oluşmasında %16,1 oranında mesleki öz yeterliliğin etkili olduğu söylenilebilir. Bu sonuca göre H1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu durum mesleki anlamda kendini değerlendirip güçlü olduğuna inanan, güvenen çalışanların örgütlerde muhalif davranışlar sergilediklerini düşündürmektedir.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışma, mesleki öz yeterliliğin örgütsel muhalefet üzerindeki etkisini ve ele alınan değişkenlerin boyutları arasındaki ilişkileri ortaya koyması ve de mesleki öz yeterlilik ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların sınırlı sayıda olması sebebiyle literatüre oldukça önemli bir katkı sağlamaktadır. Çalışma Kahramanmaraş'ta faaliyet gösteren çeşitli sektörlerde çalışan 288 kişi üzerinde bir anket uygulaması ile gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda yapılan regresyon analizi sonucunda alt boyutlar kapsamında mesleki öz yeterliliğin dışsal muhalefeti gizli muhalefete oranla daha iyi açıkladığı görülmüştür. Bu durum çalışanların örgütteki uygulamalara, alınan kararlara ilişkin görüşlerini, eleştirilerini üstlerine taşıdıklarını göstermektedir. Özellikle mesleki öz yeterliliğin destek talebi boyutunun dışsal muhalefet

üzerindeki etkisi diğerlerine oranla oldukça yüksektir. Mesleğine ilişkin hem iş arkadaşlarıyla hem farklı kurumlarda çalışan meslektaşlarıyla sürekli irtibat halinde olan çalışanların bilgi ve tecrübelerine olan güven düzeylerinin yükselmesinin bu sonuca yol açtığı düşünülmektedir.

Gizli muhalefet boyutu üzerinde de en yüksek etkiye sahip değişken yine destek talebi boyutu olmuştur. Her zaman diğer iş arkadaşlarıyla birlikte olup, onların yardımına koşan, onlara destek talebinde bulunan insanların aynı zamanda onlara kendi işyeri sorunlarını, şikayetlerini, memnuniyetsizliklerini anlatıp gizli muhalefet yapmasının bu sonuca neden olduğu söylenilebilir. Hem dışsal hem gizli muhalefet üzerinde destek talebinin etkisinin diğerlerine oranla yüksek çıkması ise çalışanların bir taraftan eleştirilerini, karşı oldukları durumları üstlerine bildirirken, aynı zamanda da bu durumu arkadaşlarıyla sürekli gündeme getirdiklerine işaret olabilir.

Regresyon analizleri neticesinde elde edilen diğer bir bulguya göre dışsal muhalefet üzerinde mesleki öz yeterliliğin duygusal düzenleme ve prosedürel boyutları hemen hemen aynı etkiye sahip çıkmıştır. Gizli muhalefet boyutu üzerinde ise mesleki öz yeterliliğin destek talebi en yüksek etkiye sahipken en düşük etkiye sahip değişkenin ise prosedürel öz yeterlilik boyutu olduğu bulunmuştur. Bu sonucun başkalarıyla ilişkilerinde önyargıdan uzak duran, başkalarından önce hep kendini denetleyen ve gerektiğinde kendi amacını dahi yeniden belirleyen, çalışma arkadaşlarıyla samimi ilişkiler kuran çalışanların gizli muhalefeti tercih etmesinden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak bu çalışma kapsamında çalışanların mesleki öz yeterliliklerine olan inançlarının onların muhalif davranışlar göstermeleri açısından belirleyici bir faktör olduğu görülmüştür.

KAYNAKÇA

Ada, Nesrin, “*Örgütsel İletişim Ve Yeni Bilgi Teknolojileri; Örgütsel İletişim Ağları*”, Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review, 7(2), 2007, 543-551.

Axboe, Mette K., Christensen, Kaj S., Kofoed, Poul-Erik & Ammentorp, Jette “*Development And Validation Of A Selfefficacy Questionnaire (SE-12) Measuring The Clinical Communication Skills Of Health Care Professionals*”, BMC Medical Education, 16 (272), 2016, 1-10.

Bandura, Albert & Adams, Nancy E. “Analysis of Self-Efficacy Theory of Behavioral Change”, *Cognitive Therapy and Research*, 1(4), 1977, 287-310.

Bandura, Albert, “*Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change*” *Psychological Review*, 84(2), 1997, 191-215.

Bandura, Albert, Guide for Creating Self-Efficacy Scales, In F. Pajares and T.Urdan (Ed.) *Self Efficacy Beliefs of Adolescents*, Information Age Publishing, Greenwich, Connecticut, 2006.

Bandura, Albert, Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4). New York: Academic Press, 1994, pp. 71-81.

Bandura, Albert, “*Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness*, In E.A. Locke (Ed.), *Handbook of Principles of Organization Behaviour*, (2nd Ed.), New York:Wiley, 2009, pp.179-200.

Basım, H. Nejat, Korkmazıyürek, Haluk & Tokat, A. Osman, “*Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik Ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma*”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 2008, 121-130.

Bolat, Oya İnci, “*Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi*”, *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 2011, 255-266.

Chaudhary, Richa, Rangnekar, Santosh & Barua, Mukesh Kumar, “*Impact of Occupational Self-Efficacy on Employee Engagement: An Indian Perspective*”, *Journal of the Indian Academy of applied psychology*, 38(2), 2012, 329-338.

Chaudhary, Richa, Rangnekar, Santosh & Barua, Mukesh Kumar, “*Engaged Versus Disengaged: The Role Of Occupational Self-Efficacy*”, *Asian Academy of Management Journal*, 18(1), 2013, 91-108.

Croucher, Stephen M. *Understanding Communication Theory A Beginner’s Guide*, Routledge, Taylor&Francis Group, New York, 2016.

Çetin, Aysun, Erenler Tekmen, Esra & Şentürk, Melike, “*Mesleki Bağlılık ve Mesleki Öz-Yeterlilik Algısının Bilgi Paylaşma Davranışına Etkisi*”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2016, <http://dx.doi.org/10.18074/cnuuibf.416>.

Geçikli, Fatma, “*Örgütsel İletişimin Yöneticiler Açısından Değerlendirilmesi ve Örgütsel İletişim Yönetimi*”, *İletişim Fakültesi Dergisi*, 2004, 107,116.

Genç, Nurullah, Yönetim ve Organizasyon -Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar-, Gözden Geçirilmiş 3.Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları, 2007.

Hsu, M.H., Ju, T.L., Yen, C.H. ve Chang, C.M. “*Knowledge Sharing Behavior in Virtual Communities: The Relationship Between Trust, Self-efficacy, and Outcome Expectations*”, International Journal of Human-Computer Studies, 65(2), 2007, 153-169.

Jadhav, S.G. & Pujar, Ramesh R., “*Occupational Self-Efficacy And Job Satisfaction Of Teachers*”, Indian Streams Research Journal, 3(1), 2013, 1-5.

Goodboy, Alan K., Chory, Rebecca M. & Dunleavy, Katie Neary, “*Organizational Dissent as a Function of Organizational Justice*”, Communication Research Reports, 25:4, 2008, 255-265.

Kassing, Jeffrey W. “*Articulating, Antagonizing, And Displacing: A Model Of Employee Dissent*”, Communication Studies, 48(4), 1997, 311-332.

Kassing, Jeffrey W. “*Development And Validation Of The Organizational Dissent Scale*”, Management Communication Quarterly, 12(2), 1998, 183-229.

Lent , R. W. , Brown , S. D. , and Hackett , G. “*Toward A Unifying Social Cognitive Theory Of Career And Academic Interest, Choice, And Performance*”, Journal of Vocational Behavior , 45, 1994, 79-122 .

Luszczynska, Aleksandra, Gutie´Rrez-Don~A, Benicio & Schwarzer, Ralf, “*General Self-Efficacy in Various Domains of Human Functioning: Evidence From Five Countries*”, International Journal of Psychology, 40(2), 2005, 80–89.

Morgil, İnci, Seçken, Nilgün ve Yücel, A.Seda, “*Kimya Öğretmen Adaylarının Öz-Yeterlik İnançlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*”, Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 6(1), 2004, 62-72.

Ötken, Ayşe Begüm & Cenkcı, Tuna, “*Beş Faktör Kişilik Modeli Ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*”, Öneri, 10(39), 2013, 41-51.

Özkoç, Aziz Gökhan & Bektaş, Tuğba, “*Organizational Support and Self-Efficacy as the Predictors of Dissenter Behavior among Hotel Employees*”, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 6(5), 2016, 285-305.

Parker, Louise E. “*When to Fix It and When to Leave: Relationships Among Perceived Control, Self-Efficacy, Dissent, and Exit*”, *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 1993, 949.

Payne, Holly J. “*The Role of Organization-Based Self-Esteem in Employee Dissent Expression*”, *Communication Research Reports*, 24:3, 2007, 235-240.

Pethe, S., Chaudhary, S. & Dhar, U. *Occupational Self-efficacy Scale and Manual*, National Psychological Corporation, Agra, 1999.

Rigotti, Thomas, Schyns, Birgit & Mohr, Gisela, “*A Short Version Of The Occupational Self-Efficacy Scale: Structural And Construct Validity Across Five Countries*”. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 2008, 238–255.

Schyns, Birgit & Sczesny, Sabine, “*Leadership Attributes Valence In Self-Concept And Occupational Self-Efficacy*”, *Career Development International*, 15(1), 2010, 78–92.

Schyns, Birgit, & Von Collani, Gernot, “*A New Occupational Self-efficacy Scale and Its Relation to Personality Constructs and Organizational Variables*”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 2002, 219-241.

Sprague, J.A. & Ruud, G.L. *Boat-rocking in the High Technology Culture*. *American Behavioral Scientist*, 32(2), 1988, 169-193.

Stajkovic, Alexander D. & Luthans, Fred, “*Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta Analysis*”, *Psychological Bulletin*, 124(2), 1998, 240-261.