

ÖRGÜTSEL MUHALEFET ÖLÇEĞİ TÜRKÇE UYARLAMASI*

TURKISH ADAPTATION OF ORGANIZATIONAL DISSENT SCALE

Hüsnü ERGÜN** Kazım ÇELİK***

Başvuru Tarihi: 21.03.2018 Yayıma Kabul Tarihi: 13.09.2018 DOI:10.21764/maeuefd.408561

Özet: Bu çalışmanın amacı Kassing (1998) tarafından geliştirilen 24 maddelik örgütsel muhalefet ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasıdır. Araştırmanın çalışma grubunu Denizli ili Serinhisar, Bozkurt, Çivril ve Sarayköy ilçeleri oluşturmaktadır. Türkçe çevirisinden sonra açımlayıcı faktör analizi (AFA) için ölçek 2015-2016 eğitim öğretim yılında 240 öğretmene, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için ise 2017-2018 öğretim yılında 160 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmada KMO (.915) ve Bartlett küresellik testinde $X^2=6995.252$ Sd=276 ($p<.000$) olması da elde edilen verinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Modelin uyumluluğunu bozan her boyuttaki en yüksek standart hata veren 7 madde modelden çıkarılınca model doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır. Birinci alt boyut olan “Dikey Muhalefet” için iç tutarlık katsayısı .959, ikinci alt boyut olan “Yatay Muhalefet” için .961, üçüncü alt boyut olan “Dışa Aktarılmış Muhalefet” için ise .969 olarak saptanmıştır. Bu bulgular, ölçeği oluşturan tüm alt boyutların iç tutarlığının yüksek olduğunu göstermektedir. Yapılan AFA sonucunda; birinci faktörün açıkladığı varyans %37.548; ikinci faktörün açıkladığı varyans %27.016; üçüncü faktörün açıkladığı varyans %16.216, bu üç faktörün varyansı açıklama oranı %80.780 olarak bulunmuştur. Madde çıkarıldıktan sonra yapılan DFA sonucunda $X^2=155.568$; RMSEA=.046; CFI=.984 ve SRMR=.591 olarak bulunmuştur. Yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda, örgütsel muhalefet ölçeğinin Türkçe formunun ülkemiz okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerinin belirlenmesinde kullanılmasının uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Abstract: The purpose of this study is to adapt the 24 item organizational dissent scale to Turkish language which was developed by Kassing. The study group of the study is composed of teachers working in Serinhisar, Bozkurt, Çivril and Sarayköy districts in Denizli. After Turkish translation an exploratory factor analysis was conducted on 240 teachers during the 2015-2016 academic year. A confirmatory factor analysis was conducted based on 160 teacher forms during 2017-2018 academic year. The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO=.915) test and The Bartlett’s sphericity test ($X^2=6995.252/$ Sd=276/ $p<.000$) suggested that the obtained data was appropriate for factor analysis. The model was confirmed by confirmatory factor analysis when the highest standard errors in each dimension and distorting the model’s compatibility items are removed from the model. The internal consistency coefficient for the first sub-dimension “Articulated Dissent” was .959, for the second sub-dimension “Latent Dissent” was .961, and for the third sub-dimension “Displaced Dissent” was .969. These findings show that the internal consistency of all of the sub-dimensions of the scale was high. As a result of the explanatory factor analysis was found to be the variance explained by the first factor 37.548%, the variance explained by the second factor 27.016 %, the third factor 16.216% and the variance explanation ratio of these three factors 80.780%. As a result of confirming factor analysis after substance removal the following values were found $X^2=155.568$; RMSEA=.046; CFI=.984 and

* Bu çalışma, ikinci yazarın danışmanlığında birinci yazarın Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde savunmuş olduğu “Örgütsel Muhalefete Etki Eden Başlatıcı ve Aracı Değişkenler” isimli doktora tezinden üretilmiştir. Bu çalışma Pamukkale Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi (PAÜBAP) tarafından 2017EĞBE001 nolu doktora tez projesi olarak desteklenmiştir. Bu çalışma, 11-14 Mayıs 2017 tarihlerinde Denizli’de düzenlenen 4. Uluslararası Avrasya Eğitim Araştırmaları (EJER) Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

** Dr. Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü, husnuergun60@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5501-8019>

*** Doç. Dr. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi, kcelik@pau.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-7319-6567>

Anahtar Sözcükler: Muhalefet, örgütsel muhalefet, ölçek uyarlama

SRMR=.591. As a result of its validity and reliability analysis, indicate that the Turkish translation of the organizational dissent scale is appropriate for identifying teachers' opinions regarding organizational dissent.

Keywords: Dissent, Organizational dissent, scale adaptation

Giriş

Bir insanın her türlü ihtiyacını kendisinin karşılaması mümkün değildir. Toplumda iş bölümü vardır ve bu işler genellikle eğitim örgütleri, sağlık örgütleri, gıda örgütleri vb. örgütler aracılığı ile karşılanmaktadır. Örgüt; üyeleri tarafından kurulan bir koalisyon olarak görülmektedir (Bursalıoğlu, 2002). Örgüt, insanın iş birliği gereksiniminden doğmaktadır. Örgütte ortak bir amaç vardır ve çalışanlar bu amacı gerçekleştirmek için çaba harcarlar. Örgüt, bireysel amaçların gerçekleştirme aracı olduğu gibi birey de örgütsel amacı gerçekleştirme aracıdır (Aydın, 2000). Örgütün amacını gerçekleştirmesi, çalışanların, fiziki, duygusal, sosyal tüm yönlerinden faydalanması ile mümkün olabilmektedir.

Klasik yönetim anlayışında, insan ögesi makinenin bir parçası olarak düşünülmüş ve en iyisini yöneticilerin bildiği kabul edilmiştir. Bu yaklaşımda, çalışandan görevini en hızlı şekilde yapması beklenmiştir. İnsanın işini en iyi şekilde yaparken düşünmesine, fikirlerini beyan etmesine gerek olmadığı, düşünme ve planlama işinin yöneticinin sorumluluğunda olduğu anlayışıyla hareket edilmiştir. Tek bir kişinin örgütün geleceğine yön vermesini bekleme anlayışı günümüzde geçerliliğini yitirmiştir. Örgütlerde, çalışanlardan daha fazla katılım ve sorumluluk alması; işleyişteki eksik parçaların ilgili tüm üyelerin katılımıyla doğru parçalarla değiştirilmesi beklenmektedir. Daha sonra gelişen yönetim anlayışlarında, yöneticiden bunu tek başına yapmasını beklemenin yöneticiye haksızlık olacağı inancı gelişmiştir. Ayrıca, örgütlerde yöneticinin her yaptığını alkışlamak, yanlışlar karşısında susmak örgüte hiçbir şey kazandırmadığı aksine örgüte zarar verdiği kabul edilmeye başlamıştır. Kısaca muhalefet kelimesiyle ifade edilen yıkıcı olmayan bu karşı duruş, çağdaş örgüt anlayışı için örgütün itici gücü haline gelmeye başlamıştır. Yöneticilerin tamamı muhalefete bu açıdan bakmamakta, muhalefeti konularına yönelik bir saldırı olarak da değerlendirebilmektedir. (Berber, 2013; Devine ve Maassarani, 2011).

Okulların temel görevi öğrencileri toplumsal yaşama hazırlamaktır. Demokratik toplumlarda gelişiminin anahtar becerisi eleştiriye açık olan yöneticilerin ve bireylerin bulunmasıdır. Toplumlarda ve örgütlerde, yöneticilerin başarılı olabilmeleri için meydana gelen olumsuzluklardan haberdar olmaları gerekmektedir. Sağlıklı bir muhalefet, sağlıklı bir toplum ve örgüt anlamına gelmektedir. Okul örgütleri açısından da yönetimin yaptığı işlerin doğruluğu ve yanlışlığına karar verirken farklı bakış açılarından ve görüşlerden yararlanmak gerekir. Okul yönetimleri, muhalif olan farklı bakış açılarını da dinleyerek hem okul örgütlerinin gelişimi için olumlu adımlar atmalı hem de demokratik bir toplum ve örgüt olmanın gereklerini yerine

getirmelidir. Demokratik bir toplum olmanın gereği olarak muhalif davranışlara saygı duymak sınıflarımızda da öğretilmeli, okul yöneticileri, öğretmen ve diğer okul çalışanları yaşantılarıyla bu konuda örnek olmalıdır.

Çalışanlar, örgütlerinde istemedikleri ya da memnun olmadıkları durumlarla karşılaşabilmektedirler. Hirschman'ın (1970) ortaya koyduğu çıkış-ses-sadakat teorisine göre; çalışanın örgütten memnuniyetsizliği durumunda örgütten ayrılma ya da olumsuzlukları dile getirme olmak üzere iki seçenek karşısına çıkmaktadır. Bu teoriye göre; bu seçeneklerden hangisini seçileceği çalışanın örgüte sadakatine bağlıdır. Sadakat duygusu arttıkça, çalışan örgütten ayrılma yerine olumsuzlukları dile getirmeyi seçecektir (Garner, 2006, s.5). Türkiye'de sadakat bunun aksine olumsuz durumlarda da ses çıkarmama olarak algılanabilmektedir. Yönetici, sessiz kalan personeli, kendisine daha sadık olarak görebilmektedir. Bu sessizlik örgüte fayda sağlamayabileceği gibi örgütün kötü gidişatının görülmesini engelleyecektir. Bu açıdan baktığımızda, olumsuz durumlarda ses çıkaran çalışanın, daha sadık olduğu söylenebilir.

Örgütsel muhalefeti; Kassing'ın çalışmalarından etkilenecek (Kassing, 1997a; Kassing, 1997b; Kassing, 1998; Kassing, 2000a), çalışanın, örgütü ile ilgili sorunlarda yönetimle düştüğü görüş ayrılıklarını, sorunla ilgili/ilgisiz ya da sorunun çözümünde etkili olabilecek/etkili olmayacak kişilere açıklaması olarak tanımlanabilir. Kassing; muhalefeti tetikleyici bir olayın yaşanması, seçilecek stratejinin etkilerinin düşünülmesi, strateji seçimi ve muhalefetin ifade edilmesini içeren bir muhalefet modeli geliştirmiştir (Kassing, 1997a, s.39). Muhalefet yapmak isteyen kişi duyduğu rahatsızlığı dile getirmeden önce örgütüne, arkadaşlarına güvenip güvenmediğini riskleri alıp alamayacağını, aldığı desteğin kendi açısından kaybetmeye değip değmeyeceği gibi faktörleri de gözden geçirerek muhalefetini dile getireceği kesimi seçecektir.

Kassing, 1998 yılında yayımladığı çalışmasında, örgütlerdeki örgütsel muhalefeti ölçmek amacıyla üç boyutlu ve 24 maddelik bir ölçme aracı geliştirmiştir. Üç boyutlu bu ölçek, dikey muhalefet, yatay muhalefet ve dışa aktarılmış muhalefet boyutlarından oluşmaktadır. Burada dikey muhalefet örgütte kendi konumunun üstünde bulunanlara doğrudan açıklanan muhalefet; yatay muhalefet örgütte hiyerarşik olarak kendi konumunda bulunanlara açıklanan muhalefet; dışa aktarılmış muhalefet ise örgütle ilgisiz kişilere açıklanan muhalefet anlamında kullanılmaktadır (Kassing, 1998; Kassing, 2011).

Yukarı yönlü ya da dikey muhalefet; çalışanın muhalefetini, örgüt içinde etkili olabilecek müfettiş, yönetici ve yetkililere açık ve doğrudan dile getirmesi durumudur (Kassing, 1998). Dışa aktarılmış muhalefet; çalışanın muhalefetini iş dışındaki arkadaşları, eşleri, aile üyeleri ya da yabancılar gibi örgüt dışında kimselere açıklaması durumudur (Kassing, 1997a). Yatay muhalefet; çalışanların yöneticilerine muhalefetlerini herhangi bir nedenle ifade edemediği durumlarda örgüt içindeki etkisiz kişilere ya da hayal kırıklığına uğramış çalışanlarına muhalefetlerini açıklamaları durumudur (Kassing, 2000).

Kassing, 1998 yılında yayımladığı çalışmasında, örgütsel muhalefeti incelemek amacıyla üç boyutlu ve 24 maddelik bir ölçme aracı geliştirmiş, 2000 yılında iki boyutlu ve 18 maddelik başka bir örgütsel muhalefeti ölçme aracı daha geliştirmiştir. Son geliştirilen, bu iki boyutlu çalışma Dağlı (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Dağlı yaptığı çalışmada örgütsel muhalefeti dikey muhalefet ve yatay muhalefet olmak üzere iki boyutlu olarak Türkçeye uyarlamıştır. Kassing'in (1998) üç boyutlu ve 20 maddelik çalışması, Ötken ve Cenkçi (2013) tarafından yapıcı açık muhalefet, dışsal muhalefet, sorgulayıcı açık muhalefet ve gizli muhalefet olmak üzere dört boyutlu ve 18 madde olarak Türkçeye uyarlanmıştır. Aynı ölçek, Kaya (2016) tarafından Türkçeye yeniden uyarlanmıştır. Kaya (2016) uyarlamasında, Ötken ve Cenkçi'nin (2013) çevirisi kullanılmış, ancak yaptığı faktör analizinde yapıcı açık muhalefet, dışsal muhalefet ve sorgulayıcı açık muhalefet olmak üzere üç boyutlu ve 13 madde olarak Türkçeye uyarlanmıştır. Bu uyarlama çalışmasının başladığı yıl itibariyle daha önce yapılan uyarlama çalışmalarında Kassing'in üç boyutlu ve 24 maddelik ölçeğinin Türkçe uyarlamasına rastlanılmamıştır. Ancak, 2017 yılında Altinkurt ve Püsküllüoğlu (2017) tarafından da bu ölçeğin uyarlama çalışmasının bu çalışma ile eş zamanlı ve birbirinden habersiz olarak gerçekleştirildiği görülmüştür. Adı geçen bu çalışmada 16 maddelik ölçek, yöneticilere ifade edilen muhalefet, meslektaşlara ifade edilen muhalefet ve okul dışı kişilere ifade edilen muhalefet olarak 3 boyutlu olarak uyarlanmıştır. Örgütsel muhalefet ölçeğinin önceki uyarlama çalışmalarında benzer yapılar ortaya çıkmamış, farklı boyut ve madde sayısındaki formunun Türkçe uyarlamaları gerçekleştirilmiştir. Bu nedenlerle ölçeğin eğitim örgütlerinde kullanılmasına yönelik yeni bir uyarlama çalışmasına ihtiyaç duyulmuştur.

Bu çalışmanın amacı, insan ögesi ağırlıklı ve insan ilişkilerinin yoğun yaşandığı eğitim örgütlerinde insan ilişkilerinin niteliğinde önemli bir yeri olan örgütsel muhalefetin niteliğini belirleyecek bir ölçme aracının uyarlama yoluyla kazandırılmasıdır. Çalışmanın Türkçe literatüre eğitim örgütlerindeki insan ilişkilerinin ve yönetimdeki insan ilişkilerinin bir bütün olarak anlaşılmasına katkı sağlayacak bir ölçme aracı kazandırılacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Çalışma Grubu

Tavşancıl'ın, (2002) örneklem büyüklüğünün ölçekteki madde sayısının 10 katı kadar olması gerektiğini yönelik önerisinden hareket edilerek (s.51) 24 maddelik ölçek 240 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2015-2016 eğitim-öğretim yılının bahar döneminde Denizli Serinhisar, Bozkurt, Çivril ve Sarayköy İlçelerinde çalışan 240 öğretmen oluşturmaktadır. Açıklayıcı faktör analizi için veriler adı geçen ilçelerdeki, mesleki ve genel ortaöğretim okulları, imam hatip liseleri, ilkokullar, ortaokullar ile anaokullarına araştırmacı tarafından gidilerek dinlenme saatlerinde elden toplanmıştır. Çalışmaya katkı veren öğretmenler 24-60 yaş aralığında olup, öğretmenlerin kıdemleri 1-38 yıl arasında değişmektedir. Bu çalışmaya katılan öğretmenlerin %41.7'si kadın, %58.3'ü erkek; %65'i sendika üyesidir. Katılımcıların %10.4'ü ön lisans eğitimi, %68.8'i lisans eğitimi ve %20.8'i lisansüstü eğitim almıştır. Ayrıca, katılımcıların %76.7'si evlidir. Doğrulayıcı faktör analizi için ise veriler 2017-2018 öğretim

yılında 160 öğretmenden elektronik form yoluyla toplanmıştır. Bu çalışmaya katılan öğretmenlerin %45'i kadın, % 55'i erkek; %61.3'ü sendika üyesi, % 38.7'si ise sendika üyesi değildir. Katılımcıların %9.4'ü ön lisans düzeyinde, % 74.4'i lisans düzeyinde ve % 16.2'si lisansüstü düzeyde eğitim almıştır. Katılımcılar, 24-59 yaş aralığında ve 1-36 yıl arası mesleki deneyime sahiptir. Ayrıca, katılımcıların %72.5'i evlidir.

Veri Toplama Aracının Uyarlanması

Kassing (1998) tarafından geliştirilen örgütsel muhalefet ölçeğinin kullanılması için öncelikle yazardan e-posta yoluyla izin alınmıştır. Daha sonra, ölçek bir alan uzmanı yardımıyla Türkçeye çevrilmiştir. Cümlelerin anlaşılabilirliği, kelime ve cümle yapılarının uygunluğu gözden geçirilerek çeviride rol almamış bir başka akademisyen tarafından yeniden İngilizceye çevirisi yapılmış ve cümleler karşılaştırılmıştır. Daha sonra, uzman görüşü alınarak ölçek ön uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

Ölçme Aracı

Kassing tarafından geliştirilen 24 maddelik örgütsel muhalefet ölçeği üç boyutlu olup, dikey muhalefet, yatay muhalefet ve dışa aktarılmış muhalefet boyutlarından oluşmaktadır. Dikey muhalefet 9 madde olup Cronbach Alfa (α)= .83, Yatay muhalefet yine 9 madde olup α = .82'dir. Dışa Aktarılmış Muhalefet boyutu ise 6 maddeden oluşmakta ve α = .75'dir. Ölçekte yer alan 1, 5, 6, 12, 13, 14, 16, 19 ve 22. maddeler dikey muhalefet; 2, 4, 7, 9, 11, 15, 18, 21 ve 23. maddeler ise yatay muhalefet boyutunda yer almaktadır. Ölçekte yer alan 3, 8, 10, 17, 20 ve 24. maddeler Dışa Aktarılmış Muhalefet boyutunda yer almaktadır. Ölçek "5'li Likert Tipi Ölçek" Hiç katılmıyorum (1), Az katılıyorum (2), Orta düzeyde katılıyorum (3), Büyük oranda katılıyorum (4) ve Tamamen katılıyorum (5) formundadır. Ayrıca, ölçekte 1, 3, 5, 6, 8, 10, 12, 14, 18 ve 21 numaralı maddeler ters madde olarak tasarlandığından bu maddelerin puanlanması da tersten yapılmıştır (Kassing, 1998; Kassing, 2011).

İşlem

Verilerin analizi için SPSS ve Amos paket programları kullanılmıştır. Verilerin analizine başlamadan önce verilerin doğru girilip girilmediğini kontrol etmek amacıyla frekans tabloları incelenmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi için ölçek 160 öğretmene yeniden uygulanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliği için Cronbach Alfa (α) katsayısı hesaplanmıştır.

Geçerlilik

Faktör analizi ile birbiriyle ilişkili değişkenleri bir araya getirerek kavramsal olarak anlamlı daha az sayıda yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) keşfetmek amaçlanmıştır (Büyüköztürk, 2002). Çalışmada elde edilen verilerin faktör analizi için yeterli olup olmadığını test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi kullanılmaktadır. KMO testine ilişkin kullanılan ölçüt değerleri, .90'ın üstü mükemmel, .80'in üstü çok iyi, .60'in üstü vasat, .50'nin üstü kötü olarak belirtilmektedir (Tavşancıl, 2002).

Araştırmada, verilerin analizine ilişkin uygun tekniğe karar verilmesi aşamasında ilk olarak verilerin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık ve basıklık katsayıları

ile kararlaştırılmıştır. Bayram (2010); pratik kural olarak, kesikli veri (kategorik ve sıralayıcı veri) düşük asimetri ve basıklık (+/-1,5 aralığı içinde) değerlerine sahip olduğu zaman dağılımın, normal dağılım olarak ele alınabileceğini belirtirken; Kunnan (1998) ile Karagöz (2016); çarpıklık ve basıklık değerleri +2 değerleri arasında olduğunda normal dağılım olarak kabul edileceğini belirtmektedir (Bayram, 2010, s.49; Kunnan, 1998, s.317; Karagöz, 2016, s.962). Gerek açımlayıcı faktör analizi gerekse doğrulayıcı faktör analizi için toplanan veriler madde madde değerlendirilerek basıklık ve çarpıklık katsayılarına bakılmış bu değerlerin +/-1,5 aralığı içinde olduğu görüldüğünden verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir.

Araştırmada KMO örneklem uygunluğu ölçüsü .915 olduğu görülmektedir. Elde edilen bu değer, .90-1.00 arası olduğundan mükemmel olarak değerlendirilebileceğinden elde edilen veri, faktör analizi kullanımına uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testi $X^2=6995.252$ Sd=276 (p<.000) olması da elde edilen verinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Örgütsel muhalefet ölçeğine ait faktör analizi sonuçlarına göre ölçek içerisinde yer alan 24 madde faktör öz değeri 1'in üzerinde olan üç faktör altında toplandığı görülmektedir. Bu üç faktöre ilişkin öz değerler ve açıkladıkları varyans oranları Tablo 1.'de görülmektedir.

Tablo 1.'e bakıldığında ölçek alt boyutlarına ait başlangıç öz değerler sırasıyla, birinci faktör öz değeri 9.012, açıkladığı varyans %37.548; ikinci faktör özdeğeri 6.484 ve açıkladığı varyans %27.016; üçüncü faktör öz değeri 3,892, açıkladığı varyans %16.216'dır. Bu üç faktörün varyansı açıklama oranı %80.780'dir. Toplam açıklanan varyansa bakıldığında ölçekte özdeğeri 1 den büyük olan 3 faktör görülmektedir. Analizde faktör sayısının yüksek tutulması, açıklanan varyansı artırırken faktörleri isimlendirmede, onları anlamlı kılmada zorluk yaşanmasına neden olabilir. Açıklanan varyansın yüksek olması, ilgili yapının o denli iyi ölçülmesi olarak yorumlanmaktadır. (Büyüköztürk, 2002). Araştırmada, ortaya çıkan yapı, Kassing (1998) tarafından geliştirilen örgütsel muhalefet ölçeğinin yapısı ile uyumludur ve toplam varyansın %80.780'ini açıklamaktadır.

Tablo 1.

Açıklanan Toplam Varyans Tablosu

Faktörler	Başlangıç Öz-Değerleri			Faktör Yükleri Kareler Toplamı			Döndürme Sonrası Karesel Yük Toplamı		
	Toplam	Açıklanan Varyans(%)	Toplam Açıklanan Varyans(%)	Toplam	Açıklanan Varyans(%)	Toplam Açıklanan Varyans(%)	Toplam	Açıklanan Varyans(%)	Toplam Açıklanan Varyans(%)
1	9.012	37.548	37.548	9.012	37.548	37.548	7.197	29.988	29.988
2	6.484	27.016	64.564	6.484	27.016	64.564	7.040	29.333	59.320
3	3.892	16.216	80.780	3.892	16.216	80.780	5.150	21.460	80.780

Yapı geçerliği için Varimax Döndürme yöntemi kullanılarak faktör analizi uygulanmış ve faktör yapıları belirlenmiştir (Tablo 2). Açımlayıcı faktör analizinde, ortaya çıkarılan faktörler doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Faktör analizi sonucu maddelerin, üç boyuttaki değerleri de verilmiş ve maddelerden bazılarının faktör yük değerlerinin birbirine çok yakın olduğu görülmüştür. Bu nedenle; hangi maddenin hangi faktör altında toplandığı

yorumlanamamıştır. Maddelerin hangi faktör altında toplandığını yorumlayabilmek için varimax ile döndürme işlemi uygulanmıştır. Bu işlem uygulanırken Stevens (1996)'a göre çift yönlü testlerde faktör yük değerlerinin anlamlılığını test etmek için 250 kişilik örneklem büyüklüğünde iki katı alınması gereken kritik değerlerin .163 olduğundan (.163 x 2= .32) manidar ölçüt olarak .32 değeri kullanılmıştır (Stevens, 1996: 371). Varimax eksen döndürmesi yapıldıktan sonra elde edilen maddelere ait faktör yük değerleri Tablo 2.'de olduğu gibidir.

Kline (1994), faktör yüklerinin .30'un üzerinde olmasının faktör yükünün belirgin olduğunu göstermek için yeterli büyüklük olduğunu belirtmektedir. Tablo 2'de görüldüğü gibi, birinci faktör olan *dikey muhalefet* dokuz maddeden (1, 5, 6, 12, 13, 14, 16, 19 ve 22), ikinci faktör olan *yatay muhalefet* dokuz maddeden (2, 4, 7, 9, 11, 15, 18, 21 ve 23) oluşmaktadır. Üçüncü faktör olan *dışa aktarılmış muhalefet* ise altı maddeden (3, 8, 10, 17, 20 ve 24) oluşmaktadır. Bu durum, orijinal ölçek ile uyum göstermektedir. Ayrıca, ölçekte yer alan 1, 3, 5, 6, 8, 10, 12, 14, 18 ve 21 numaralı maddeler ters madde olarak tasarlanmıştır. Böylece bu maddelerin puanlanması tersten yapılmıştır.

Tablo 2.

Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

BOYUT	MADDE NO	F1	F2	F3
DİKEY MUHALEFET	Madde 12	.927		
	Madde 6	.899		
	Madde 1	.889		
	Madde 16	.888		
	Madde 9	.885		
	Madde 22	.879		
	Madde 5	.875		
	Madde 14	.859		
	Madde 13	.848		
YATAY MUHALEFET	Madde 23		.939	
	Madde 21		.937	
	Madde 7		.887	
	Madde 9		.884	
	Madde 2		.880	
	Madde 11		.865	
	Madde 15		.849	
	Madde 4		.835	
	Madde 18		.834	
DIŞA AKTARILMIŞ MUHALEFET	Madde 3			.945
	Madde 8			.934
	Madde 10			.924
	Madde 17			.919
	Madde 24			.874
	Madde 20			.843

Doğrulayıcı faktör verilerinin açımlayıcı faktör verileri ile aynı olmaması için ölçek 160 öğretime yeniden uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde, değişkenler arasındaki ilişkilerden faydalanılarak faktörler ortaya çıkarılırken doğrulayıcı faktör analizinde faktörlerin doğruluğu test edilir (Karagöz, 2016, s.1002). Doğrulayıcı faktör analizinde modelin uyumunun değerlendirilmesinde kabul edilebilir uyum değerleri; X^2/sd değerinin 0 ile 5 arasında olması, *RMSEA* değerinin .05 ile .08 arasında olması; *RMR* değerinin 0 ile .10 arasında olması; *NFI*

değerinin .90 ile 1.00 arasında olması; *CFI* değerinin .95 ile 1.00 arasında olması; *GFI* değerinin .85 ile 1.00 arasında olması; *AGFI* değerinin .85 ile 1.00 arasında olması, *SRMR*, *RMSA* ve *RMR* değeri .08'den küçük olması kabul edilebilir uyum olarak gösterilmektedir (Schermelele-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003: 52; Karagöz, 2016, s.971, 972, 975). Hu ve Bentler (1999) tarafından tavsiye edilebilir uyum iyiliği indeksleri; *SRMR* değerinin .06'dan küçük, *CFI* değerinin .95'den büyük, *RMSEA* değerinin .08'dan küçük olması gerektiği yönünde bulgulara ulaşmıştır (Hu ve Bentler, 1999: 27). Yapılan çalışmada X^2 değeri 521.311; sd değeri 249 ve $pc<.05$ olarak bulunurken, diğer uyum iyiliği indeksleri ve uygunlukları Tablo 3.'de verilmiştir.

Tablo 3.

Örgütsel Muhalefet Ölçeği Uyum İyiliği İndeksleri Değerleri

İndeks	Ölçme aracının değeri	Kabul edilebilir değere uygunluğu
X^2 /sd	2.094	Uyum kabul edilebilir
GFI	.768	Uygun değil
AGFI	.721	Uygun değil
CFI	.914	Uygun değil
RMSEA	.083	Uygun değil
RMR	.123	Uygun değil
SRMR	.099	Uygun değil
NFI	.849	Uygun değil

Tablo 3'de, uyum indeksi değerlerinin kabul edilebilir değere yakın olduğu ancak kabul edilebilir değerin altında olduğu görülmektedir. Bu nedenle AMOS programının işaret ettiği bazı modifikasyonlar yapılmış bu modifikasyonlar sonucu X^2 değeri 422.012, *GFI*= .814, *AGFI*= .77, *CFI*= .94, *RMSEA*= .068, *RMR*= .12, *SRMR*= .097, *NFI*= .87 olarak bulunmuştur. Yapılan modifikasyonlar sonucu uyum değerlerinde iyileşme olsa da *GFI*, *AGFI*, *CFI*, *RMR*, *SRMR* ve *NFI* değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olmadığı görülmüştür.

Kültürün dinamik bir yapı olması, farklı toplumlarda duygu, düşünce ve davranışların ifadesinin değişiklik göstermesi sebebiyle ölçek uyarlaması yapılırken, gerekli değişikliklerin yapılması gerekmektedir. Bu nedenle ölçeğe yeni maddelerin eklenmesi, bazı maddelerin çıkarılması ya da değiştirilmesi söz konusu olabileceği, uyarlanan ölçekteki bazı maddelerin uyarlandığı kültürdeki geçerlik ve güvenilirliği sorgulanması gerektiği, kültüre uygun olmayan maddelerin veri analizi ile ortaya çıkabileceğini hatta veri analizi sonucunda, eğer çok fazla maddenin uyarlama yapılan kültürü temsil etmediği ortaya çıkarsa, bu ölçeğin o kültüre uygun olmadığını söylenebileceği belirtilmektedir (Akbaş ve Korkmaz, 2007; s. 15). Bu nedenle modelin uyumluluğunu bozan maddeleri bulmak için Amos ile elde edilen parametre tahminlerinde yer alan hata varyanslarına bakılmış ve her boyuttaki en yüksek standart hatalar bulunmuş ve bu maddeleri ölçen başka maddeler olup olmadığına bakılarak modelden 7 madde çıkarılmıştır.

Ölçekte, dikey muhalefet boyutunda hata varyansları en yüksek olan madde 1 (Okulumda karşıt fikirler sunmaktan veya soru sormaktan çekinirim.), madde 14 (Okul yönetimine, anlayamadığımız konuları açıklamam.) ve madde 13 (İşlevsel olmayan örgütsel değişiklikler ile ilgili eleştirilerimi yöneticilerim ile paylaşırım)'tür. Birinci madde ile 5 (Okul yöneticilerimi sorgulamam.) ve 6. (Okul politikalarını sorgulamaya tereddütle yaklaşırım.) maddelerin hemen hemen aynı özelliği ölçtüğü; 14. madde ile 12. (Katılmadığım kararlarda yöneticime herhangi bir şey söylemem.) maddenin hemen hemen aynı özelliği ölçtüğü; 13. madde ile 19. maddenin

(Okulumdaki yetersizlikleri gidermek için yöneticilerime önerilerde bulunurum.) hemen hemen aynı özelliği ölçtüğü görülmektedir.

Ölçekte, yatay muhalefet boyutunda hata varyansları en yüksek olan maddeler 4 (Herkesin yanında okulumdaki yetersizlikleri eleştiririm.), 15-(Okulumda işlerin yapılış şekilleri ile ilgili düşüncelerimi diğer öğretmenlerle paylaşıyorum.) ve 18 (Okulumu diğer çalışanların yanında eleştirmem.) maddeleridir. Dördüncü madde ile 9. (Okulumla ilişkin eleştirilerimi açıkça paylaşıyorum.) maddenin; 15. madde ile 23. (Okulda sıkıntı veren konuları, diğer öğretmenlerle rahatça konuşurum.) maddenin; 18. madde ile 2. (Diğer öğretmenlerle beraber, okulumda olanlar hakkında yakınıyorum.) maddenin hemen hemen aynı özelliği ölçtüğü görülmektedir.

Ölçekte, dışa aktarılmış muhalefet boyutunda hata varyansların en yüksek olan 20. madde (Okuldaki kararlar ile ilgili endişelerimi okul dışında aile ve arkadaşlarım ile tartışırım) olarak görülmektedir. Yirminci madde ölçülmek istenen ile 17. (İşim ile ilgili konuları okul dışındaki insanlarla konuşurum.) maddenin hemen hemen aynı özelliği ölçtüğü görülmektedir.

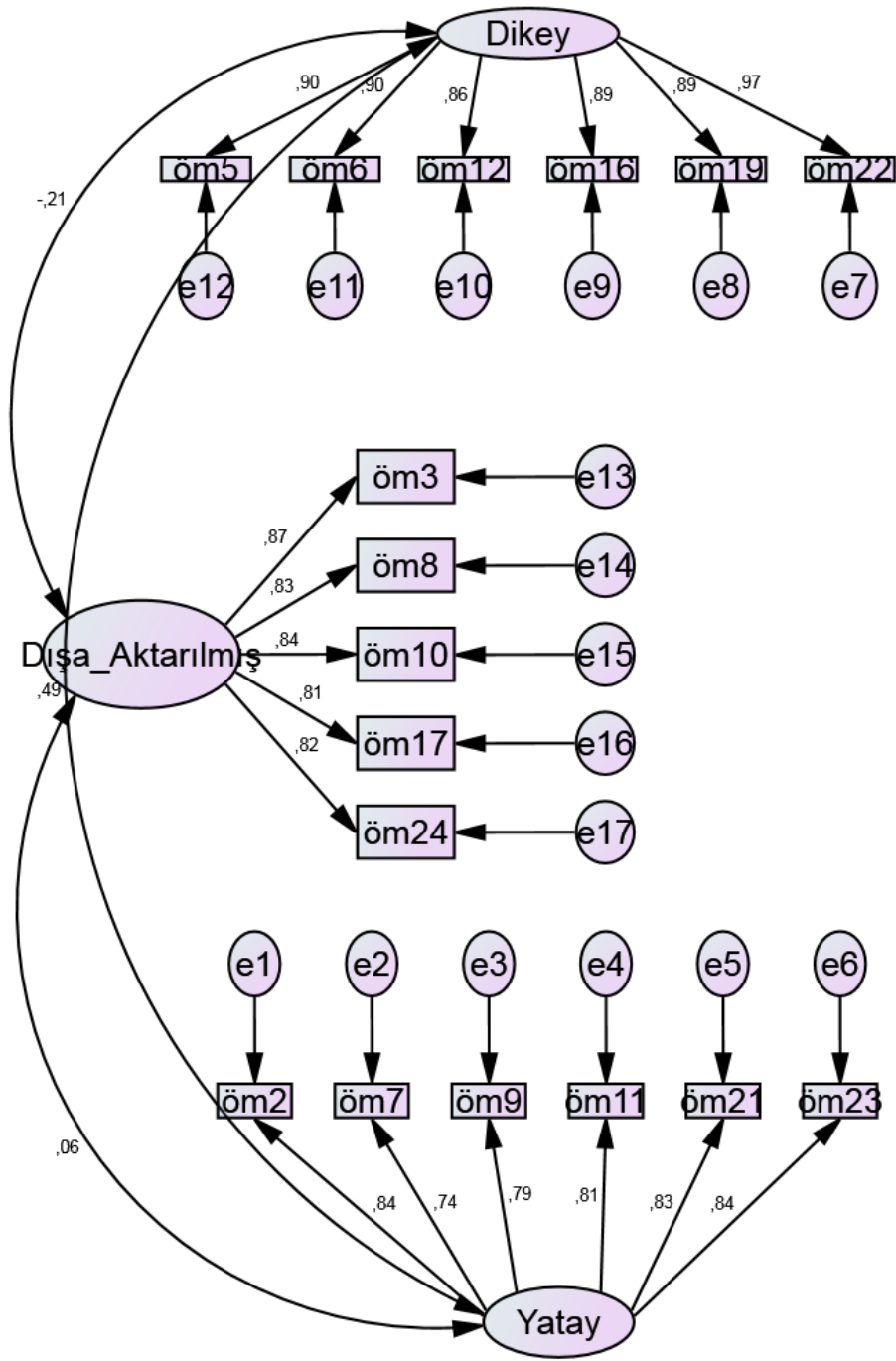
Dikey muhalefet boyutunda 1, 13, 14. maddeler, yatay muhalefet boyutunda 4, 15, 18. maddeler, dışa aktarılmış muhalefet boyutunda 20. madde, çıkartılınca uyum iyiliği indekslerine yeniden bakılmıştır. Yapılan çalışmada X^2 değeri 155.568; sd değeri 116 ve $p<.05$ olarak bulunmuş ve diğer uyum iyiliği indeksleri ve uygunlukları ile ilişkili elde edilen değerler Tablo 4.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.

Örgütsel Muhalefet Ölçeği Uyum İyiliği İndeksleri Değerleri

İndeks	Ölçme aracının değeri	Kabul edilebilir değere uygunluğu
X^2 /sd	1.341	Uyum kabul edilebilir
GFI	.899	Uyum kabul edilebilir
AGFI	.867	Uyum kabul edilebilir
CFI	.984	Uyum kabul edilebilir
RMSEA	.046	Uyum kabul edilebilir
RMR	.070	Uyum kabul edilebilir
SRMR	.591	Uyum kabul edilebilir
NFI	.938	Uyum kabul edilebilir

Tablo 4.'de görüldüğü gibi, örgütsel muhalefet ölçeğindeki 1, 4, 13, 14, 15, 18 ve 20. maddeler ölçekten çıkartılınca uyum iyiliği indeksleri kabul edilebilir düzeye gelmiştir. Amos ile elde edilen parametre tahminlerinde yer alan kritik oran (C.R.) sütununda yer alan 1.96'yı aşarsa .05'lik anlamlılık düzeyinde sıfır hipotezi ret edilir. Parametre tahminlerinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde sıfırdan farklı olduğu söylenmektedir (Bayram, 2010, s.113). Maddeler çıkarıldıktan sonra Amos ile elde edilen parametre tahminlerinde yer alan kritik oran (C.R.) sütununda yer alan değerler (10.793 ile 23.012 arasındadır) 1.96 dan büyük olduğundan, tüm parametrelerin sıfırdan anlamlı derecede farklı olduğu söylenmektedir. Bu durumda, "oluşturulan modelde ölçeğin tüm maddelerine ilişkin katsayılar anlamlı bulunmuştur" denilebilir.



Şekil 1. Örgütsel muhalefet ölçeğinin yapısı

Şekil 1’de örgütsel muhalefet ölçeğinin yapısı görülmektedir. Şekil 1’de gözlenen değişken ile gizil değişkenler arasındaki standartlaştırılmış yol katsayılarına bakıldığında “dikey muhalefet” faktörü için .86 ile .97 arasında, “yatay muhalefet” faktörü için .74 ile .84 arasında ve “dışa aktarılmış muhalefet” faktörü için .81 ile .87 arasında değişmektedir. Faktörlerdeki maddelerin

hata varyansları “dikey muhalefet” faktörü için .09 ile .38 arasında, “yatay muhalefet” faktörü için .32 ile .44 arasında ve “dışa aktarılmış muhalefet” faktörü için .30 ile .35 arasında değişmektedir.

Ölçme Aracının Güvenirliği

Bu çalışmada, Likert tipi bir ölçek olan örgütsel muhalefet ölçeğinin güvenilirlik düzeyini hesaplamak için ölçek iç tutarlılığı ölçütü olarak kabul edilen Cronbach Alpha Katsayısı (α) kullanılmıştır. Ölçekten çıkartılan “1, 4, 13, 14, 15, 18 ve 20.” maddeler değerlendirme dışında bırakılarak α katsayısı hesaplanmıştır.

Ölçeği oluşturan maddelerin iç tutarlılığını veren Cronbach Alpha Katsayısı, birinci alt boyut olan “*Dikey Muhalefet*” için .96, ikinci alt boyut olan “*Yatay Muhalefet*” için .96, üçüncü alt boyut olan “*Dışa Aktarılmış Muhalefet*” için ise .97 olarak hesaplanmıştır. Orijinal ölçeğin Cronbach Alpha Katsayıları dikey muhalefet için (α) .83, yatay muhalefet için α = .82 ve dışa aktarılmış muhalefet için α = .75 olarak bulunmuştur. Bu bulgular, ölçeği oluşturan tüm alt boyutların iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Cronbach Alpha Katsayısı .80 üzerinde olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğuna işaret etmektedir (Field, 2009).

Ölçeğin iç güvenilirlik katsayısı yöntemlerinden olan yarı test güvenilirlik yöntemi ile ölçek iki yarıya bölünmüştür. İki yarıdan elde edilen ölçümler arasındaki ilişki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile hesaplanmıştır. İki yarı arasındaki korelasyon katsayısı r = .86 (p = .001) olarak saptanmıştır. Bu bulgularla, ölçeğin güvenilirlik katsayısının yeterli olduğu söylenebilir.

Örgütsel muhalefet ölçeğinin ilk uygulandığı gruba ait ortalama, standart sapma, madde-toplam korelasyonları ile alt %27 ve üst %27’lik grupların madde puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin t testi sonuçları hesaplanmış, ölçekte yer alan tüm maddeler için madde-toplam korelasyonlarının .511 ile .626 arasında değiştiği ve t-testi değerlerinin anlamlı çıktığı (p < .001) bulgusuna ulaşılmıştır. Madde toplam korelasyonu .25 ve daha yüksek olan maddelerin iyi derecede ayırt ettiği (Karagöz, 2016, s.947) dikkate alındığında, ölçekteki maddelerin güvenilirliklerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda, ölçekteki 3, 4, 10, 11, 13 ve 15 numaralı maddeler dikey muhalefet boyutunu; 1, 5, 7, 9, 14 ve 16 yatay muhalefet boyutunu; 2, 6, 8, 12 ve 17 numaralı maddeler dışa aktarılmış muhalefet boyutunu ölçmektedir. Olumsuz anlama sahip olan maddeler ters puanlanmıştır. Ölçekte ters puanlanan maddeler şunlardır: Ölçeğin 2. maddesi (Evde iş ile ilgili konuları paylaşmam.); 3. maddesi (Okul yöneticilerimi sorgulamam.); 4. maddesi (Okul politikalarını sorgulamaya tereddütle yaklaşıyorum.); 6. maddesi (Ailemin yanında iş hakkında yakınmalarda bulunmam.); 8. maddesi (Eşim ya da okul dışındaki arkadaşlarımla yanında okulum hakkındaki sıkıntılarımı nadiren konuşurum.); 10. maddesi (Katılmadığım kararlarda yöneticime herhangi bir şey söylemem.); 14. maddesi (Okuldaki sorunlarla ilgili olarak öğretmen arkadaşlarımla hiç konuşmam.).

Sonuç

Ölçeği oluşturan maddelerin iç tutarlılığını veren Cronbach Alpha Katsayısı hesaplanmış, yarı test güvenilirlik yöntemi ile ölçek iki yarıya bölünerek iki yarı arasındaki korelasyon ilişkilerine bakılmış, ortalama, standart sapma, madde-toplam korelasyonları ile alt %27 ve üst %27'lik grupların madde puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin t testi sonuçları hesaplanmıştır. Ölçek yapısına ait şekil 1'de gözlenen değişken ile gizil değişkenler arasındaki standartlaştırılmış yol katsayıları ile faktörlerdeki maddelerin hata varyansları incelenmiştir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçek, orijinalinde olduğu gibi “dikey muhalefet, yatay muhalefet ve dışa aktarılmış muhalefet” olarak isimlendirilen üç boyuttan oluşmuştur. Bu üç boyut toplam varyansın %80,78'ini açıklamaktadır. Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin orijinalinde olduğu gibi maddelerin ifade ettikleri 3 boyutun altında istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde toplandığını söyleyebiliriz.

Ölçek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, modelin uyumluluğunu bozan ve başka maddeler tarafından da ölçülen 7 madde modelden çıkarılmıştır. Böylece ölçek Türkçeye 17 madde olarak uyarlanmıştır. Örgütsel muhalefet ölçeği; dikey muhalefet, yatay muhalefet ve dışa aktarılmış muhalefet alt boyutlarından oluşmaktadır.

Dikey muhalefet boyutu; çalışanın örgüt ile ilgili yöneticisinden farklı düşündüğü konuları doğrudan yöneticisine ifade etme anlamında kullanılmıştır. Yatay muhalefet ise; çalışanın örgüt ile ilgili yöneticisinden farklı düşündüğü konuları doğrudan yöneticisine ifade etmek yerine iş arkadaşlarına ifade etmesini gerektirmektedir. Dışa aktarılmış muhalefet ise, muhalefetin örgüt dışı kimselere iletilmesi ile ilgilidir.

Yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda, ölçekten çıkarılan maddeler olduğundan ölçek maddeleri yeniden numaralandırılmıştır. Böylece ölçeğin son halinde; 3, 4, 10, 11, 13 ve 15 numaralı maddeler dikey muhalefet boyutunu; 1, 5, 7, 9, 14 ve 16 yatay muhalefet boyutunu; 2, 6, 8, 12 ve 17 numaralı maddeler dışa aktarılmış muhalefet boyutunu ölçtüğü bulgularına ulaşmıştır.

Örgütsel muhalefet ölçeğinin güvenilirliğinin, Cronbach Alpha katsayısına ve iki yarı arasındaki korelasyon değerlerine göre oldukça yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda, Kassing (1998) tarafından geliştirilen örgütsel muhalefet ölçeğinin Türkçe uyarlamasının Türkiye'deki okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerinin belirlenmesinde kullanılmasının uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Kaynakça

- Akbaş, G. ve Korkmaz, L. (2007). Ölçek uyarlaması (Adaptasyon), *Türk Psikoloji Bülteni*, 13 (40), 15-16.
- Altinkurt, Y. ve Püsküllüoğlu, E. I. (2017). Örgütsel muhalefet ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *DPÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 75-85.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınları.

- Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş Amos uygulamaları*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Berber, A. (2013). *Klasik yönetim düşüncesi: Geleneksel ve klasik paradigmlarla klasik ve neo-klasik örgüt teorileri*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32, 470-483.
- Çelik, H.E. ve Yılmaz, V. (2013). *Lisrel 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dağlı, A. (2015). Örgütsel muhalefet ölçeği Türkçeye uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53),198-218.
- Devine, T., & Maassarani, T. F. (2011). *The corporate whistleblower's survival guide a handbook for committing the truth*. San Francisco: Berrett-KoehlerPublishers.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. London: SagePapplications.
- Garner, J.T. (2006). When things go wrong at work: expressions of organizational dissent as interpersonal influence. (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Texas, Texas, ABD.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives, *structural equation modeling, A Multi Disciplinary Journal*, 6, 1-55.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kassing, J.W. (1997a). Development and validation of the organizational dissent scale. (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Kent State, Kent, Ohio, ABD.
- Kassing, J.W. (1997b). Articulating, antagonizing, anddisplacing: A model of employee dissent. *Communication Studies*, 48(4), 311-332. DOI: 10.1080/105109797093 68510.
- Kassing, J.W. (1998). Development and validation of the organizational dissent scale. *Management Communication Quarterly*, 12(2), 183-229.
- Kassing, J.W. (2000). Exploring the relationship between workplace freedom of speech, organizational identification, and employee dissent. *Communication Research Reports*, 17(4), 387-396.

- Kassing, J.W. (2011). Stressing out about dissent: Examining the relationship between coping strategies and dissent expression. *Communication Research Reports*, 28(3), 225-234. DOI: 10.1080/08824096.2011.586075.
- Kassing, J.W. (2016,Şubat,22). Organizational dissent scale. (Assessing organizational dissent). <http://www.dissentworks.com/organizational-dissent-scale.html>. sayfasından elde edilmiştir.
- Kaya, Ç. (2016). Kontrol odağı ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(46), 81-96.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Kunnan, A.J. (1998). An introduction to structural equation modelling for language assessment, *Research. Language Testing*, 15(3), 295–332.
- Ötken, A.B. ve Cenkçi, T. (2013). Beş faktör kişilik modeli ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma, *Öneri*. 10(39), 41-51.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). “Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures”, *Methods of Psychological Research Online*, 8/2, 23-74.
- Stevens, J. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc. Publishers.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Ek: Örgütsel Muhalefet Ölçeği

Maddeler	Yer aldığı Boyut
1) Diğer öğretmenlerle beraber, okulumda olanlar hakkında yakınırım.	Yatay muhalefet
2) Evde iş ile ilgili konuları paylaşmam.	Dışa aktarılmış muhalefet
3) Okul yöneticilerimi sorgulamam.	Dikey muhalefet
4) Okul politikalarını sorgulamaya tereddütle yaklaşırım.	Dikey muhalefet
5) Okuldaki değişiklikler ile ilgili yakınmalarda diğer öğretmenlerle birlikte hareket ederim.	Yatay muhalefet
6) Ailemin yanında iş hakkında yakınmalarda bulunmam.	Dışa aktarılmış muhalefet
7) Okulumla ilişkin eleştirilerimi açıkça paylaşırım.	Yatay muhalefet
8) Eşim ya da okul dışındaki arkadaşlarımla yanında okulum hakkındaki sıkıntılarımı nadiren konuşurum.	Dışa aktarılmış muhalefet
9) Okul politikalarından memnun olmadığım zaman bunu herkes bilir.	Yatay muhalefet
10) Katılmadığım kararlarda yöneticime herhangi bir şey söylemem.	Dikey muhalefet
11) Okulumdaki kararları sorguladığımda yöneticilerim ile konuşurum.	Dikey muhalefet
12) İşim ile ilgili konuları okul dışındaki insanlarla konuşurum.	Dışa aktarılmış muhalefet
13) Okulumdaki yetersizlikleri gidermek için yöneticilerime önerilerde bulunurum.	Dikey muhalefet
14) Okuldaki sorunlarla ilgili olarak öğretmen arkadaşlarımla hiç konuşmam.	Yatay muhalefet
15) Okulumda çalışanlara haksız davranıldığını düşündüğümde bunu yöneticilerime söylerim.	Dikey muhalefet
16) Okulda sıkıntı veren konuları, diğer öğretmenlerle rahatça konuşurum.	Yatay muhalefet
17) Okulda rahatça tartışmadığım okul ile ilgili kararlar hakkında ailem ya da arkadaşlarımla konuşurum.	Dışa aktarılmış muhalefet

Expanded Summary**Introduction**

“Organization” was created in order for people to perform a task together which they are not capable of doing it alone. Because of the fact that the theory of classical management presumes a man was a part of the machine and the managers knew the best, the advantage of classical management approach was to make the employee carry out the task as fast as possible. The employee wasn’t expected to express his/her opinion or to think while carrying out the task. It was the manager who was responsible for making decisions and planning. The idea of expecting one person to shape the organization’s future or making decision about the future of the organization lost its validity. Today, employees are expected to contribute to the organization more and take responsibility. The missing parts in the function of the organization must be determined by all of the members and replaced with the right ones. It will be unfair to expect the

manager to do it alone. Applauding anything the manager do and remaining silent in the presence of mistakes impair the organization instead of improving it. The employee's speaking for the organization is a kind of driving force. However, not all of the managers consider organizational dissent in this way; instead they think it as a threat to their positions.

Influenced by Kassing's work, organizational dissent can be defined as employee's expression of disagreement that the employee has with the administration over issues related to his organization to those who are relevant to/irrelevant to or to be effective / effective in resolving the problem to the organization. The person who wants to oppose is going to choose the people taking into consideration whether he can take the risks, whether he trusts his friends, whether the support he gets is worth losing on behalf of himself before expressing the discomfort he feels.

In his study in 1998, Kassing developed a scale with three dimensions and 24 items in order to examine organizational dissent. The scale is composed of three dimensions: upward/articulated, antagonistic/lateral/latent, and displaced dissent. Articulated and antagonistic dissent involves expressing dissent openly and clearly within organization to audiences that can effectively influence organizational practices and policies; on the other hand, displaced dissent involves expressing dissent to the audiences who are outside or irrelevant to the organization. The purpose of this study is to adapt the 24 item organizational dissent scale to Turkish Language which was developed by Kassing.

Methodology

Organizational dissent scale developed by Kassing (1998) was translated into Turkish by taking permission from the author. The universe of the study is composed of teachers working in Serinhisar, Bozkurt, Çivril and Sarayköy districts in Denizli. The scale for exploratory factor analysis after Turkish translation was applied to 240 teachers in 2015-2016 education year and for the confirmatory factor analysis 160 teachers were applied in 2017 2018 academic year.

In the analysis of the data, SPSS and Amos package programs were used. Before starting to analyze the data, the frequency tables were examined to check whether the data were entered correctly. In order to determine the construct validity of the scale, explanatory and confirmatory factor analyzes were performed. The Cronbach's alpha (α) coefficient was calculated for internal consistency reliability of the scale.

Findings and Discussion

The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test was used to test whether the data obtained in the study were sufficient. In the study, it was seen that the measure of the suitability of KMO sample is .915. Because of the fact that the value obtained is between .90 and 1.00, which means it can be evaluated perfectly, it is indicated that the data are suitable for the use of factor analysis. The result of The Bartlett's sphericity test $X^2 = 6995.252$ $df= 276$ ($p <.000$) suggests that the

obtained data is appropriate for factor analysis. As a result of the explanatory factor analysis was found to be the variance explained by the first factor 37.548%, the variance explained by the second factor 27.016%, the third factor 16.216% and the variance explanation ratio of these three factors 80.780%.

Factor analysis results were also given in three dimensions and the value of load factor of some items were found to be very close to each other. Therefore; it couldn't be interpreted which item was collected under which factor. In order to be able to interpret what factors are, under which items are collected, varimax orthogonal rotation has been applied. In this study, since it was stated in Stevens (1996) that the value necessary for a sample of 250 people was .163 and that this value had to be multiplied by two in a bidirectional test, the value of .32 was used as a meaningful criteria. After Varimax orthogonal rotation, the materials were collected in their original dimensions.

The structure of the scale obtained by exploratory factor analysis was tested in confirmatory factor analysis; it was seen that the index of goodness of fit weren't at acceptable levels. In order to find the items which distort the index of goodness fit, the standard errors in the parameter estimates obtained with Amos were analyzed. Then the highest standard errors in each dimension were identified and 7 items were removed from the model by considering whether there are other items that measure these items. After these items were extracted, the model was confirmed by confirmatory factor analysis. As a result of confirming factor analysis after substance removal the following values were found $\chi^2 = 155.568$; RMSEA = .046; CFI = .984 and SRMR = .591.

The Cronbach Alpha coefficient, which shows the internal consistency of the items that make up the scale, is calculated as .908 for the whole scale. The internal consistency coefficient for the first sub-dimension "Upward/Articulated Dissent" was .959, for the second sub-dimension "Antagonistic/ Lateral/Latent Dissent" was .961, and for the third sub-dimension "Displaced Dissent" was .969. These findings show that the internal consistency of all of the sub-dimensions of the scale is high.

With the semi-test reliability method, which is one of the internal reliability coefficient methods of the scale, the scale is divided into two halves. The relationship between the measurements obtained from the two halves was calculated by pearson product-moment correlation coefficient. The correlation coefficient between the two halves was established as $r = .863$ ($p = .000$). Given these findings, it can be said that the reliability coefficient of the scale is sufficient.

As a result of its validity and reliability analysis, it is determined that the Turkish translation of the organizational dissent scale developed by Kassing (1998) is appropriate for identifying teachers' opinions regarding organizational dissent.