

Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması

Yahya ALTINKURT¹

Elif İLİMAN PÜSKÜLLÜOĞLU²

Özet

Bu çalışmanın amacı, Kassing (1998b) tarafından geliştirilen Örgütsel Muhalefet Ölçeği'ni Türkçeye uyarlamaktır. Bu amaç doğrultusunda ölçek Muğla ilindeki ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere iki kez uygulanmıştır. Birinci uygulamadan elde edilen veriler ile Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. AFA sonucunda orijinal ölçekle uyumlu 3 faktörden oluşan bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu faktörler, *yöneticilere ifade edilen muhalefet* (YM), *meslektaşlara ifade edilen muhalefet* (MM) ve *okul dışı kişilere ifade edilen muhalefet* (DM) olarak isimlendirilmiştir. Bu 3 faktör ölçeğin toplam varyansının %53.89'unu açıklamaktadır. Ölçek 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri "1-hiç katılmıyorum, 5-tamamen katılıyorum" aralığında puanlanmaktadır. İkinci uygulamadan elde edilen veriler ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. AFA sonucu ortaya çıkan 16 maddeden ve 3 faktörden oluşan yapı DFA ile incelenmiştir. Analizler sonucunda ölçeğin iyi uyum sağladığı görülmüştür ($\chi^2/sd=2.45$, RMSEA= .077, NFI=.88, NNFI=.91, CFI= .93, IFI=.93, RMR= .078, SRMR= .077, GFI=.89, AGFI=.85). Ölçeğin güvenirliliği için madde toplam korelasyonları ve Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı incelenmiştir. Sonuç olarak, Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin Türkçe çalışmalarda kullanılabilir ve geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğuna karar verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhalefet, örgütsel muhalefet, örgütsel muhalefet ölçeği.

Abstract

The purpose of this study is to adapt the Organizational Dissent Scale developed by Kassing (1998b) to Turkish. With this purpose the scale is applied two times to teachers of primary, secondary and high schools in Muğla. With the data collected from the first application explanatory factor analysis (EFA) is done. At the end of EFA a structure consisting of 3 factors is emerged. These factors are labeled according to the original scale: articulated dissent (AD), lateral dissent (LC) and displaced dissent (DD). These 3 factors account for 53.89% of the total variance. The scale consists of 16 items. The scale items are scored from "1-totally disagree to 5-totally agree". With the data collected from the second application, confirmatory factor analysis (CFA) is conducted. 16 items 3 factors structure emerged as the result of EFA is analyzed via CFA. At the end of analysis it is possible to say that scale has acceptable goodness of fit indexes ($\chi^2/sd=2.45$, RMSEA= .077, NFI=.88, NNFI=.91, CFI= .93, IFI=.93, RMR= .078, SRMR= .077, GFI=.89, AGFI=.85). For the reliability of the scale, item total correlations and Cronbach's Alpha internal consistency coefficients are analyzed. Consequently, it is decided that the adapted form of Organizational Dissent Scale is a valid and reliable tool which can be used in Turkish studies.

Keywords: Dissent, organizational dissent, organizational dissent scale.

¹ Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü.

² Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü.

Giriş

Örgütler, en genel tanımıyla, önceden belirlenen amaçların gerçekleşmesi için bir araya gelen insan topluluğudur. Her şey yolunda gittiğinde, sorunsuz ve etkili bir şekilde amaçlara ulaşılabilir. Ancak yolunda gitmeyen şeyler olduğunda çalışanlar, çeşitli nedenlerle farklı tepkiler gösterebilmektedir. Bu tür durumlarda çalışanlar, örgüte olan sadakatlerinden dolayı bazen tolerans gösterebilmekte, bazen bunlara müdahale edebilmekte, bazen ise örgütten ayrılmayı ya da yer değiştirmeyi düşünebilmektedir. Hirschman (1970) bu örgütsel sorunlar karşısında takınılan tavrı *çıkış, ses ve sadakat (exit, voice and loyalty)* şeklinde kavramsallaştırmaktadır. Sadakat her ne kadar olumlu bir olgu gibi görünse de, sadakatten dolayı tolerans göstermek, bir anlamda sessiz kalmak ya da örgütten ayrılmak, örgütsel sorunların çözümü için işlevsel bir yol olarak görünmemektedir. Müdahalede ise birey, sorunları dillendirmekte ve çözüm önerileri getirmekte, diğer bir ifade ile ses çıkarmaktadır. Bu sesi Hirschman, (1970, 30) *örgütsel ses* olarak adlandırmaktadır. Örgütsel ses, örgüt içindeki uygulamaları, politikaları ve çıktıları değiştirme girişimi olarak tanımlanmaktadır. Bu girişimin nasıl olduğuna bağlı olarak örgütsel ses *aktif/pasif* ve *yapıcı/yıkıcı* olarak sınıflandırılmaktadır (Gorden, 1988). Örgütsel sorunlar karşısında takınılan bir tavır olarak ortaya çıkan örgütsel ses, yarım yüzyıllık geçmişinde haber uçuşma (*whistleblowing*), örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı, şikayet (*complaining*), sosyal dışlanma (*social ostracism*) ve örgütsel muhalefet gibi birçok konuya temel oluşturmuştur (Brinsfield, Edwards and Greenberg, 2009).

Örgütsel muhalefet, tatmin edici olmayan koşullarda ortaya çıkan bir tür örgütsel ses olarak tanımlanabilmektedir. Ancak örgütsel sesin temel oluşturduğu diğer konular da göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel muhalefetin örgütsel memnuniyetsizlikten kaynaklanan sesi ifade etme yollarından sadece biri olduğunu söylemek mümkündür (Kassing, 1998b, 2011). Örgütsel memnuniyetsizlikten kaynaklanan ses, şikayeti doğrudan dile getirmek, yönetimin dikkatini çekecek bir sorun, öneri ya da bir tehdit ortaya atmak şeklinde de olabilmektedir (Garner, 2013). Örgütteki memnuniyetsizlik yaratan durumlar bireyin tahammül sınırını aştığında ve genellikle tetikleyici bir olay ortaya çıktığında, muhalefet davranışları gösterilmektedir. Çalışan kendi özelliklerini, örgüt içindeki kişilerarası ilişkileri ve kendini örgütle ne kadar ilişkilendirdiğini göz önünde bulundurarak, muhalefet stratejisini seçmekte ve muhalefet davranışları sergilemektedir. Diğer bir deyişle, bireyin muhalefetini ifade edişinde, muhalefetin örgütte nasıl karşılanacağı önemli rol oynamaktadır (Kassing, 1998b).

Her ne kadar muhalefetin örgütte yaratacağı tepki muhalefetin ifade edilmesini etkiliyor olsa da, örgütsel muhalefetin, doğasına özgü olarak eleştirel bir tavır olduğunu söylemek mümkündür. Örgütsel muhalefet, örgüt içindeki egemen görüşten farklı bir bakış açısına sahip olmayı ve statükoya karşı durabilmeyi gerektirmektedir. Temel olarak muhalefet davranışları, mevcut koşullardan memnun olmamaktan kaynaklanmakta, birey memnuniyetsizliğini karşı çıkararak ve itiraz ederek dile getirmektedir (Kassing, 1998a). Başka bir ifade ile örgütsel muhalefet, örgütsel politikaların ya da uygulamalarının sorgulandığına ilişkin çalışan geri bildirimidir (Garner, 2012).

Örgütsel muhalefet, çalışanın örgütsel koşullardan kaynaklanan uyuşmazlıklarını, anlaşmazlıklarını ve karşıt düşüncelerini ifade etmesidir (Kassing, 1998a). Bu tanımda örgütsel muhalefete ilişkin üç öge ön plana çıkmaktadır: (1) Örgütsel muhalefet mutlaka birilerine ifade edilmelidir; (2) bu ifade, uyuşmazlık, anlaşmazlık ya da karşıt düşünce içermelidir; (3) bu ifade örgüt içi uygulamalara, politikalara ve süreçlere yönelik olmalıdır. Bu tanımda muhalefetin kime ifade edildiği belirtilmemektedir. Muhalefetin kime ifade edildiği, örgütsel muhalefetin en can alıcı kısmını oluşturmakta (Kassing, 2011) ve bireyin örgütsel muhalefet stratejisini ortaya koymaktadır. Birey, seçtiği strateji çerçevesinde muhalefetini yöneticilere (*articulated/upward*), meslektaşlarına (*antagonist/latent/lateral*) ya da örgüt dışındaki kişilere (*displaced*)

ifade edebilmektedir. Diğer bir deyişle, örgütsel muhalefette her koşulda, örgüt içi uygulamalara ilişkin çalışanın farklı düşüncelerinden dolayı bir karşı duruşu bulunmakta ve bu karşı duruşu birilerine ifade etmektedir. Muhalefetin kime ifade edildiği ise muhalefetin tanımını ve çerçevesini belirlemektedir. Kassing (1998b) çalışanların muhalefet stratejilerini üç boyutta ele almıştır. Bu boyutlar aşağıda kısaca açıklanmaktadır:

Yöneticilere ifade edilen (articulated/upward) muhalefet: Bu muhalefet türü çalışanın örgütle ilgili uyuşmazlıklarını, anlaşmazlıklarını ve karşıt düşüncelerini, örgüt içi uygulamaları etkileyebilecek olan kişilere ifade etmesidir. Diğer bir ifade ile hoşnut olunmayan durumları doğrudan yönetime ve yöneticilere söylemektir. Çalışanın muhalefetini üstlerine ifade etmesi için söylediklerinin samimi bir şekilde karşılanacağını bilmesi gerekmektedir. Yani çalışan, ifade ettiği düşünceleri sonucu cezalandırmaya maruz kalmayacağını bilirse muhalefeti üstlerine iletmektedir (Kassing, 1998a, 1998b, 2001). Bu muhalefet türünün Türkçe alanyazında *dikey muhalefet* (Ağalday, Özgan, Arslan, 2014; Dağlı, 2015; Özdemir, 2011), *açıkça belirtilmiş muhalefet* (Ağalday ve diğ., 2014) ve *açık muhalefet* (Korucuoğlu, 2016; Ötken ve Cenkeci, 2013) olarak kavramsallaştırıldığı görülmektedir. *Dikey muhalefet* kavramsallaştırması alanyazında hem *ifade edilen (articulated)* hem de *yukarı doğru (upward)* sözcükleri (Kassing, 2011) kullanıldığı için yanlış değildir. Ancak kavram İngilizce alanyazında Hirschman'ın (1970) *ses (voice)* kavramsallaştırmasından temelini almakta ve *ifade edilen (articulated)* muhalefet şeklinde ortaya çıkmaktadır (Kassing, 1998b). Kavramın netleştirilmesine ilişkin açıklamalara bakıldığında ise yönetsel uygulamaları değiştirme gücü olan kişilere ifade edilen muhalefet olduğu görülmektedir. Bu nedenle kavramın *yöneticilere ifade edilen muhalefet* olarak kullanılmasının daha doğru olduğu düşünülmektedir.

Meslektaşlara ifade edilen (antagonistic/latent/lateral) muhalefet: Çalışanlar muhalif görüşlerini yöneticilere ifade etme fırsatı, cesareti (Kassing ve Armstrong, 2002) ya da yolu bulamadığında, bu görüşlerini kendisi gibi örgütsel kararları etkileyemeyecek olan meslektaşları ile paylaşmaktadır (Kassing, 2001). Diğer bir deyişle muhalif tavır, birilerine ifade edilmekte ancak, bu kişiler örgütsel karar mekanizmasında etkili olmadıklarından muhalefet doğrudan görünmemektedir (Kassing ve Avtgis, 1999). Bu tip muhalefette çalışan muhalif olarak etiketleneneceğini bilmektedir. Genellikle çalışan uzmanlık, kıdem ve yakınlık gibi kendisini koruyacağını düşündüğü konumsal bir avantaja sahip olmasından ve muhalefetini ifade ettiği kişiler örgütsel kararları doğrudan etkileyemediğinden dolayı, cezalandırılmaya maruz kalmayacağını farkındadırlar (Kassing, 1998a, 1998b). Meslektaşlara ifade edilen muhalefet, Türkçe alanyazında *yatay muhalefet* (Dağlı, 2015; Ağalday ve diğ., 2014), *örtük muhalefet* (Özdemir, 2011) ve *gizli muhalefet* (Ötken ve Cenkeci, 2013) olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bu muhalefet türü İngilizce alanyazında Gorden'ın (1988) *aktif yıkıcı ses (active destructive voice)* kavramından temellerini almakta ve tanımlanırken ilk olarak *düşmanca (antagonistic)* (Kassing, 1998a) sıfatının kullanıldığı görülmektedir. Kavram, kişisel fayda sağlamak ya da örgüt içi sinir bozucu durumları dışa vurmak için muhalefetin yönetimde etkisi olmayan kişilere zarar verici biçimde ifadesi olarak tanımlanmıştır (Kassing, 1998b). Yani bu tür muhalefet bir tür haber uçurma (*whistleblowing*) stratejisidir. Ancak örgütsel muhalefete ilişkin ölçek geliştirme çalışmaları sırasında, bu boyut altında yer alan maddelerin kişisel yarar sağlama ve kimseye zarar verme amacı taşımadığı; bunun yerine, meslektaşlar arası şikayet ve eleştirileri, örgüt içerisinde sesli bir biçimde dile getirme amacına hizmet ettiği görülmüştür. Bu nedenle boyutun adı *gizil (latent)* olarak güncellenmiştir (Kassing, 1998b). Ancak gizli muhalefet kavramı, örgüt dışındaki kişileri de kapsayan bir kavramdır. Ayrıca bu çalışmada birinci boyut, *yöneticilere ifade edilen muhalefet* olarak isimlendirildiğinden, bu muhalefette çalışanın hoşnut olmadığı durumları kendisi gibi örgütsel kararları doğrudan etkilemeyecek olan meslektaşlarına ifade etmesinden dolayı, bu boyutun *meslektaşlara ifade edilen muhalefet* olarak kavramsallaştırılmasının uygun olduğu düşünülmüştür.

Okul dışı kişilere ifade edilen (displaced) muhalefet: Bu muhalefet türü *çıkış (exit)* tavrına benzemektedir. Çalışan memnuniyetsizliğini örgütsel bağlamda değişiklik yaratma gücü olmayanlara ifade etmekte, diğer bir deyişle örgüt dışındakilerle paylaşmaktadır. Bir anlamda çalışan fiziksel olarak örgütte bulunmaya devam etmesine rağmen psikolojik olarak oradan çıkmaktadır. Bu muhalefet türünün altında, çalışanların muhalif olarak algılanarak zarar görme kaygısı bulunmaktadır. Çalışan muhalefet etmek istemekte ancak örgütsel sonuçlarını göze alamamaktadır. Bu nedenle örgüt dışından arkadaşlara, eşlere, aile üyelerine ya da belki de tanımadığı yabancılara muhalefet dile getirilmektedir. Çalışan örgüt içi çatışmaya girmeden ve kimseyle karşı karşıya kalmadan muhalefetini ifade etmekte ve böylelikle zarar görme olasılığını ortadan kaldırmaktadır (Kassing, 1998a, 1998b). Bu muhalefet türü *yer değiştirmiş muhalefet* (Dağlı, 2015; Ağalday, ve diğ., 2014) ve *dışsal muhalefet* (Korucuoğlu, 2016; Ötken ve Cencki, 2013) şeklinde Türkçe alanyazında kullanılmaktadır. Bu çalışmada eğitim örgütlerindeki muhalefet incelenmektedir. Bu nedenle, boyutun tanımı ve kapsamı de göz önünde bulundurularak bu boyut *okul dışı kişilere ifade edilen muhalefet* olarak kavramlaştırılmıştır.

Örgütsel muhalefete ilişkin boyutların isimlendirilmesi konusunda görülen ikircikli yapıyı konuyla ilgili ölçme araçlarında da görmek mümkündür. Türkçe alanyazındaki örgütsel muhalefet çalışmaları incelendiğinde Kassing'ın (1998b, 2000) ölçme araçlarının sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Kassing'ın (1998b) 20 maddelik 3 boyutlu Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nden (*Organizational Dissent Scale*) Türkçeye uyarlanan iki farklı ölçme aracı bulunmaktadır (Aksel, 2013; Ötken ve Cencki, 2013). Ayrıca, Kassing'ın (2000) 18 maddelik 2 boyutlu Revize Edilmiş Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nden (*Revised Organizational Dissent Scale*) Türkçeye uyarlanan iki farklı ölçme aracı da bulunmaktadır (Dağlı, 2015; Korucuoğlu, 2016). Aksel (2013) çalışmasını İngilizce olarak raporlaştırmıştır. Bu nedenle ölçek maddelerini nasıl Türkçe ifade ettiği belli iken ölçeğin boyutlarının nasıl isimlendirildiği net değildir. Dağlı'nın (2015) ve Korucuoğlu'nun (2016) örgütsel muhalefet ölçeği uyarlamaları revize edilmiş ölçek üzerinden olduğundan, bu ölçeklerde *okul dışı kişilere ifade edilen muhalefet* boyutu yer almamaktadır. Ötken ve Cencki'nin (2013) çalışmasında ise kendi tanımlamalarıyla *açık muhalefet* (diğer bir ifade ile *yöneticilere ifade edilen muhalefet*) yapıcı ve sorgulayıcı olarak ikiye ayrılmış ve ölçek 4 faktör altında toplanmıştır. Kaya (2016) çalışmasında Ötken ve Cencki'nin (2013) uyarlamasını kullanmış, yeniden faktör analizi yaptığında ölçekte 13 madde kalmış ve bu maddeler sorgulayıcı açık muhalefet, yapıcı açık muhalefet ve dışsal muhalefet olarak 3'lü bir yapıda ortaya çıkmış ancak gizli muhalefet faktörleşmemiştir. Türkçe alanyazında Özdemir (2010) tarafından geliştirilmiş *haber uçurma, örtük ve açık muhalefet* boyutlarından oluşan bir örgütsel muhalefet ölçeğinin olduğu ve bu ölçme aracı kullanılarak yapılan çalışmaların da (Dağlı ve Ağalday, 2014; Kadı ve Beytekin, 2015; Özdemir, 2013; Yıldız, 2014) bulunduğu görülmektedir.

Birden çok defa ve birçok kişi tarafından uyarlanmaya çalışan Kassing'ın (1998b) Örgüt Muhalefet Ölçeği geliştirme süreci incelendiğinde veri toplama ve analiz süreçleri sonucu 20 maddelik bir ölçek ortaya çıktığı görülmektedir. *Meslektaşlara ifade edilen muhalefet* boyutu altında az madde bulunmasından dolayı, Kassing (1998b) sonraki araştırmalarda kullanılmak üzere bu boyuta olası 4 madde daha eklemiştir. Sonuç olarak, toplam 24 maddelik 3 boyutlu bir yapı örgütsel muhalefeti ölçmek için kullanılmaktadır (Kassing, 1998b). Örgütsel muhalefet orijinal olarak 3 boyutlu bir yapı bağlamında ele alınmaktadır. Ancak mevcut Türkçe uyarlamaların orijinal yapı ile tam olarak uyumlu olmadığı görülmüş ve ölçeğin eğitim örgütlerinde kullanılabilecek şekilde yeniden uyarlanmasına karar verilmiştir. Bu nedenle bu çalışmanın amacı, Kassing (1998b) tarafından geliştirilen Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasını yapmak, geçerlik ve güvenirlik kanıtlarını üretmek olarak belirlenmiştir.

Yöntem

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu ilkökul, ortaokul ve lise öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın iki ayrı çalışma grubu bulunmaktadır. Veriler 2016-2017 eğitim öğretim yılında toplanmıştır Birinci uygulama sonucu elde edilen veriler ile Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), ikinci uygulamadan elde edilen veriler ile Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. İlk uygulamaya gönüllü olarak katılan 257 öğretmenin, %33.1'i ilkokullarda (n=85), %31.5'i ortaokullarda (n=81) ve %35.4'ü liselerde (n=91) görev yapmaktadır. İkinci uygulamaya gönüllü olarak katılan 247 öğretmenin, %28.3'ü ilkokullarda (n=70), %38.9'u ortaokullarda (n=96) ve %32.8'i liselerde (n=81) görev yapmaktadır.

Uyarlama Çalışması

Uyarlaması yapılan Örgütsel Muhalefet Ölçeği (ÖMÖ), Kassing (1998b) tarafından - Organizational Dissent Scale (ODS) – geliştirilmiştir. Bu ölçek toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Kassing bu 20 maddeye ilave olarak 4 madde daha önermiştir. Uyarlama sürecinde öncelikle ölçekler araştırmacılar tarafından ayrı ayrı Türkçeye çevrilmiştir. Ardından araştırmacılar çeviri ölçekler üzerinde çalışarak farklılıklar üzerinde uzlaşmışlardır. Ölçeğin Türkçe çevirisinin anlam bakımından orijinal ölçeği yansıtmıy ve kültürel özelliklerin tam olarak karşılıklarının bulunup bulunmadığının netleştirilmesi için hem alanında hem de yabancı dil alanında yeterli 5 uzmanının görüşüne sunulmuştur. Uzmanların dönütleri doğrultusunda düzenlenen ölçek anlaşılabilirlik, kolay yanıtlanabilirlik ve yanıtlanma süresi gibi özelliklerin test edilmesi için 10 kişilik bir öğretmen grubuna uygulanmıştır. Elde edilen dönütler çerçevesinde düzeltmeler yapılmış ve 24 maddelik ölçek ilk uygulama için hazır hale gelmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma verileri toplandıktan sonra veri setinin faktör analizine (hem AFA hem de DFA) uygunluğu test edilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016). Bu çerçevede öncelikle kayıp değerler incelenmiştir. Kayıp değer içeren veri toplama araçları değerlendirmeye alınmamıştır. Ardından uç değerler belirlenmiş ve veri setinden çıkarılmıştır. Tek yönlü uç değerler kutu grafiği (box plots) ve standart z puanları ($z > 3$) incelenerek belirlenmiştir. Çok yönlü uç değerler ise Mahalanobis uzaklığı ile belirlenmiştir. Tek değişkenli normallik için çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Bu değerlerin +1 ile -1 aralığında olduğu görülmüştür. Verilerin çok değişkenli normalliği Barlett Küresellik testi ile sınanmıştır. AFA ile ortaya çıkan yapıyı doğrulayabilmek için farklı bir örneklem grubundan toplanan veriler ile DFA yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği, madde toplam korelasyonları ve Cronbach Alfa iç tutarlık katsayıları ile incelenmiştir.

Bulgular

Bu bölümde Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin (ÖMÖ) uyarlanması sürecinde gerçekleşen geçerlik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu süreçte önce AFA, daha sonra DFA yapılmıştır. Son olarak güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir.

AFA'ya İlişkin Bulgular

Araştırmada AFA gerçekleştirilmeden önce verilerin AFA için uygunluğu test edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerine bakılmış ve .83 bulunmuştur. Barlett Küresellik Testi sonucu $\chi^2=2108.39$; $df=276$; $p < .00$ olarak bulunmuştur. Sonuç olarak veri setinin AFA için uygun olduğuna karar verilmiştir. ÖMÖ'nün faktör yapısını belirlemek için AFA yapılmıştır. Analizde varimax

dik döndürme yöntemi kullanılmıştır. Yapılan ilk AFA sonucunda ölçek maddelerinin, özdeğeri 1'den büyük 6 faktör altında toplandığı ve maddelerin ortak varyans değerlerinin .45 ile .72 arasında değiştiği görülmüştür. Ortaya çıkan bu 6 faktörlü yapı, toplam varyansın %59.72'sini açıklamaktadır. Ancak faktörleşen madde sayısı, faktörlerin toplam varyansa olan katkısı, açıklanabilirlik (Özdamar, 2004) ve orijinal ölçeğin faktör yapısı dikkate alınarak 3 faktörlü yapıya karar verilmiştir. Ardından 3 faktör için veriler yeniden analiz edilmiştir.

Faktör analizi sürecinde, ölçekten atılacak maddelere karar verirken, maddelerin faktör yük değerleri ve binişiklik durumları (<.10) incelenmiştir. Analiz sonucunda faktör yük değeri .32'nin altında madde (Tabachnick ve Fidel, 2013) olmadığı görülmüştür. Madde atımına öncelikle düşük faktör yükü veren maddeden başlanmıştır. Bu süreçte maddeler tek tek çıkarılmış, çıkartılan her maddenin ardından analiz tekrarlanmıştır. Analiz sürecinde 3 madde (M6, M8 ve M19) bulunduğu faktördeki diğer maddelerle uyumlu olmadığı, 4 madde (M3, M11, M13 ve M17) ise binişik maddeler olmaları nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Bu süreç sonunda ölçekte 16 madde kalmıştır.

Kalan 16 madde için yapılan analiz sonucu KMO değeri .83 ve Barlett Küresellik Testi sonucu $\chi^2=1313.18$; $df=120$; $p<.00$ bulunmuştur. Analiz öncesinde bu maddeler yeniden numaralandırılmıştır. AFA sonucunda faktör sayısına müdahale edilmemiş ve 3 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Analiz süreci sonunda elde edilen bu yapının kuramsal olarak da uygunluğuna karar verilmiştir. Ortaya çıkan faktörler "*Faktör 1: Yöneticilere ifade edilen muhalefet (YM)*, *Faktör 2: Meslektaşlara ifade edilen muhalefet (MM)* ve *Faktör 3: Okul dışı kişilere ifade edilen muhalefet (DM)*" olarak isimlendirilmiştir. AFA sonuçları Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1'de görülebileceği gibi, ÖMÖ'nün ilk faktöründe, *Yöneticilere ifade edilen muhalefet (YM)* faktöründe 4 madde bulunmakta ve maddelerin faktör yük değerleri .57 ile .81 arasında değişmektedir. Bu faktör toplam varyansın %15.49'unu açıklamaktadır. ÖMÖ'nün ikinci faktöründe, *Meslektaşlara ifade edilen muhalefet (MM)* faktöründe 6 madde bulunmakta ve maddelerin faktör yük değerleri .54 ile .82 arasında değişmektedir. Bu faktör toplam varyansın %19.91'ini açıklamaktadır. ÖMÖ'nün üçüncü faktöründe, *Okul dışı kişilere ifade edilen muhalefet (DM)* faktöründe 6 madde bulunmakta ve maddelerin faktör yük değerleri .56 ile .77 arasında değişmektedir. Bu faktör, toplam varyansın %18.49'unu açıklamaktadır. Faktörlerin tümü toplam varyansın %53.89'unu açıklamaktadır.

Tablo 1

ÖMÖ AFA Sonuçları

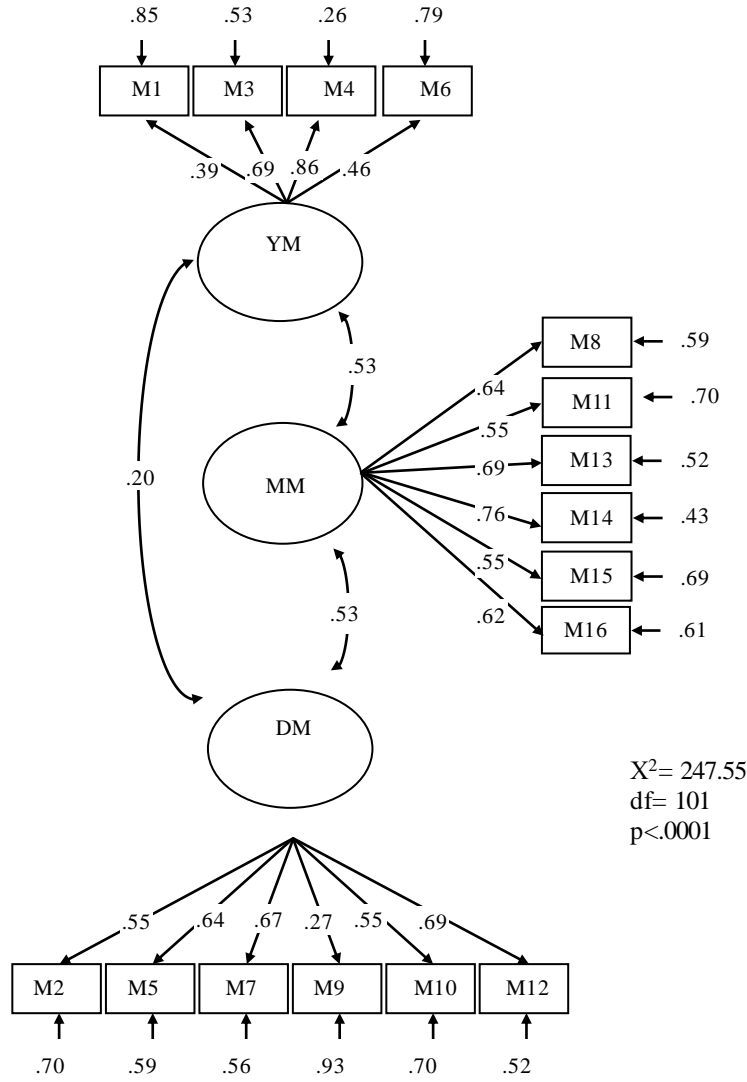
Madde	Ortak Varyans	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Açıklanan Varyans (%)
		YM	MM	DM	
M1	.34	.57	.11	-.09	15.49
M3	.62	.77	.04	.16	
M4	.69	.81	.16	.03	
M6	.45	.65	.12	-.13	

M2	.56	.32	.03	.68	
M5	.53	.31	.16	.63	
M7	.55	-.02	.33	.67	
M9	.35	-.08	.19	.56	
M10	.65	-.23	-.07	.77	18.49
M12	.58	-.14	.20	.72	
M8	.43	.35	.54	.14	
M11	.54	.21	.70	-.07	
M13	.63	.01	.75	.26	
M14	.70	.13	.82	.10	
M15	.47	.06	.64	.232	19.91
M16	.53	.13	.70	.161	

ÖMÖ'nün faktörlerine ilişkin örnek maddeler şöyledir: *Faktör 1-Yöneticilere ifade edilen muhalefet*: M1: Okul yöneticilerine soru sormaya ya da karşıt düşüncelerimi belirtmeye çekinirim. M4: Okul politikalarını sorgulamaya çekinirim. *Faktör 2: Meslektaşlara ifade edilen muhalefet*: M8: İşlerin yapılıyla ilgili duygularımı diğer öğretmenlerle paylaşıyorum. M16: Okulda sorun yaratan konularla ilgili meslektaşlarımla rahatça konuşurum. *Faktör 3: Okul dışı kişilere ifade edilen muhalefet*: M8: Ailemin yanında okuldan yakınmamaya çalışırım. M10: Okula ilişkin kaygılarımı okul dışındaki kişilerle konuşurum.

DFA'ya İlişkin Bulgular

AFA sonucu ortaya çıkan 16 maddelik 3 faktörlü yapının doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek için farklı bir örneklem grubundan yeniden veri toplanmıştır. Toplanan veri ile birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu süreçte kovaryans matrisi ve en çok olabilirlik (maximum likelihood) yönteminden yararlanılmıştır. Şekil 1'de DFA ile elde edilen bulgular yer almaktadır. Bu bağlamda χ^2/sd oranı 2.45'dir (247.55/101). Bu oran iyi uyuma karşılık gelmektedir (Kline, 2005). DFA ile hesaplanan diğer uyum iyiliği değerleri ise şöyledir: RMSEA= .077, NFI=.88, NNFI=.91, CFI= .93, IFI=.93, RMR=.078, SRMR= .077, GFI=.89, AGFI=.85. Bu uyum iyiliği değerleri ÖMÖ'ye ilişkin birinci düzey üç faktörlü yapının kabul edilebilir düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır (Byrne, 2009; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Hooper, Coughlan, & Mullen, 2008; Kline, 2011). DFA sonuçları, modelin iyi uyum verdiğini gösterdiğinden, maddeler arasında herhangi bir düzeltme (modifikasyon) yapılmamıştır. Ayrıca, modelde yer alan bütün maddelere ait faktör yük değerlerinin istatistiksel olarak manidar olduğu belirlenmiştir.



Şekil 1. ÖMÖ Path Diyagramı.

Şekil 1’de yer alan path diyagramındaki standartlaştırılmış yol katsayıları, her bir gözlenen değişken ile ilgili olduğu gizil değişken arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Bu değerler YM faktörü için .39 ile .86 arasında, MM faktörü için .55 ile .76 arasında ve DM faktörü için .27 ile .69 arasında değişmektedir. Faktörlerdeki maddelerin hata varyansları YM faktörü için .26 ile .85 arasında, MM faktörü için .43 ile .70 arasında ve DM faktörü için .52 ile .93 arasında değişmektedir. Tüm maddelerin t değerleri .01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin güvenirliliğini test etmek için madde toplam korelasyonları ve Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı incelenmiştir. ÖMÖ’nün ilk faktörü YM faktöründeki maddelere ilişkin madde toplam korelasyonları .36

ile .63 arasında, MM faktöründe .46 ile .68 arasında ve DM faktöründe .35 ile .57 arasında değişmektedir. Bu değerler madde ayırt edicilik gücünün yüksek olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2013). Ayrıca ölçeğin güvenilirliği için incelenen Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayılarının YM faktörü için .70, MM faktörü için .79, DM faktörü için .75 ve ölçeğin tümü için .83 olduğu görülmüştür.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma Kassing (1998b) tarafından geliştirilen Örgütsel Muhalefet Ölçeği'ni (ÖMÖ) Türkçeye uyarlamak için gerçekleştirilmiştir. ÖMÖ, önce araştırmacılar tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Uzmanlardan ve ön uygulama sonrası öğretmenlerden gelen dönütler göz önünde bulundurularak düzeltmeler yapılmıştır. 24 maddelik ölçek birinci uygulamaya hazır hale gelmiştir. Birinci uygulamadan elde edilen veriler ile AFA yapılmış ve ölçek maddelerinin 6 faktör altında toplandığı görülmüştür. Ancak faktörlerin toplam varyansa olan katkısı, çizgi (scree plot) grafiği, ortaya çıkan faktörlerin açıklanabilirliği ve orijinal ölçeğin faktör yapısı göz önünde bulundurulduğunda ölçeğin 3 faktörlü olmasına karar verilmiştir. 3 faktörlü yapı için AFA tekrarlanmıştır. Bulunduğu faktördeki diğer maddelerle uyumlu olmayan ya da birden fazla faktöre yüksek yük veren toplam 8 madde ölçekten çıkarılmıştır. Bu evrede her bir madde tek tek çıkarılarak AFA tekrarlanmıştır. 16 madde kalan ölçek ile AFA tekrarlanmış ve hiçbir müdahalede bulunulmadan 3 faktörlü yapı ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan 3 faktör, *Yöneticilere ifade edilen muhalefet* (YM), *Meslektaşlara ifade edilen muhalefet* (MM) ve *Okul dışı kişilere ifade edilen muhalefet* (DM) olarak isimlendirilmiştir.

ÖMÖ'nün ilk faktörü *Yöneticilere ifade edilen muhalefet* (YM) 4 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yük değerleri .57 ile .81 arasında ve madde toplam korelasyonları .36 ile .63 arasında değişmektedir. Bu faktör tek başına varyansın %15.49'unu açıklamaktadır. Bu faktöre ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .70 olarak bulunmuştur. ÖMÖ'nün ikinci faktörü *Meslektaşlara ifade edilen muhalefet* (MM) 6 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yük değerleri .54 ile .82 arasında ve madde toplam korelasyonları .46 ile .68 arasında değişmektedir. Bu faktör tek başına varyansın %19.91'ini açıklamaktadır. Bu faktöre ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .79 olarak bulunmuştur. ÖMÖ'nün üçüncü faktörü *Okul dışı kişilere ifade edilen muhalefet* (DM) 6 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yük değerleri .56 ile .77 arasında ve madde toplam korelasyonları .35 ile .57 arasında değişmektedir. Bu faktör tek başına varyansın %18.49'unu açıklamaktadır. Bu faktöre ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .75 olarak bulunmuştur. Faktörlerin tümü varyansın %53.89 açıklamaktadır. Ölçeğin tümüne ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .83 olarak bulunmuştur. Tüm maddelerin ayırt ediciliklerinin $p < .01$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür.

AFA ile elde edilen 16 maddelik 3 faktörlü yapının DFA ile doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek için farklı bir örneklem grubundan yeniden veri toplanmıştır. Bu veri ile birinci düzey DFA yapılmıştır. Ortaya çıkan uyum iyiliği değerleri şöyledir; $\chi^2/sd=2.45$, RMSEA= .077, NFI=.88, NNFI=.91, CFI= .93, IFI=.93, RMR= .078, SRMR= .077, GFI=.89, AGFI=.85. Sonuç olarak, elde edilen tüm uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. DFA sonuçları model için iyi uyuma işaret ettiğinden, maddeler arasında herhangi bir düzeltme yapılmasına gerek duyulmamıştır. Path diyagramında, standartlaştırılmış yol katsayıları ve maddelerin hata varyansları incelenmiştir: YM faktörü için yol katsayılarının .39 ile .86 ve hata varyanslarının .26 ile .85 arasında, MM faktörü için yol katsayılarının .55 ile .76 ve hata varyanslarının .43 ile .70 arasında, DM faktörü için yol katsayılarının .27 ile .69 ve hata varyanslarının .52 ile .93 arasında değiştiği görülmüştür. Maddelerin tümü için t değerlerinin .01 düzeyinde anlamlı olduğu söylenebilir. Tüm bunların sonucunda yapının doğrulandığına karar verilmiştir.

Sonuç olarak, ÖMÖ 16 maddeden oluşmakta ve maddeler “1-Hiç katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Biraz katılmıyorum, 4- Katılıyorum ve 5- Tamamen katılıyorum” şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekteki ters maddeler M1, M2, M3, M4, M5, M6, M9, M11 ve M15’dir. Analiz öncesi ters maddelerin çevrilmesi gerekmektedir. Ölçekten toplam puan alınmamaktadır. Ölçeğin herhangi bir alt faktöründen alınan puanın artması, öğretmenlerin o faktördeki muhalefet davranışının arttığını göstermektedir.

Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda ölçme aracının ilkökul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin muhalefet davranışlarının yönünü belirlemede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir araç olduğu söylenebilir. Bu bağlamda ÖMÖ’nün, kuramsal olarak muhalefet davranışının boyutlandırılmasıyla ve orijinal ölçeğin faktör sayısı ile tutarlı olduğunu söylemek mümkündür. Sonuç olarak ÖMÖ’nün bundan sonraki çalışmalarda kullanılabilecek psikometrik özellikleri yeterli bir araç sunduğu ifade edilebilir. ÖMÖ, kamu okulları dışında örgütlerde kullanılmak istenirse, geçerlik ve güvenilirlik kanıtlarının yeniden üretilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Aksel, S.F. (2013). *Relationship between workplace democracy and organizational dissent* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Ağalday, B., Özgan, H. Arslan, M.C. (2014). İlkokul ve ortaokullarda görevli yöneticilerin örgütsel muhalefete ilişkin algıları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 4(3), 35-50.
- Brinsfield, C. H., Edwards, M. S. & Greenberg, J. (2009). Voice and silence in organizations: Historical review and current conceptualization. In J. Greenberg & M. S. Edwards (Eds.) *Voice and silence in organizations*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Büyüköztürk, S. (2013). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, B.M. (2009). *Structural equation modelling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming*. New York: Psychology Press.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2016). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi.
- Dağlı, A. (2015). Örgütsel muhalefet ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53), 198-218.
- Dağlı, A. & Ağalday, B. (2014). Öğretmenlerin örgütsel muhalefetin sonuçlarına ilişkin görüşleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 170-182.
- Garner, J. T. (2012). Making waves at work: Perceived effectiveness and appropriateness of organizational dissent messages. *Management Communication Quarterly*, 26(2), 224-240.
- Garner, J. T. (2013). The process of co-constructing organizational dissent and dissent effectiveness. *Management Communication Quarterly*, 27(3), 373-395.
- Gorden, W. I. (1988). Range of employee voice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(1), 283-299.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice and loyalty, responses to decline in firms, organizations and states*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6, 53-60.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Lincolnwood: Scientific Software International Inc.

- Kadı, A. & 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.
- Kassing, J. (1998a). Articulating, antoganizing, and displacing: A model of employee dissent. *The Electronic Journal of Communication Studies*, 8(1). Erişim 13.01.2017, <http://www.cios.org/EJCPUBLIC/008/1/00814.HTML>
- Kassing, J. (1998b). Development and validation of the organizational dissent scale. *Management Communication Quarterly*, 12(2), 183-229.
- Kassing, J. W. (2000). Investigating the relationship between superior-subordinate relationship quality and employee dissent. *Communication Research Reports*, 17, 58-69.
- Kassing, J. (2001). From the looks of things, assesing perceptions of organizational dissenters. *Management Communication Quarterly*, 14(3), 442-470.
- Kassing, J. (2011). *Dissent in organizations*. Malden: Polity Press.
- Kassing, J. & Armstrong, T.A. (2002). Someone's going to hear about this, examining the association between dissent-triggering events and employees' dissent expression. *Management Communication Quarterly*, 16(1), 39-65.
- Kassing, J. & Avtgis, T.A. (1999). Examining the relationship between organizational dissent and aggressive communication. *Management Communication Quarterly*, 13(1), 100-115.
- Kaya, Ç. (2016). Kontrol odağı ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(46), 81-96.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. London: Sage.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modelling*. New York: Guilford Press.
- Korucuoğlu, T. (2016). *Örgütsel güç oyunları ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi II*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, M. (2010). *Ankara ili kamu genel liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, M. (2011). Lise yöneticilerinin öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarına ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 1895-1908.
- Özdemir, M. (2013). Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri (Ankara İli Örneği). *Eğitim ve Bilim*, 38(168), 113-128.
- Ötken, A.B. & Cenkcı, T. (2013). Beş faktörlü kişilik modeli ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 41-51.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Yıldız, K. (2014). Örgütsel muhalefet. *Akademik Bakış Dergisi, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 43.