

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
SINIF EĞİTİMİ BİLİM DALI



SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL MUHALEFET
ALGILARI İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİKLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

VAHİT REFİK KURTAY

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Kaya YILDIZ

BOLU, TEMMUZ - 2024

KABUL VE ONAY SAYFASI

Vahit Refik KURTAY tarafından hazırlanan “**Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Algıları ile Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki**” adlı tez çalışması jürimiz tarafından Temel Eğitim Anabilim Dalı Sınıf Eğitimi Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliğiyle kabul edilmiştir.

8/07/2024

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman
Prof. Dr. Kaya YILDIZ
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Üye
Doç. Dr. Ümit DİLEKÇİ
Batman Üniversitesi

.....

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Nuri AKGÜN
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. İbrahim KÜRTÜL
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir,

aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Teze ilişkin **19/07/2024** Turnitin adlı programında enstitü müdürlüğünce belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan benzerlik raporuna göre, tezin benzerlik oranı **%21** olarak tespit edilmiştir.

Bu çalışma için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan 2023/21 sayısı ile etik izin alınmıştır.

VAHİT REFİK KURTAY

ÖZET

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL MUHALEFET ALGILARI İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

VAHİT REFİK KURTAY

BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI

SINIF EĞİTİMİ BİLİM DALI

(TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. KAYA YILDIZ)

BOLU, TEMMUZ - 2024

XII + 80

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet ve mesleki tükenmişlik algıları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Bunun yanında sınıf öğretmenlerin örgütsel muhalefet algılarının mesleki tükenmişlik üzerine etkisini incelemektir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak “Örgütsel Muhalefet Ölçeği” ve “Maslach Mesleki Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS 25 programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizlerinde Kolmogorov-Smirnov testi, t testi ve anova ile basit doğrusal regresyon modellemesinden yararlanılmıştır. Araştırmanın evrenini Batman kent merkezinde 2022-2023 yılında çalışan 1842 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Tesadüfi örneklem yöntemi ile belirlenmiş 407 sınıf öğretmenin örgütsel muhalefet ile mesleki tükenmişlik algıları belirlenmiş, kişisel değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadıkları incelenmiş, örgütsel muhalefet ve mesleki tükenmişlik algıları arasındaki ilişki ve örgütsel muhalefet algılarının mesleki tükenmişlik üzerine etkisi incelenmiştir.

Araştırmada duygusal tükenmişlikte cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmuşken medeni durum ve öğrenim durumlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Öğretmenlerinin duyarsızlaşma ve kişisel başarılarında öğrenim ve medeni durumları açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmada dikey ve yatay muhalefet ortalama puanların yaşa, mesleki kıdeme ve öğrenim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Ayrıca tükenmişlik alt boyutları ile örgütsel muhalefet alt boyutları arasındaki ilişkiler istatistiki olarak anlamlıdır. Dikey muhalefetin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme üzerine anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu bulgulanmıştır. Dikey muhalefet değişkeninin kişisel başarı üzerine anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu bulgulanmıştır. Yatay muhalefetin duygusal tükenme ve duyarsızlaşmaya anlamlı bir etkisi olmadığı sonucu elde edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELER: Örgütsel Muhalefet, Mesleki Tükenmişlik, Sınıf Öğretmeni

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS' PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL DISSENT AND THEIR PROFESSIONAL BURNOUT

MA THESIS

VAHİT REFİK KURTAY

BOLU ABANT İZZET BAYSAL UNIVERSITY

INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

DEPARTMENT OF PRIMARY EDUCATION

DEPARTMENT OF CLASS EDUCATION

(SUPERVISOR: PROF. DR. KAYA YILDIZ)

BOLU, JULY 2024

XII+ 80

This study explores the relationship between organizational dissent and perceptions of professional burnout among primary school teachers. Additionally, it investigates the influence of teachers' perceptions of organizational dissent on professional burnout. A correlational survey design was adopted in the study. Data collection instruments included the "*Organizational Dissent Scale*" and the "*Maslach Burnout Inventory*." The data analyzed on SPSS 25. Kolmogorov-Smirnov test was conducted to check the distribution of the data. To compare the groups t-test and ANOVA were employed, and a simple linear regression model was tested. The population of the study consisted of 1842 primary school teachers working in Batman city center during the 2022-2023 academic year. The sample, on the other hand, included 407 teachers who were reached through random sampling method from this population. The study investigated whether teachers' perceptions of study variables differed by demographics and the association between organizational dissent and perceptions of professional burnout, as well as the influence of organizational dissent perceptions on professional burnout. The findings suggested that teachers' emotional exhaustion level differed statistically significantly by gender while there was no difference by marital status and educational level. Regarding depersonalization and personal accomplishment, marital status and educational level did not create a statistically significant difference. The study also found that organizational dissent (vertical and horizontal) did not statistically significantly differ by age, experience, and educational level. . As for the associations between variables, there were statistically significant associations between the dimensions of professional burnout and organizational dissent. The vertical dissent had a significant negative influence on depersonalization and emotional exhaustion and a significant positive influence on personal accomplishment. Lastly, horizontal dissent did not have a statistically significant influence on emotional exhaustion and depersonalization.

Keywords: Organizational Dissent, Professional Burnout, Elementary School Teacher

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
KABUL VE ONAY SAYFASI	iii
ETİK BEYAN.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLO LİSTESİ	x
KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ	xi
TEŞEKKÜR	xii
1. GİRİŞ.....	13
1.1 Problem Durumu	13
1.2 Araştırmanın Amacı.....	17
1.3 Araştırmanın Önemi	17
1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları.....	18
1.5 Sayıtlar.....	18
1.6 Tanımlar.....	18
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR	20
2.1 Muhalefet Kavramı	20
2.1.1 Örgütsel Muhalefet	21
2.1.2 Örgütsel Muhalefet Davranışları	22
2.1.2.1 Yatay Muhalefet.....	22
2.1.2.2 Dikey Muhalefet.....	23
2.1.2.3 Yer Değiştirilmiş Muhalefet	24
2.1.2.4 Haber Uçurma	24
2.1.3 Örgütsel Muhalefetin Sebepleri.....	24
2.1.4 Eğitim Örgütlerinde Muhalefet	26
2.2 Tükenmişlik	27
2.2.1 Tükenmişliğin Boyutları.....	28
2.2.1.1 Duygusal Tükenme	28
2.2.1.2 Duyarsızlaşma	29
2.2.1.3 Kişisel Başarı	29
2.2.2 Tükenmişliğin Belirtileri	29
2.2.3 Tükenmişliğin Sonuçları	30
2.2.4 Tükenmişlik Modelleri	31
2.2.4.1 Cherniss Tükenmişlik Modeli.....	31
2.2.4.2 Maslach Tükenmişlik Modeli	31
2.2.4.3 Meier Tükenmişlik Modeli	32
2.2.4.4 Pines Tükenmişlik Modeli	33
2.2.5 Mesleki Tükenmişlik	33
2.2.6 Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik	34
2.3 Örgütsel Muhalefet ve Mesleki Tükenmişlikle İlgili Çalışmalar	35
2.3.1 Örgütsel Muhalefetle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	35

2.3.2 Örgütsel Muhalefet İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	42
2.3.3 Tükenmişlikle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	44
2.3.4 Tükenmişlik İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	47
3. YÖNTEM	49
3.1 Araştırma Deseni	49
3.2 Evren ve Örneklem	49
3.3 Veri Toplama Araçları	50
3.3.1 Kişisel Bilgi Formu	50
3.3.2 Örgütsel Muhalefet Ölçeği	50
3.3.3 Mesleki Tükenmişlik Ölçeği	51
3.4 Ölçeklere Ait İstatistikler	52
3.5 Verilerin Toplanması	54
3.6 Verilerin Analizi	54
4. BULGULAR	56
4.1 Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular	56
4.1.1 Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet ve Mesleki Tükenmişlik Algıları	56
4.2 İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular	57
4.2.1 Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet İle Mesleki Tükenmişlik Algılarının Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi	57
4.2.2 Sınıf Öğretmenlerin Yaş ve Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılık Analizi Bulguları	58
4.3 Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular	59
4.3.1 Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Algıları İle Mesleki Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişki	59
4.4 Dördüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular	60
4.4.1 Sınıf Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Algılarının Mesleki Tükenmişliklerine Yönelik Etkisi	60
4.4.1.1 Dikey Muhalefetin Duyarsızlaşmaya Etkisi	60
4.4.1.2 Dikey Muhalefetin Duygusal Tükenmeye Etkisi	60
4.4.1.3 Dikey Muhalefetin Kişisel Başarıya Etkisi	61
4.4.1.4 Yatay Muhalefetin Kişisel Başarıya Etkisi	61
5. TARTIŞMA	63
5.1 Birinci Alt Probleme Yönelik Tartışma	63
5.2 İkinci Alt Probleme Yönelik Tartışma	63
5.2.1 Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefetlerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi	63
5.2.2 Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefetlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre İncelenmesi	64
5.2.3 Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişliklerinin Cinsiyetlere Göre İncelenmesi	64
5.2.4 Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişliklerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi	65
5.2.5 Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişliklerinin Öğrenim Durumlarına Göre İncelenmesi	66
5.2.6 Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişliklerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi	67
5.2.7 Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişliklerinin Mesleki Kıdemlerine Göre İncelenmesi	68

5.3 Üçüncü Alt Probleme Yönelik Tartışma	68
5.4 Dördüncü Alt Probleme Yönelik Tartışma.....	69
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	71
6.1 Sonuçlar	71
6.2 Öneriler.....	73
6.2.1 Uygulamaya Yönelik Öneriler.....	73
6.2.2 Araştırmacılara Yönelik Öneriler	74
7. KAYNAKÇA	76
8. EKLER.....	84



TABLO LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 3.1. Öğretmenlerin demografik verileri	49
Tablo 3.2. Ölçeklere ait güvenirlik katsayısı.	53
Tablo 3.3. Ölçeklere ait eğiklik ve basıklık değerleri. Hata! tanımlanmamış. 3	Yer işareti
Tablo 4.1. Ölçek alt boyutlarına ait dağılımlar.....	56
Tablo 4.2. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumuna göre farklılık analizi bulguları.....	57
Tablo 4.3. Öğretmenlerin yaş ve mesleki kıdemlerine göre farklılık analizi bulguları.....	58
Tablo 4.4. Değişkenler arasındaki ilişkiler-örgütsel muhalefet ve mesleki tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki.....	59
Tablo 4.5. Dikey muhalefetin duyarsızlaşmaya etkisi.....	60
Tablo 4.6. Dikey muhalefetin duygusal tükenmeye etkisi	60
Tablo 4.7. Dikey muhalefetin kişisel başarıya etkisi.....	61
Tablo 4.8. Yatay muhalefetin kişisel başarıya etkisi.....	61

KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
EFL	: English as a Foreign Language
EQ	: Emotional Quotient
KTÖ	: Kayırmacılık Tutum Ölçeği
MEM	: Milli Eğitim Müdürlüğü
MTE-EF	: Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu
ODİÖ	: Okulların Duygusal İklim Ölçeği
ÖMÖ	: Örgütsel Muhalefet Ölçeği
TDK	: Türk Dil Kurumu

TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın bütün safhalarında ve yüksek lisans eğitimim süresince her zaman bana yol ve sabır gösteren, beni her zaman destekleyen kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Kaya Yıldız'a teşekkür eder, saygılarımı iletirim. Yüksek lisans eğitimim zamanında bilgilerinden ve fikirlerinden faydalandığım Doç. Dr. Ümit Dilekçi ve Doç. Dr. Atilla Dilekçi'ye teşekkür ederim. Bütün eğitim hayatımda üzerimde emeği bulunan saygıdeğer öğretmenlerime teşekkürü bir borç bilirim. Bunun yanında araştırmam için bana zamanını ayırarak destek veren Batman ilinde görev yapan sınıf öğretmenlerine teşekkürlerimi sunarım. Araştırmanın bütün süreçlerinde desteğini daima hissettiğim eşim Esra Kurtay, kardeşim Habib Ferhat Kurtay, oğlum Yusuf Tuna ve aileme teşekkür eder ve sevgilerimi sunarım.

1. GİRİŞ

Araştırmanın giriş kısmında, çalışmanın problem durumu, amacı, önemi, sınırlılıkları, sayıltılarıyla beraber tanımları sıralanmıştır.

1.1 Problem Durumu

Eğitim, modern milletlerin ana dayanağını meydana getiren nitelik sahibi birey yetiştirmede etkisi en fazla olan araçlardan biridir (Başar, 1996, 62). İnsana yönelik bir hizmet alanıdır (Turan ve Yıldırım, 2012). Çağı yakalamış milletler sonraki kuşaklarını toplum üyeliğine dönüştürmeyi rastlantıya bırakmazlar. Toplum açısından önemli olan bu ihtiyacı karşılayabilmek için toplumlar kendi eğitim sistemlerini var ederler. Toplumların geleceği ancak böyle bir sistemle büyük oranda kontrol altına alınabilir. En genel anlamıyla toplumsallaşma bireyin eğitimi demektir (Gül, 2004). Türkiye’de toplumsal ölçüde birçok problemin kaynağında eğitimin olduğu ve bu problemlerin günden güne daha karmaşık bir yapıya dönüştüğü görülmektedir. Mevcut durum, eğitimle ilgili birey ve toplumsal örgütlerin konuya daha büyük bir hassasiyet göstererek yönelmeleri zorunluluğunu getirmiştir (Özdemir ve Akkaya, 2013). Eğitim alanındaki sorunları çözüme kavuşturmak için eğitimin içinde yer alan eğitim örgütleri dahil bütün bileşenlerin gözden geçirilmesi gerekebilir. Toplumsal gelişime doğrudan katkı sağlayan eğitimin içindeki örgütlerin bu gelişim sürecinde önemli işlevleri vardır. Eğitim örgütleri ile ilgili sorunların daha iyi anlaşılabilmesi için örgüt kavramının toplumsal ve mesleki yapısı doğru bir şekilde ele alınmalıdır.

Bireylerin belli başlı hedeflerini ortaya çıkarma gayesiyle bir araya gelerek meydana getirdikleri oluşumlara örgüt denir. Bütün örgütler kuruluş ilkelerine göre çeşitli organizasyonlara sahiptir (Bozkuş, 2016). Örgütler, bazı amaçlar paralelinde planlı bir biçimde önceden yapılandırılmış, hem uyumlu bir şekilde faaliyetlerin ilerletildiği hem de dış çevrelerle ilişkili sosyal oluşumlardır (Daft, 2010). Örgütlerin ana gayesi, yaşamlarını sürdürebilmektir. Örgütler bu genel hedeflerinin yanında verimliliği yüksek seviyelere çıkarmak, insan ve madde kaynaklarını yönetmek, çatışmaları minimum seviyeye düşürmek, kişisel sapmaları engellemek gibi çoğu hedefe hizmet işlevini yerine getirirler (Bursalıoğlu, 2005). Çocuklar aile denen örgütün içinde doğar, sonrasında kreş, anaokulu, ilkokul gibi eğitim örgütleriyle tanışmaktadır. Çocuklar gibi diğer yaş grubundaki bütün bireyler de

çeşitli çağdaş örgütlerin sunmuş olduğu mal veya hizmetleri kullanıp tüketirler. Özetle, örgütler bireylerin hayatının bütün alanlarındadır (Şimşek, 2007, 19). Örgütlerde devam ettirilen faaliyetlerin ve gösterilen politik tavırların etkisi işgörenler üstünde de farklı şekillerde yansımalar neden olmaktadır. Örgüt içinde yürütülen politikalara duygu olarak kendine yakın olan örgüt işgöreni, bu politikaların genişlemesi, devam etmesi için çabalarken, bu politikaları uygun görmeyen işgörenlerse ses çıkarmama gibi muhalif tavırlar da ortaya koyabilirler. Muhalefet edilen tavırlar her daim olumsuzluk içeren bir durum şeklinde hisedilmemelidir. Bazı durumlarda işgörenler örgütlerinin başarı göstermesi amacıyla yürütülen faaliyetlere iyi gelecek ve yarar sağlayacak bir muhalif tutum içinde olabilirler (Doğan, 2005). Bütün alanlardaki gibi eğitim alanında da örgütler vardır. Eğitim yönetiminin hedeflerine ulaşmasında kullandığı araç okul örgütüdür. Okul örgütü, eğitim organizasyonunda yer alan en kritik unsur olarak kabul edilebilir (Dilekçi vd., 2021; Taymaz, 2009). Örgüt bir yapıyı ifade ederken, yönetim ise var olan bu yapıyı işletmeyi tanımlar. Okul örgütü ise eğitsel, yönetsel ile birlikte örgütsel gayelerin de gerçekleşmesi için elverişli olmalıdır. Bundan dolayı, eğitim içinde örgütlenmenin hedefi yönetim zamanını rahatlatarak ve fonksiyonlarının meydana gelmesine zemin oluşturacak bir yapı ortaya çıkarmak; bu yapıyı değişen toplum ve teknoloji ihtiyaçlarına yaraşır bir biçimde devamlı yenileşmesini sağlamaktır (Başaran, 2000, 30). Okullar örgüt olarak işleyişlerini devam ettirebilmeleri için bağlı olduğu bakanlık tarafından uygulanması istenen politikaları ve kurumlarına has seçtikleri politikaları hayata geçirme amacı taşımaktadırlar. Bu politikalar ve politik davranışlarla karşı karşıya kalan bireyler ise öğretmenler ve öğrencilerdir (Aydın, 2015). Okullarla öteki iş örgütleri arasındaki en önemli ayrımlardan birisi okulların insanı temel olarak görmesidir. İnsanı temel alan okul örgütleri, mevcut sistemde işleyişlerine devam etmektedir.

Türk eğitim sistemi incelendiğinde, merkezi bir yapı görülmektedir. Okul yöneticileri de okulları bu merkeziyetçi sisteme uygun bir biçimde yönetmeye çalışmaktadır. Eğitimciler bazı zamanlarda ahlaki bulunmayan veya hukuk dışı uygulamalara denk gelebilmektedir. Ülkemizde Milli Eğitim Bakanlığıyla öğretmenler arasında idari yargıya intikal etmiş birçok davanın yer alması, eğitim kurumlarında farklı problemlerin yer aldığını ve bu problemlerin öğretmenlerin muhalefetini tetiklediğini göstermektedir. Eğitim kurumlarında muhalif tavırlar sergileyen eğitimciler tepki ile karşılaşmakta veya yöneticileri tarafından mobbing

ve yıldırma ile baskı altında tutulmaya çalışılmaktadır. Eğitimciler, okul yönetecileri ile karşılıklı iyi ilişkiler kurmuşsa, eğitim kurumundaki demokratik ortamın gelişmesine katkı sunmak için daha ziyade açık muhalefeti (dikey muhalefet) seçmektedir. Eğitimcilerin bir bölümü açık muhalefeti seçseler de bir kısmı da kendi menfaatlerini zarara uğratmamak için örgüt içinde gizli muhalefet (yatay) yolunu seçmektedir. Yöneticilerin öğretmenlerin yasal haklarını kullanmalarını engellemeleri, görevleri adaletsiz dağıtmaları öğretmenlerce muhalafet etme nedenlerindendir (Ağalday ve Dağlı, 2015). Kassing ve Armstrong (2002, 44), Redding (1985) ve Graham (1986), örgüt bireylerinin aykırı davranış biçimleri ortaya koymasına neden olan olaylardan birisinin de örgüt bünyesindeki ahlaki olmayan faaliyetler olduğunu dile getirmektedir. Öğretmenlerin görev yaptığı yerlerde var olan sorunlara muhalefet yapmaları, bazı durumlarda kendileri için tükenmişlik gibi olumsuz duygular da yaşamasına sebep olabilir.

Birçok farklı meslek grubunda görülen tükenmişlik kavramının alanyazında farklı tanımları yer almaktadır. Tükenmişlik, diğer bireylere yardım sağlayan meslek gruplarında görev yapan çalışanlarda, iş çevresinin ve gerekliliklerin bir neticesi olarak görülen; idealizm, gaye ve güçte devamlı çoğalan bir kaybolma olarak tanımlanmıştır (Edelwich ve Brodsky, 1980).

Tükenmişlik toplum içinde yüz yüze bir ilişkide bulunan meslek kollarındaki işgörenlerde fazlaca görülen bir durumdur. Bu nedenle eğitim alanında görev yapan bireylerde tükenmişlik görülme riski fazladır. Eğitim ile ilgili yapılan tükenmişlik çalışmaları daha çok öğretmenler üzerinden yürütülmüştür. Öğretmenlik meslek grubu da insanlarla yoğun bir etkileşim içerdiğinden dolayı tükenmişlik sendromuyla karşı karşıya kalan bir meslek alanıdır (Cemaloğlu ve Şahin, 2007). Eğitim ve öğretimin niteliğine etki eden en önemli faktör öğretmendir. Eğitim sisteminden verimli sonuçlar almak büyük oranda öğretmen kalitesiyle ilişkilidir. Bununla birlikte öğretme ve öğrenme ortamının da en önemli değişkenlerinden biri de yine öğretmenlerdir (Sönmez, 1994, akt; Gül 2004). Öğretmenlere yapabileceklerinden daha çok görev verilerek tükenmişlik hali oluşturmak öğretmenlerin görevlerini düzgün bir şekilde yapmamasına sebebiyet verebilir. Öğretmenlere yapamayacağı vazifeler yöneltildiğinde, eğitimci bireyler bu fazla görev sorumluluğu altında ezilebilir, kendilerini yorgun ve bitkin bir halde hissetme durumunda kalabilirler. Mevcut vaziyet eğitimcilerin iş yaşamına etki ederek tükenmişlik hallerinin çoğalmasına ve verimliliklerinin azalmasına neden

olabilir. Öğretmenler çeşitli okul türlerinde yaptıkları çalışmalara istinaden farklı iş yüküne ve tükenmişlik seviyesine sahip olabilir. İlkokulda görev yapan eğitimcilerin sorumluluk altında oldukları meslek yükü ile ortaokulda görev yapan eğitimcilerin meslek yükü birbirinden farklı olabilir (Öztürk ve Erdem, 2020). Bununla birlikte tükenmişlik sendromuna sebep olan birçok etken bulunmaktadır. Bu etkenlerden bir kısmı şu şekilde sıralanabilir. Sosyal desteğin yetersizliği veya hiç olmaması, bireylere erişemeyeceği hedefler verilmesi, aşırı iş yükü, etraftaki bireylerin motivasyonlarının yetersiz olması, bireyin karakter yapısıyla icra ettiği mesleğin uyumlaması.

Evli, yaşlı ve çocuklu kişilerde, genç, bekar ve çocuksuz kişilere göre; üniversite mezunu olmayanlarda, üniversite mezunlarına göre, bir seneden az ve beş seneden uzun süredir çalışanlarda, iş deneyimi birkaç yıllık olanlara göre daha düşük düzeyde tükenmişliğe rastlanılmıştır. Cinsiyetle ilgili çalışmalarda anlamlı bir fark görülmezken, kişilik ve beklentilerle alakalı etkenlerin tükenmişlik sendromu ile yakından ilgili olabileceği sonuçları ortaya çıkmıştır. Aile yaşamında, kadın ve erkeğin meslek hayatında olduğu aile bireyleri arasındaki münasebetin niteliği ile tükenmişlik arasında bağlantı tespit edilmiştir. İş rolleri ile ailevi rollerinin arasında kalmış, var olan bu alanlarda yeterli denge durumu kuramamış şahıslarda tükenmişlik sendromu daha çok görülmektedir. Öte yandan evlilik ve aile yaşamından duyulan tatminin fazla oluşu ve aile oluşumun olumlu şekilde algılanması tükenmişlik seviyesini düşürmektedir. Yakın, ulaşılabilir aile ve dostlarının olması, kişiye güven sağlayıp, destekleyici bir nitelikte olduğu için tükenmişlik risk seviyesini düşürdüğü gözlenmektedir (Özdemir ve Kılıç 2003).

Ülkemizdeki çalışmalar ele alındığında, öğretmenlerin iş tercihi, ekonomik şartları, serbest zaman aktiviteleri ve çalışma şartları baz alındığında yüksek seviyede tükenmişlik yaşamaları beklenir. Rol model şeklinde görülen eğitimcilerin baş ağrısı, sinirli olma hali, depresyon, alkol ve sigara kullanma gibi davranışlar ortaya koymaları doğrudan veya dolaylı şekilde öğrencilerini de etki edecektir (Işıkhani 2004). Bu sebeple eğitimcilerde sıklıkla ortaya çıkan tükenmişlik durumu sadece eğitimcilerle kalmayıp, ülkedeki eğitim sisteminde de problemlere sebep olan bir durum meydana getirmektedir (Kırılmaz vd., 2000). Öğretmenlerin mesleki performanslarının azalması, mesleğe yönelik olumlu olmayan tutum geliştirmeleri, sık sık tekrar eden işe gitmeme, görevi terk etme isteğinde bulunma, hatta fiziki ve ruhsal sağlık sorunlarına benzer neticeler hem eğitim ortamına, hem de öğrenci

gruplarına, ailelere ve toplumdaki herkese sirayet etmektedir. Özetle, tükenmişlik durumu süregelen yorgunluk ve ümitsizlik, olumsuz bir benlik algısının gelişmesi, meslek hayatı ve öteki bireylere yönelik olumlu olmayan davranışlarla ortaya çıkan fiziksel, ruhsal ve zihinsel bir enerji eksilmesidir (Kayabaşı, 2008).

Bu nedenle bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bütün yönleriyle ortaya konması önemlidir.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırma amacı sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefeti algıları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Bu hedef kapsamında aşağıda yer alan sorulara cevap aranmaktadır:

1. Sınıf öğretmenlerin algıladıkları örgütsel muhalefete ve mesleki tükenmişliklerine ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Sınıf öğretmenlerin algıladıkları örgütsel muhalefete ve mesleki tükenmişliklerine ilişkin görüşleri kişisel değişkenlere göre farklılık var mıdır?
3. Sınıf öğretmenlerin örgütsel muhalefet algıları ile mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Sınıf öğretmenlerin örgütsel muhalefet algıları mesleki tükenmişliklerini anlamlı bir düzeyde yordamakta mıdır?

1.3 Araştırmanın Önemi

Türk eğitim sistemi tarihten bu yana sürekli bir gelişim çabası içerisinde olmuştur. Eğitim sisteminin gelişip daha ileriye gidebilmesi eğitim sisteminin bünyesinde yer alan ve önem derecesi yüksek etkenlerden öğretmenlerin modern bir şekilde gelişimine bağlıdır. Öğretmenlerin çağa ayak uydurmaları ve çağa uygun gelişmeleri takip edebilmeleri öğretmenlerin mutlu ve huzurlu bir çalışma ortamının zemin bulması ile yakından ilişkilidir. Eğitim sistemi bünyesinde yer alan öğretmenlerin branş dağılımı incelendiğinde en büyük orana sahip kesim sınıf öğretmenleridir. İlkokul düzeyinde verilen eğitimin öğrenci hayatı için çok önemli bir yeri vardır. İlkokul çağında verilen eğitimin kalitesinin yüksek düzeyde olması sınıf öğretmenlerinin performanslarıyla doğrudan ilişkilidir. Sınıf öğretmenlerinin performanslarının yüksek olması iş hayatında karşılaştıkları sorunların çözümüne bağlıdır. Bu sebeple sınıf öğretmenlerinin hem özel hem de meslek hayatında karşılaştığı sorunları tespit etmek amacıyla çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışma da sınıf öğretmenleri ile yapılmıştır. Alanyazın incelendiğinde mesleki

tükenmişlik ve örgütsel muhalefet kavramları birçok değişkenle çalışmalara konu olmuştur. Fakat alanyazın tarandığında örgütsel muhalefet ve mesleki tükenmişlik ilişkisini ele alan araştırmaya rastlanılmadığı bu alanla ilgili bir çalışmaya ihtiyaç duyulduğu düşünülmüştür. Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları; dikey ve yatay muhalefet boyutları açısından incelenmiştir. Araştırma sayesinde öğretmenlerin örgütsel muhalefet algı düzeyleri hakkında önemli bulguların ortaya çıkması ve bu sonuçlar sayesinde sınıf öğretmenlerinin nitelik düzeyini yükseltecek tavsiyelerin geliştirilmesi düşünülmektedir. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik seviyeleri, tükenmişliğin üç alt boyutu olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ile kişisel başarı alanlarında araştırılmıştır. Bu çalışma sınıf öğretmenlerinin yaşamış oldukları tükenmişlik seviyelerinin tespit edilmesine yardım edecek ve sınıf öğretmenlerinin sorunlarının iyi bir şekilde anlaşılması sağlanacaktır. Araştırmanın örgütsel muhalefet ve mesleki tükenmişlik ilişkisini alan ve öğretmenlerin örgütsel muhalefet algılarının mesleki tükenmişliklerini yordayan bir ilgili bir araştırma olması bu çalışmanın önemini arttırmaktadır.

1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma, Batman merkez ilçede yer alan resmi ilkokullarda 2022-2023 eğitim-öğretim yılında çalışan sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ne ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.

1.5 Sayıtlar

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin araştırma esnasında doldurulan Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Örgütsel Muhalefet Ölçeği'ne içlerinden gelerek doğru yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.

1.6 Tanımlar

İlkokul: 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Batman kent merkezinde yer alan resmi ilkokullar.

Öğretmen: MEB'e bağlı Batman il merkezinde yer alan resmi ilkokullarında 2022-2023 eğitim-öğretim yılında görev yapan sınıf öğretmenlerini ifade etmektedir.

Muhalefet: Çatışma durumuna düşme veya anlaşmazlık kavramı gibi her insanın farklı bir yolda olması ve görüş ayrılığına düşmesi anlamındadır (Ardoğan, 2004).

Örgütsel Muhalefet: Çalışanların, yöneticileri ile yaşadığı fikir ayrılığı ve bu fikir ayrılıklarını yöneticilerine veya karar vericilere ifade etmesidir (Kassing, 1998).

Tükenmişlik: Belli bir zaman diliminde bir meslekte görevini devam ettiren çalışanın karşılaşması muhtemel, üzüntüye sebep olan ve çalışanda uzun bir dönem gerginlik hali meydana getiren durumdur (Spectors, 2006).

Mesleki Tükenmişlik: Kişinin gerçek dışı amaçlar oluşturup, olumsuz neticeler elde etmesi sonucunda hayal kırıklığına uğrayıp yorularak ve kuvvetinin tükendiğini hissetmesi şeklinde ifade edilebilir (Cemaloğlu ve Şahin, 2007).



2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Araştırmanın bu kısmında muhalefet, örgütsel muhalefet, örgütsel muhalefetin sebepleri, örgütsel muhalefet davranışları, örgüt ve bir eğitim örgütü olarak okul incelenmiştir. Bunun yanında tükenmişlik ve mesleki tükenmişlik kavramları açıklanmıştır. Tükenmişliğin nedenleri ve sonuçları üzerinde durulmuştur. Son kısımda ise konuyla alakalı ülke içi ve ülke dışındaki çalışmalar bulunmaktadır.

2.1 Muhalefet Kavramı

Muhalefet kavramı, İngilizcede dissent, Latince dissentire kavramından türetilmiş olup İngilizce anlamı “fikir ayrılığı” Latince kök anlamı ise “farklı his, duygu” anlamlarına gelen bir kavramdır (Kassing, 1998). Türk Dil Kurumu (TDK, 2023) sözlüğünde ise muhalefet kelimesi “bir aykırılık, bir fikir, tutum ile davranışın karşısında bulunma” durumunu ifade eder. Muhalefetin etimolojik temeli incelendiğinde, bir karşı çıkma ve itiraz davranışı olmayıp, var olan karar veya uygulamaya anlamlı, tutarlı ve gerekçeli bir tavsiye sunma davranışdır (Yıldırım, 2020). Muhalefet, esas olarak siyaset bilimi için kullanılan bir kavram olmasının yanında, süreç içerisinde yönetim bilimiyle beraber başka alanlarda da yer almaya başlamıştır (Yıldız, 2013). Muhalefet kavramı yönetim bilimi olarak ele alındığında dar anlamıyla örgüt üyelerinin üstleri ile fikir ayrılığında bulunma durumu olarak ifade edilmektedir (Kassing, 1997). Muhalefet kavramı günümüzde eğitim örgütleri dahil olmak üzere birçok kurumdaki örgütlerin işleyişinin düzgün devam edebilmesi için önemini koruyan alanlardan biri olmuştur.

Bir örgütün içerisinde iletişimin ve kanalların açık olması demokrasiyi meydana getirir. Demokrasinin ortaya çıkması muhalefet kavramının da ortaya çıkmasına zemin hazırlar. Muhalefet olgusu uyumsuzlukların veya zıt görüşlerin belirtilmesi nedeniyle olumlu bir çağrışım yapmasa da esasen muhalefet, örgüt içi haberleşmede bir dönüt işlevi görmektedir (Kavak, 2016). Muhalif fikir ifade etmenin çoğunlukla karmaşık ve içinde risk barındıran bir durum olması nedeniyle muhalefet süreci, tetikleyici bir vakanın örgüt işgörenin muhalefet tolerans seviyesini geçmesi ile başlar. Tetikleyici unsurlar farklı sorunlardan kaynaklanabilir. Bunlar; etik sorunlar, bireyin kendisine, örgüte veya diğer bireylere zarar vermesi, karar almadaki yetersizlik vb. şeklinde sıralanabilir. Bu yönüyle muhalif bireyler, muhalif düşüncelerini çoğunlukla bazı hedeflerini

gerçekleştirebilmek adına ifade etmektedir (Garner, 2009). Muhalefet kavramı çalışanların sadece öz karakterlerinin farkında olmalarını değil, bundan ziyade iş hayatındaki ortamlarındaki sosyal ve örgütsel pozisyonlarının anlaşılmasını gerektiren daha fazla bireyselleştirilmiş bir tutumdur (Kassing, 2008, 343). Çalışanların çalıştıkları kurumda düşüncelerini ifade ederek kuruma yarar sağlamaları önemlidir. Kurum çalışanlarının düşüncelerini muhalefet aracılığıyla dile getirmeleri kurum açısından öneme değer bir ögedir (Ötken ve Cenkci, 2013, 42). Yatay ve dikey olmak üzere iki boyutu bulunan muhalefetin düşünülenin aksine örgüte olumlu katkıları vardır (Şentürk ve Coşkun, 2018).

2.1.1 Örgütsel Muhalefet

Örgütsel muhalefet; kurumsal faaliyetler, operasyon ile politikalara ilişkin anlaşmazlığı ya da çelişkili fikirleri ifade eder (Kassing, 1998). Aynı zamanda çalışanların örgütsel uygulama ve politikalar hakkında aynı fikirde olmamasını veya çelişkili görüşlerin ifade edilmesini gerektirir. Örgütsel muhalefetin kişisel bir davranış ifade ettiğini ve esas olarak bireysel özellikleri ile arasındaki etkileşimin araştırılması gerekliliğini de tanımlamaktadır (Kassing, 1997). Örgütsel muhalefet, örgüt elemanlarının yönetimin faaliyet ve kararlarına yönelik zıt fikirlerini özgür bir şekilde dile getirmesi olarak da tanımlanabilir (Erdal, 2020).

Örgütsel muhalefet her duruma karşı gelme, verilen tüm kararlara muhalefet yapmak demek doğru olmaz. Örgütsel muhalefet, anlamının çağrıştırdığı gibi yıkıcı bir anlaşmazlık durumu da değildir (Aslan, 2004). Örgütsel muhalefet, sürekli uyumsuzlukların veya zıt görüşlerin bir ifadesi olarak olumlu bir anlama gelmese de muhalefet etmek özünde bir geribildirim etkinliği olarak düşünüldüğünde örgüt içindeki iletişim, performans ve etkileşim bakımından önemlidir (Aydın, 2015). Örgütsel muhalefetin şeffaf, etkin, üreten, başarılı ve sağlıklı örgüt kurumlarının ana özelliği olduğu ifade edilmekle beraber, muhalif fikirlerini kolaylıkla söyleyebilen örgüt bireylerinin daha çalışkan, örgüt kurumuna bağlı, motive olmuş ve yeteneklere sahip olduğu belirtilmektedir (Aydın, 2015). Örgütsel muhalefet yalnız yönetenlere karşı olmamakla beraber örgüt çalışanlarının kendi aralarındaki fikir farklılıkları neticesinde de var olabilmektedir (Yaşa, 2018). Örgütsel muhalefet, zıt düşüncelerin veya anlaşamamanın bir göstergesi olarak negatif bir çağrışım yaratsa da muhalefet etmek etkili bir iletişim etkinliğidir. (Ötken ve Cenkci, 2013). Örgütsel muhalefetin hedefi, örgütsel faaliyet ve metotlar ile ilgili

farklı fikir ve düşünceleri ifade etmek, var olan düzene karşı karşıt görüşler dile getirmek ve örgütsel boyutta yeni perspektif kazandırmaktır (Kassing, 1998b).

Örgütsel muhalefetin özünde belli başlı teoriler yer almaktadır. Örgütsel muhalefetin teorik ilerlemesi bahsedilen teoriler ile ortaya çıkmıştır. Örgütsel muhalefet sürecinde, örtük kontrol teorisi, bağımsız düşünme teorisi ile ayrılma-dile getirme-sadakat teorisi şeklinde farklı değişik teorilerle izah edilmiştir. Bu teoriler, örgütsel muhalefet gelişiminin çeşitli boyutlarını daha iyi ifade etmek için kullanılmaktadır (Özdemir, 2010, 36). Örgütsel muhalefet tanımlamalarına bakıldığında muhalefet alakalı beş önemli bölümün dikkat çektiği belirlenmiştir. Bu durumlar örgüt içinde duyulan tatminsizlik, farklı bir pozisyonu savunma gerekliliği, protesto ve itirazı ifade etme, muhalefetin yapısının olumsuz olması ve prensip sorunları olarak sıralanabilir (Kassing, 1997). Son yıllarda örgütsel muhalefet birçok kurumda olduğu gibi eğitim örgütlerinde de sıkça çalışılan alanlardan biri olmuştur.

2.1.2 Örgütsel Muhalefet Davranışları

Graham (1986), yönetenlerin muhalif tutumlar gösteren örgüt bireyelerine yönelik üç çeşit tepki sergileyebileceği hususunu vurgulamaktadır. Gösterilen tepkilerden birincisi, yönetenin muhalif davranış ortaya koyan işgöreni ödüllendirmesi, ikincisi muhalif davranışlarda bulunan işgöreni yok sayarak görmezden gelmesi ve son olarak üçüncü tepkisi, muhalif davranış sergileyen işgöreni cezalandırması olarak ele alınabilir. Kassing ve Armstrong, 2002 senesindeki araştırmalarında, örgütsel muhalefet davranışlarına neden olan harekete geçirici etkenleri, örgüt bireyelerine yönelik tutumlar, örgütsel değişim, etki olmayan faaliyetler, görev ile sorumluluk, kaynaklar, uygulamalarda etik, performans değerlendirme, zararın engellenmesi ve karar alma süreci şeklinde farklı başlıklar altında sıralamaktadır (Kassing ve Armstrong, 2002:44; akt. Kavak ve Kaygın, 2018). İşgörenlerin, muhalif fikirlerinin örgüt içinde ne şekilde anlaşılacağı ve misillemeye bulunma ihtimalinin ne derecede olacağına ilişkin değerlendirmeleri hangi muhalefet davranışını seçeceklerini etkilemektedir. İşgörenlerin muhalif fikirlerini dile getirirken yaptıkları davranışlar; yatay, dikey ve yer değiştirmiş muhalefet ile birlikte haber uçurmadır (Taçyıldız, 2020, 38).

2.1.2.1 Yatay Muhalefet

Yatay muhalefet, muhalif düşüncelerin kurum içerisinde doğrudan etkisi olmayan kurum elemanlarına ifade edilmesi olarak tanımlanır. Yatay muhalefet

davranışı sergileyen örgüt çalışanları kendilerini örgüt bünyesinde daha güvende hisseder (Kassing, 1998). Bazı zamanlarda örgüt çalışanları muhalif fikirlerini net bir şekilde dile getirdiklerinde, herhangi bir zarar göreceklere inanmaktadır. Bu durum, kendilerinin kabul etmediği örgüt içi faaliyetler karşısında sessiz kalmalarına veya bu tarz durumları iş arkadaşlarına söylemelerine sebep olmaktadır. Bu yüzden yatay muhalefet bazı durumlarda gizli muhalefet şeklinde de tanımlanmaktadır (Kassing ve Avtgis, 1999). Yatay muhalefet tutumu ortaya koyan örgüt çalışanları genel olarak kendi bireysel menfaatleri ile ilgili durumlarda muhalefet davranışı sergileme eğiliminde olmaktadır (Özdemir, 2010). Günümüz koşullarının en önemli özelliklerinden biri çalışanların çalışma hayatında aynı kurumda uzun süre çalışıyor olmasıdır. Çalışanlar bazı zamanlarda bu durumun bozulmaması için muhalif düşüncelerini kısık sesle dile getirmektedir. Bu sebepler kurumlarda muhalefetini gizleyen bireyler çıkartmaktadır (Aydın, 2015, 34).

2.1.2.2 Dikey Muhalefet

Dikey muhalefet, çalışanların doğru bulmadıkları uygulama ve davranışları doğrudan davranışı veya uygulamayı yapan bireyi etkileyebilecek, o bireyin durum olarak üstündeki örgüt içi kişilere aktarmasıdır (Kassing, 1998). Başka bir deyişle dikey muhalefet davranışı, çalışanların muhalif düşüncelerini net bir biçimde ve direkt olarak yöneticilerine iletmesini ifade etmektedir. Dikey muhalefet davranışı, örgütlerin problem yaratabilecek etkinliklerin ortaya çıkmasını sağlayan bir dönüt görevindedir (Kassing, 1997). Çalışanlar dikey muhalefet tutumu sergilerken; kişisel, anlaşmaya dayalı, düzenleyici ve doğrudan stratejileri kullanırlar. Kişisel stratejiler resmi olmayan ve bireysel iletişimi; anlaşmaya dayalı stratejiler, işgörenlerin örgüt içindeki rol zorunluluklarına ve görev beklentilerine yönelik söylemlerini; düzenleyici stratejiler, etkili izlenim yönetimini; doğrudan stratejiler ise işgörenlerin kendilerinden daha üst pozisyonundaki kişiler ile müzakere etmesini ve tartışmasını içermektedir (Waldron, 1991; akt. Bayın, 2021). Kassing'e (2007) göre yöneticileri ile olumlu ilişkileri olduğunu düşünen işgörenler, dikey muhalefet tutumunu gösterebilmektedir. Aynı zamanda Kassing ve Mcdowell'a (2008) göre; konuşma özgürlüğünün tanındığı örgütlerdeki işgörenler de muhalif fikirlerini yönetime iletebilmektedir (Kassing ve Mcdowell, 2008; akt. Bayın, 2021).

2.1.2.3 Yer Değiştirilmiş Muhalefet

Yer değiştirilmiş muhalefet, çalışanın sahip olduğu muhalif görüşü karşısındaki diğer örgüt çalışanlarına ve üst pozisyondaki kişilere türlü sebeplerle çekinmesinden dolayı ifade etmemesi; aile fertleri ve örgüt dışındaki arkadaşlarına ifade etmesi olarak tanımlanabilir. Bu halde örgüt bünyesindeki kişileri dikey veya yatay muhalefet davranışından daha değişik bir şekilde, değişik görüşlerini ortaya atma yöntemleri aramaktadırlar. Bu yöntemlerden biri de örgüt kurumu içerisinde yer alan bireylerin muhalif fikirlerini aileden bireylere veya çalışma dışı arkadaşlarına ifade etmeleridir (Kassing ve Avtgis, 1999). Mesleki kıdemi daha düşük olan örgüt işgörenleri yer değiştirmiş muhalefeti seçmektedir (Kassing ve DiCioccio 2009; akt. Ağalday, 2013). Mesleki kıdemi daha düşük olan bireylerin kendinden daha üst pozisyonda çalışan bireylere muhalif tutum sergileme olasılıkları daha düşük seyredebilir. Yer değiştirmiş muhalefetin sergilenme nedeni, çalışanın yetki sahibi bireylere fikirlerini dile getirmeden önce konu ve iş ile alakası bulunmayan kişilere fikirlerini dile getirerek düşüncesinin olgunlaşmasını beklemesi olabilir (Çakır ve Yurtseven, 2017).

2.1.2.4 Haber Uçurma

Haber uçurma da bir çeşit muhalif davranıştır. Kassing'e (1998) göre; haber uçurma tutumu, esas itibarıyla örgüt üyelerinin doğru bulmadıkları davranış, düşünce ve faaliyetleri işin esas muhatabına değil, söz konusu muhatap üzerinde etki edebilecek muhataplara iletmeleridir. Diğer bir ifadeyle haber uçurma, kural veya etik dışı kalan örgütsel faaliyetlerin, problemlerin çözümüne fayda sağlaması olası örgüt içi veya dışındaki ilgili kişilere rapor verilmesidir (Özdemir, 2010). Haber uçurma davranışına sebep olan temel etken kural veya etik dışı faaliyetler ile mücadele etmektir. Bunun yanında bu davranışı yapan bireylere yönelik toplumların olumsuz bir davranışa sahip olduğunu dile getirmek olasıdır. Bu davranışın neticesi olarak, esasında örgütsel bir hatayı ortaya çıkarmayı hedefleyen örgüt bireyi, bu davranışının neticesinde ağır bedellerle karşı karşıya gelme pozisyonunda kalabilmektedir (Uys, 2008). Haber uçurma davranışını daha iyi açıklamaya çalışan modeller de mevcuttur.

2.1.3 Örgütsel Muhalefetin Sebepleri

Yapılan çalışmalar örgütsel muhalefete sebep olan olayların genellikle bireysel menfaat eğilimli ya da ilkesel olabileceğini belirtmektedir. Alanyazındaki araştırmalar örgütsel muhalefete sebeplerin ilkesel odaklı olabileceği gibi bireysel

çıkar meyilli de olabildiğini göstermektedir. Bireysel menfaat eğilimli muhalif davranışın, astların kendisiyle ilgili alanlarda negatif bir neticeyle karşılaşma halinde meydana gelir. İlkesel muhalefet ise astların kendileriyle alakalı olsun veya olmasın kurum bünyesinde yapılmış olan etik ve kural dışı faaliyete karşı duruma gelmesidir (Dağlı, 2015). Örgütsel muhalefete sebep olabilecek etkenler; örgüt elemanlarına dönük tutumlar, karar alma süreci, örgütsel değişim, etkisizlik, görev/sorumluluk, kaynaklar, ahlak, performans değerlendirme ve zarar durumunun önlenmesi şeklinde incelenmektedir (Kassing ve Armstrong, 2002:44).

Okul örgütünün üyesi olan eğitimcilerin muhalif davranışlarını inceleyen Özdemir'e (2010) göre, eğitimciler bireysel ve yönetsel olarak iki bakımdan muhalif davranışları meydana getirmektedir. Bireysel sebepler arasında "çoğunlukla" muhalefet sebepleri sırasıyla; öğretmenlerin kanuni haklarının yönetenler tarafından ketlenmesi, yönetenler tarafından kanunlarla bağdaşmayan bir iş yapmalarını talep etmeleri, yönetenlerin eğitimcilere sözel veya fiili tacizde bulunmaları, hakarete bulunmaları, çeşitli düşüncelere sahip eğitimcilere baskı yapmaları ve kendi siyasi düşüncelerini eğitimcilere benimsetmeye çabalamaları olduğu bulunmuştur. Orta düzeyde muhalefet sebepleri olarak eğitimcilerin görevlerini gerçekleştirme şekillerine yönetenlerin müdahalede bulunması ve kanunlara aykırı bir şekilde görevlerini yürütmeleri durumları olduğu tespit edilmiştir. Eğitimcilerin yönetsel açıdan "çoğunlukla" muhalif davranma durumları; yönetenlerin eğitimcilerin kendileriyle alakalı durumlarda kendilerine danışılmadan karar verilmesi, yönetenlerin belli başlı eğitimcileri kayırması, adalete uygun olmayan sorumluluk dağılımı, eğitimciler arasında ayrımcılık yapma, kendileriyle ilgili düzgün olmayan bir üslupla konuşma, okuldaki kaynakların eşit dağıtılmaması ve yöneticilere ulaştırılan sorunlara yöneticilerin tepkisiz kalmaları şeklinde sıralandığı tespit edilmiştir (Özdemir, 2010). Örgütsel muhalefet davranışının neden olabileceği en olumsuz neticeyse işgörenlerin muhalif fikirlerinin önem görmemesi ya da baskı altında kalınması ve örgütün otokratik bir sisteme dönüşme olasılığıdır. Otokratik yapıdaki örgütlerde, yenileşme ve gelişme gözlenmemekte, var olan mevcut durum örgütlere yaşamsal bir tehdit meydana getirmektedir (Shahinpoor ve Matt, 2007).

2.1.4 Eğitim Örgütlerinde Muhalefet

İnsanlar kişisel güç durumunu aşan hedeflerini hayata geçirmek için, fiziksel beceri, düşünme, kavrama gibi farklı yapıdaki diğer bireylerle bütünleşerek, çeşitli örgütler ortaya çıkarmışlardır. Örgütler belli başlı hedefleri gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelmiş toplumsal yapılardır (Yıldız, 2013). Eğitim alanı içerisindeki en geniş yapıdaki örgütlerden biri de okullardır. Okul, öğrencilerin kişisel gelişimlerine katkı sağlayan, toplumun refah düzeyini yükseltmeyi amaçlayan ve eğitim sistemlerinin temel dayanak taşlarından (Dewey, 2019). Bir eğitim örgütü olarak okullar eğitim-öğretim faaliyetlerinin gerçekleşmesini sağlayan ve bu faaliyetler gerçekleşirken çeşitli alt sistemleri içinde barındıran sistemlerdir (Başaran, 1996; akt. Gürler, 2020). Herhangi bir eğitim örgütünün iklimi; eğitimcilerin, öteki personelin ve öğrenim görenlerin kendi aralarındaki iletişimlerinin açık ve samimi bir biçimde olması, birbirlerine karşı saygı ve anlayışın olduğu bir ortamın var olması, çalışma şartlarının uygun olması, örgütün hedefine uyumlu yönetiminin olması gibi etkenlerle olumlu bir biçimde etki eder (Hoy ve Miskel, 2012). Okul örgütü, öğrenim görenlerin yalnız akademik yönlerini geliştirmez, bunun yanında bireysel, toplumsal ve duygusal becerilerinin gelişim göstermesine de yardım eder. Okullar, öğrencilerin yaşamlarında başarılı birey haline gelebilmeleri için ihtiyaç duyulan değer, tutum ve davranışların da öğrenilmesini sağlar (Lunenburg ve Ornstein, 2013). Eğitim örgütlerinde öğrencilerin iyi bir birey olmasında öğretmenin rolü büyüktür.

Eğitim örgütlerinde önemli sorumlulukları olan eğitimcilerin, diğer örgüt işgörenlerinden daha değişik bir şekilde daha fazla sevgi ile aidiyet gereksinimi duyduklarını ve bu gereksinimi bulundukları yerden karşıladıklarını ifade etmek mümkündür (Nartgün ve Demirer, 2012). Öğretmenlerin eğitim örgütleri içinde ihtiyaç duydukları mesleki veya kişisel gereksinimlerden yoksun kalmaları, iş ortamındaki gösterdikleri muhalefet gibi davranışların artmasına sebep olabilir. Dağlı ve Ağalday (2015) yönetenlerin, öğretmenleri kanuni hak durumlarını kullanması alanında engellemeye çalışmaları ile vazifeleri adaletten yoksun bir şekilde paylaştırmalarının öğretmenler tarafından muhalefet davranışı gösterme sebebi olarak görüldüğünü dile getirmiştir (Dağlı ve Ağalday, 2015, 896). Bu nedenle ilkesel seviyede muhalefetin adaletli olma beklentisine etki ettiği görülmektedir. Eğitim örgütlerinde eğitimci muhalefetini ahlak dışı, kanun dışı ve despot davranışlar ortaya koyan yönetici tutumlarının harekete geçirdiği,

muhalafetin eğitim örgütlerinde otokontrol, adalet, demokrasi ve örgütsel yenileşme üstünde olumsuz olmayan etkilere sahip olduğu aynı zamanda ortaya çıkmıştır (Özdemir, 2013). Öğretmenler arasındaki ilişkilerin pozitif ve yüksek düzeyde olmasının olumlu duygusal iklime sahip okullarda daha iyi olduğu ifade edilebilir (Ruiz, 2007). Bununla birlikte eğitimcilerin var oldukları ortamdan beklentilerinin yanında öteki sorumluların eğitimcilerden beklentileri büyük bir stres etkeni olarak dikkat çekmektedir. Eğitimcilerin yaşamış oldukları stres neticesinde muhalafet etme veya yalnız kalma hissiyle karşı karşıya gelmeleri olasıdır (Doğan vd., 2021). Stres ve yalnızlık duygusu yaşayan öğretmenlerin mesleki anlamda kötü etkilenebileceği söylenebilir. Mesleki anlamda kötü etkilenen öğretmenlerin tükenmişlik gibi olumsuz kavramlara da maruz kalabilir. Bunun aksine okul gibi örgütler için istenen olumlu durumun ise tükenmişlik kavramının okulda yer almasını büyük oranda engelleyebileceği söylenebilir (Dilekçi ve Kaya, 2021).

2.2 Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramını Aydemir ve Akçay (2021) kişilerin çalışma ortamında meydana gelen olumsuz durumlar sırasında, sorunları çoğaltan tutarsızlıkları göstermesi olarak ifade etmektedir. “Tükenmişlik” kavramına ilk olarak Greene’nin bir romanında rastlanılmıştır. Tükenmişlik daha sonra Almanya’da Uzman Psikolog Freudenberg tarafından bilimsel bir şekilde ele alınmıştır. Freudenberg, tükenmişlik kavramını “iş yaşamındaki yıpranmışlık, başarısızlık, arzu ve enerji eksilmesi” şeklinde ifade eder (akt. Göktepe, 2016, 28). Daumiller vd., (2021) ise ortaya çıkan durumlara karşın bağlılık hissinden uzaklaşıp tükenme hissine dayanan olumsuz bir dönem olarak ifade etmektedir. Kişide görülen ana duygular arasında tükenmişlik kavramı bulunmaktadır ve tükenmişlik kavramının alanyazında yer alan belirli tanımları yer almamaktadır. Bunun sebebi ise kişisel farklılıklardır. Tükenmişlik toplumun her bölümünde ortaya çıkabilmektedir. Bu durumun sebebi ise tükenmişlik duygusunun gizli bir şekilde meydana gelmesidir. Bunun yanında bireyin olağan yaşam sürecinde karşılaştığı çevresel ve bireysel sebepler bireyi tükenmişliğe itebilmektedir. Tükenmişlik kavramı bireyde kendini az aralıklarla ve kompleks şeklinde gösterebileceği için bireyin tükenmişlik duygusunu anlaması kuvvetle muhtemel çok zordur (Yurteri ve Demir, 2022).

Son senelerde tükenmişlik kavramı, hem tıp bilimi hem de sosyal bilimler yönünden en çok araştırılan kavramlardan biri haline gelmiştir. Zamanla araştırmacılar bu kavramı tanımak, anlamlandırmak ve öneride bulunmak için araştırma girişimlerinde bulunmuşlardır. Son yıllarda tükenmişlik kavramıyla ilgili yapılan çalışmaların çoğalması neticesinde “depresyon” ve “stres” kavramlarının yerini tükenmişlik kavramının aldığı görülmektedir (Heinemann ve Heinemann, 2017, 4). Maslach tükenmişlik yaşamada stresin en etkili kavram olduğunu kabul ederek tükenmişlik sendromunun bazı geri dönüşü olmayan davranışlarla sonuçlandırılabilmesine dikkat çeker (Sürgevil, 2014, 63). Tükenmişlik duygusunun belirtilerinin fiziksel, psikolojik değişkenlere göre farklılık gösterdiği ifade edilmektedir. İnsan hayatı boyunca yoğun tempoda farkında olmadan kendini beden ve duygusal olarak baskı altına alır. Bu yüzden tükenmişlik kavramı beklenmedik bir zamanda ortaya çıkmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008).

2.2.1 Tükenmişliğin Boyutları

Tükenmişlik Maslach tarafından “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” boyutlarına ayrılarak araştırılmıştır (Erarslan, 2020). Tükenmişliğin üç boyutu aşağıda sıralanmıştır.

2.2.1.1 Duygusal Tükenme

Alanyazında tükenmişlik kavramının en çok önem gösterilen aşaması olarak ifade edilen duygusal tükenme boyutunda bireyin halden düşmesi, enerjisinin azalması, duygusal bakımdan yıpranması gibi durumlar ortaya çıkmaktadır (Arı ve Bal, 2008). İnsanlar arası iletişimin fazlaca olduğu mesleklerde tükenmişlik, üç ana boyutta ortaya konan bir sendrom olarak tanıtılmıştır. Kişinin kendine karşı olan duygularındaki eksilme, yok olma veya bu duygusuzlaşmanın kalıcı bir hale gelmesi ve bireyin artık mesleğinin dahi bir anlam ifade etmemesi, mesleğinin kendi gözünde değerinin azalması gibi hislere kapılma durumu duygusal tükenme olarak tabir edilmiştir. Duygusal tükenme yaşayan bir bireyin yaşadığı stres karşısındaki zaman içerisinde kendini işine bağlayan hislerinde azalma, yapmakta olduğu işten soğuma, enerji yoksunluğu ile gelen çalışma arzusunda düşüş görülmektedir (Lambert, 2015, 2). Kişi duygusal olarak bir kayıp yaşamaya başladığında çevresinde ve görev yaptığı müessesede randımanın eksilmeye başladığını hisseder. Kişinin mesleki verimi düşünce, görevine arzulamadan gitme, erken gitme veya işe gitme belirtileri kendini göstermeye başlar (Durdudiler, 2019).

2.2.1.2 Duyarsızlaşma

Tükenmişlik kavramının ikinci boyutu olan “duyarsızlaşma” yapılan mesleğin öneminin yitirilmesi ile gerçekleştirilen işin girdi ve çıktıları ile ilgili endişelerin olmaması durumu şeklinde tanımlanabilir. Yapılan görevde nezaket, duyguların ve insani değerlere ulaşan kayıplar yaşanması, olumsuz davranışların en üst seviyede var olması, kurumlardan hizmet alan bireylerin ve kurum paydaşlarının rahatsız olabileceği bir durum oluşturmaya varan olumsuzluklar oluşabilir. Oluşan bu dizi, duyarsızlaşma altında tükenmişliğe ait bir alt konu olarak değerlendirilebilir (Maslach ve Leiter, 2016, 107). Duyarsızlaşma boyutunun bazı göstergeleri; aşağılayıcı bir üslup kullanma, bireyleri kategorilere ayırma, sert kaidelere göre görevini devam ettirme ve kaygı olarak ifade edilebilir (Torun, 1997, 47). Öğretmenlik meslek grubu bakımından ele alındığında, eğitimcilerin eğitim-öğretim sürecinde öğrencilerin kişisel farklılıklarını ve gereksinimlerini göz ardı ederek tüm bireylere birer nesneymiş gibi bir tutum içine girmesi, duyarsızlaşma boyutuna ait bir örnek olarak gösterilebilir (Öktem, 2009, 10).

2.2.1.3 Kişisel Başarı

Bir diğer boyut olan “kişisel başarı” ise bireyin başarı endişesi taşınamaması, başarı kazanmaya çalışmaması veya yaptığı başarıyı küçük görmesi, yetersizlik hissi ve bu hissin kalıcı olması hali ile ifade edilebilir. Kişi menfaatlerini savunmak üzere çalışmaya başladığı kurumda verim alma şüphesi taşıyamaz veya birey kendini düzgün bir şekilde verim yaratmamakla suçlarsa; bu hem kişinin düşünce şeklinde hem de çalıştığı kurum içindeki farklı birimlerde negatif neticeler oluşturabilir. Bu durum hem maddi hem manevi olarak var olduğu örgütü de çalışanları da olumsuz yönde etkilemektedir (Maslach ve Leiter, 2016, 108). Işıkhani (2004) bir araştırmasında; önceki bireylerle ilgili olumsuz düşünce yöneliminde olan birinin, kendisi ile ilgili de negatif bir tutum geliştirdiğini, bu fikirlerinden dolayı kendini suçlu görme davranışı gösterdiğini ifade etmektedir. Nitekim başkalarını bir konuda suçlu hisseden öğretmenler de çevresindeki iş arkadaşlarıyla ilgili olumsuz tutum gösterme davranışında bulunabilir. Bundan dolayı öğretmenlerin iş yerindeki kişisel başarılarında azalma görülebilir.

2.2.2 Tükenmişliğin Belirtileri

Çalışanın örgütte devam ettirdiği görevin nicelik ve niteliğindeki bozulmalar şeklinde olduğu gibi bireyde birtakım hastalıkların çıkmasının harekete geçiricisi olan tükenmişlik, bazı belirtilerle tahmin edilebilmektedir (Dilsiz, 2006).

Tükenmişlik kavramını fiziksel, duygusal, psikolojik ve davranışsal belirtiler şeklinde gruplanabilir (Deckard vd., 1994; akt. Izgar, 2014). Tükenmişliğin fiziksel belirtileri tükenmişlik yaşayan her bireyde aynı şekilde görülmemektedir (Malak, 2009). Tükenmişlik duygusunun fiziksel semptomları; yorgunluk, uyku düzensizliği, baş ağrısı, uyuşukluk ve bitkinlik hali, cilt hastalıkları, tansiyon ve kolesterol, fazla kilo alma veya kilo kaybı, bağışıklık direncinin azalması, nefes almada güçlük, kalp çarpıntısı, mide ve bağırsak rahatsızlıkları, çeşitli ağrı ve sızılar şeklinde ele alınmaktadır (Altunay, 2019). Tükenmişliğin duygusal semptomları; Endişe, karamsarlık, üzgünlük, değişen hisler, endişe ve stres kaynaklı hislenme, hayal kırıklığı, alınganlık, ümitsizlik, alışamamak, tedirgin ve asabi olma durumu, sabırsızlık, ilgisizlik, kuşkuculuk ve ümitsizlik şeklinde sıralanmaktadır (Özyolcu, 2015). Tükenmişlik duygusunun psikolojik semptomları; duygusal olarak çökme, ani ağlama krizleri, yalnız kalma durumu, acelecilik, çaresizlik, huzursuzluk, kendini değersiz hissetme, öz güven ve motivasyon eksikliği, hayal kırıklığı, sinir patlamaları ve depresyon şeklinde ele alınmaktadır (Güleryüz, 2019). Tükenmişlik duygusunun davranışsal semptomları; öfke patlaması, işinden soğuma, işe geç gitme, iş doyumsuzluğu, kuşkucu olma, alınganlık, öz güven eksikliği, aile içindeki huzursuzluk, teslimiyet ve gücenmek, kolay ağlama ve pes etme, bir noktaya yoğunlaşamama, kafası dağınıklık şeklinde sıralanmaktadır (Dilsiz, 2006).

2.2.3 Tükenmişliğin Sonuçları

Kişilerdeki enerji kaybı tükenmişlik duygusunun en sık görülen belirtisidir. Süreç içerisinde kişinin kendisinde hissettiği bu eksiklik hayatında olumlu gitmeyen hallerin bulunduğunu göstermektedir (Freudenberger ve Richelson, 1981; akt. Durdudiler, 2019). Tükenmişlik kişilerde sigara, alkol ile ilaç gibi zararlı maddelerin bağımlılık oluşturmaya sebep olabilir. Kişi bu yönde bir rahatlama yolu seçer (Izgar, 2001). Örgüt içinde tükenmişlik duygusu yaşayan çalışanların performans durumlarında gözle görülür düşüşler görülmektedir. Performans düşüklüğü işin niteliği ve kalitesinde işin niceliğine göre kendini daha çok hissettirir. Tükenmişlik yaşayan çalışanlar, hizmet alanlarına daha az zaman ayırırlar. Bu kişiler karar alırken dikkatli davranmazlar. Çevresindeki insanların insani gereksinimlerini dikkate almazlar, onlara karşı düşüncesiz ve kaba davranışlar gösterirler. Çoğu kişiyle beraber çalışmak, çalışanda gerginlik oluşturur. Gerginlik sebebiyle kendini geriye çekerek daha az iletişim kurmayı

tercih ederler. İşe geç gelip işten erken ayrılmaya başlarlar (Örmen, 1993; akt. Durdudiler, 2019).

2.2.4 Tükenmişlik Modelleri

Alanyazı incelendiğinde tükenmişlikle ilgili birçok modele rastlanmaktadır. Bu modellerden en çok çalışılanlardan bazıları bu bölümde yer almıştır.

2.2.4.1 Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cherniss tükenmişlik modeli, tükenmişlik duygusunun temeline stresi konumlandırmıştır. Cherniss modelinde tükenmişlik, kişinin başarıya erişemeyen mücadele metotları sonucunda meydana gelen bir olgu olarak ifade edilmiştir. Özellikle hizmet alanında daha sık ortaya çıkan tükenmişliğin sebebi, hizmet sunulan kişilerin fazlalığıyla beraber, iş yükünün de fazla olmasıdır (Cherniss, 1980 akt. Bıçak, 2021). Başka bir deyişle Cherniss tükenmişlik modelinde tükenmişlik, çalışma yerinde meydana gelen stres sebeplerine uyum gösterme ve stresle baş edebilme yöntemi olarak görülmektedir. Cherniss, tükenmişlik modelinde fazla görev yükü ve de değer anlaşmazlıklarını temel olarak almıştır. Cherniss'e için tükenmişlik, hizmet alanında görev yapan profesyonellerin rolünde saklı olan tutarsız durumlardan kaynaklanmaktadır (Örmen, 1993:6).

2.2.4.2 Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach'ın üç boyutu bulunan bu model, alanyazında en fazla kabul gören ve sonraki çalışmalara kaynak olan bir model oluşturmuştur. Maslach bu boyutları birbirlerinden ayrı alt başlıklarda toplasa da bu boyutların birbirleri ile yakından ilişkileri olan, birbirleriyle neden-sonuç ilişkisini de yaratabilecek kavramlar olduğunu vurgulamıştır (Yıldız, 2015, 61).

Maslach'a göre tükenmişlik yapılan bir iş sonucu bireylerde ortaya çıkan fiziksel yorgunluk, çaresizlik, geçmeyen bitkinlik ve ümitsizlik duygularıdır (Maslach ve Jackson, 1981; akt. Yıldırım, 2020). Günümüzde en yaygın kullanılan modellerden biri Maslach Tükenmişlik Modeli'dir. Maslach'a göre tükenmişliğin; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları vardır. Duygusal tükenme (Emotional Exhaustion), işgörenlerin meslek hayatında yorulmalarına ve yıpranma seviyelerine dikkat çeken ilk boyuttur (Akçamete vd. 2001, 2) Bu boyutla kişi tükenmişliğin ilk bölümüne girmiş olmakla birlikte, duygusal tükenme boyutu, karmaşık olan tükenmişlik boyutunun en gözlenilebilir kısmı olduğundan bireyler kendilerinin ve aynı zamanda iş arkadaşlarının yıpranma, enerji eksikliği, yorgunluk ve bitkinliklerini tanımlamada duygusal tükenme boyutunu kullanır

(Gündüz, 2005, 153). Tükenmişliğin duyarsızlaşma (depersonalization) boyutunda birey insancıl hislerini yitirmiş, dalgacı bir yapıya dönüşmüş, hislerden yoksun, küçük gören ve olaylara kayıtsız kalan bir tutum ortaya koymaya başlamıştır (Leiter ve Maslach, 1988, 297; akt., Arı ve Bal, 2008, 133). Tükenmişliğin üçüncü boyutu şeklinde tanımlanan kişisel başarı veya kişisel başarının azalması (Personal Reduced Accomplishment) boyutu bireyin kendini olumsuz bir şekilde değerlendirme yöneliminde olması” olarak ifade edilebilir (Maslach 2003; akt. Acar, 2020). Özetle tükenmişlik sürekli yorgun olma durumu, ümitsiz kalmak, olumsuz bir benlik gelişimi, meslek yaşamı ve diğer bireylere yönelik olumsuz davranışlarla ortaya çıkan bedensel, ruhsal ve zihinsel enerjinin eksilmesidir (Kayabaşı, 2008). Bu kavramları çalışmanın mesleki tükenmişliğin boyutları bölümünde ayrıca ele almıştık.

2.2.4.3 Meier Tükenmişlik Modeli

Meier tükenmişliği kişinin görevinde ödüllendirilme olasılığının düşük, cezalandırılma beklentisinin yüksek düzeyde olduğu, var olan pekiştireçlerin denetiminin sağlanmasında yetersizlik oluşması hallerinde, tekrarlayan iş hayatlarının sonucunda ortaya çıkan bir olgu olarak ifade edilmiştir (Meier, 1983; akt. Bıçak, 2021). Meier tükenmişlik modelinde pekiştirme, sonuç, yeterli düzeyde olma beklentileri ve bağlamsal bilgi işleme süreci olarak farklı unsurlar ön plandadır (Şanlı, 2006):

1. Pekiştirme: Meslek yaşamında işgörenin hedeflerini karşılayan pekiştireçlerin kullanımı ile ilgili bir ifadedir. Bireyin görevi ile alakalı beklentileri karşılanmazsa göreviyle alakalı memnun olmama durumu yaşanır. Bu durum da tükenmişliğe sebebiyet vermektedir.
2. Sonuç: İstenilen sonuca varmaya yönelik yapılması gereken davranışları ile ilgili ifadelerdir.
3. Yeterli Olma: Bireyin beklediği neticeleri ortaya koymak amacıyla sergilediği davranış biçimlerindeki bireysel yeterlilik durumudur. İstenilen sonucun var olması için kendini yeterli bulmayan birey de tükenmişlik yaşamaktadır.
4. Bağlamsal Bilgi İşleme Süreci: Bu süreç özellikle bireylerin toplumsal gruplar, örgütler, bilgi edinme yöntemleri ile şahsi inançlar gibi değerlerde var olan bilgiyi işleme, veya davranış biçimlerini anlamlandırma süreçlerine dikkat çekmektedir (Baysal, 1995:26; akt. Yıldırım, 2010).

2.2.4.4 Pines Tükenmişlik Modeli

Pines tükenmişlik modelinin özünde işgörenlerin hissel baskı alan çeşitli iş ortamları bulunur. Kişiler meslek yaşamının başındayken büyük bir beklenti içine girerler. Özellikle de stres düzeyi fazla olan ve ödül, destek gibi motive edici etkenlerin az olduğu şartlarda iş doyumunu gereği gibi yaşayamazlar. Pines modelinde tükenmişliği ifade ederken fiziki, hissi ve zihni olarak mevcut yıpranmışlığı ön plana çıkarmaktadır (Yıldırım, 2016). Pines'in tükenmişlik modelinde kişinin çalışma meydanından kaynaklanan tükenmişliğe bağlı motivasyon kavramının önemine değinilmiştir (Gür, 2019). Devamlı tükenmişliğe iten iş ortamları, kişileri işe bağlayan uygulamaların yeterli olmaması işgörenlerin motivasyonun eksilmesine yol açmaktadır. Motivasyonun eksik olduğu çalışma ortamlarında ise işgörenlerde iş verimliliği azalır (Saruhan, 2019).

2.2.5 Mesleki Tükenmişlik

Günümüz şartlarında bütün dünya devletlerini etkileyen olağanüstü koşulların meydana getirdiği sorunlar, insanların açık veya gizli bir şekilde tükenmişlik yaşamasına sebebiyet verir. İnsan toplulukları arasında yaşanan bu durum daha çok hizmet kollarında görev yapan mesleklerde ortaya çıkmaktadır. Bu mesleklerdeki işgörenlerde duyguların hissedildiği zamanlar bireyin hayatında bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak farklılık göstermektedir. Tükenmişlik bazı hislerin kötü bir şekilde etkilenmesine sebep olur. Kişilerin yaşadığı heyecan, istek ve fedakarlık gibi hislerin yerine umutsuzluk baş gösterir ve bu süreç içerisinde hayat sevinci yitirilir. İşgörenler mesleki hazzı hissetmemekle beraber iş yükünün ağırlığından şikayet eden ifadeleri dile getirirler. Bu durumlar karşısında işgörenlerin odaklandıkları noktalar çevrelerine karşı saldırgan, suçlayıcı ve umarsamaz olmak gibi olumsuzluklar şeklinde olur (Yurteri ve Demir, 2022).

Tükenmişlik kavramı geniş bir alanda görülen bir sendromdur. İşgörenlerin geniş bir kısmının hayatlarının bir bölümünde tükenmişlik sendromuna yakalanma ihtimali vardır. Fakat bu durum aniden meydana gelen bir durum olmamakla beraber, ağır ağır oluşarak bazı etkenlerden beslenip, meydana geldikten sonra bireyin ruhsal açıdan dengesini kötü etkileyerek çalışma, aile ve sosyal hayatında önemli eksiklikler açmasına yol açmaktadır. Tükenmişlik her kesimden insanlarda görülen bir duygudur. Hizmet alanındaki işgörenlerde daha çok görülen bu duygunun yönetici ve kurtarıcı pozisyonundaki bireylerde, hayati olan kararlar almak zorunda kalacak bireylerde, grup liderlerinde, okul yönetenlerinde ve

eğitimcilerde görülme sıklığı daha fazladır. Yine de süreç baskısıyla görevlerini zamanında yapmak durumunda olanlar, odak noktasının yüksek olması gereken görevlerde çalışanlar, detaylara daha çok önem verilmesinin zorunlu olduğu görevleri devam ettirenler, tükenmişlik duygusuna daha meyilli olabilmektedir. Kişiler hangi meslekte görev yapıyorlarsa yapsınlar, hangi kademede çalışırlarsa çalışsınlar az veya çok tükenmişlik sendromunu yaşama olasılıkları vardır (Mestçioğlu, 2007; akt. Kayabaşı, 2008). Tükenmişlik duygusunun birçok hizmet alanında görüldüğü gibi eğitim alanında da başta öğretmenler olmak üzere birçok işgörende görülme olasılığı vardır.

2.2.6 Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik

Tükenmişlik duygusunun kişilerle etkileşimin fazla olduğu meslek gruplarında daha yoğun yaşandığı ifade edilerek öğretmenlik mesleğinin de bu grubun içinde olduğu dile getirilmiştir. Öğretmenlerin mesleklerini devam ettirdiği süreçte yaşadığı duygusal ve ruhsal aksamalar öğrencilere verilecek eğitimin kalitesini amacı dışına çıkaran sebeplerden biridir (Şencan, 2019). Öğretmenler tükenmişlik duygusuna maruz kalma açısından önemli bir yer tutar. Öğretmenlerin diğer meslek çalışanlarından daha çok stres yaşadığı kabul edilmektedir (Kayabaşı, 2008). Buna sebep olarak öğretmenlerin öğrencilerle, okulların ailelerle çatışması, öğrencilerin disiplin anlamında problemler yaşaması, fazla prosedürel işler, kariyer olarak yükselme güçlüğü, çevreden gelen eleştiriler, toplum desteğinin eksik olması, ödüllendirme anlamında yaşanan eksiklikler ve okullarda karar alma sürecinde yetersiz kalınması gibi problemler gösterilebilir (Campell, ve Liyod 1983 akt. Türk 2004). Öğretmenlik meslek grubunda yoğun olarak bir arada bulunulması, diğer meslek gruplarına nazaran öğretmenlerde tükenmişlik duygusunun daha çok görülmesine neden olabilir (Dilekçi ve Kaya, 2021). Öğretmenlerin stresten kaynaklı yaşadığı tükenmişlik duygusunu daha çok hissetmelerine sebep olarak; davranış bozukluğu olan öğrenciler, velilerle yaşanan sorunlar, sınıf mevcutlarının fazla olması, aşırı iş yükü, kötü fiziksel koşullar örnek gösterilebilir (Elmas, 2019).

Friedman (2000) öğretmenler kendilerinden beklenen performansı mesleki yeterliliklerine bağlı olarak gösteremediklerinde tükenmişliğin ortaya çıktığını ifade etmektedir. Öğretmenlerde görülen tükenmişlik duygusu sırf bireye özgü değil öğretmenlikle ilgili tüm paydaşları da kötü bir şekilde etkilemektedir. Bu tarz durumlarda öğretmenlerin vereceği hizmetin verimliliği düşer. Bununla birlikte öğretmenin fiziksel ve ruhsal sağlığı olumsuz bir şekilde etkilenir (Tümkiye, 1996,

470). Tükenmişlik duygusunun, öğretmenlerin meslek performanslarını ve öğrencilere yönelik tavırlarını da olumsuz yönde etkilediği ifade edilmektedir (Granados vd., 2019). Öğretmenlik meslek grubunun tükenmişliklerinin esas sebeplerinden biri, verilen eğitimin öğrencilerdeki akademik anlamda karşılığının olmaması dolayısıyla öğretmenlerde mesleki doyumu alınamamasıdır. Tükenmişlikte, öğretmenlerin öğrencilerine karşı tutumlarıyla mesleki performanslarını olumsuz yönde etkilediği ifade edilmektedir (Yurteri ve Demir, 2022). Bu durumdaki önemli husus ise öğretmenlerin içinde bulundukları tükenmişlik durumunun farkında olmamasıdır. Bu durumun içinde olup da bu durumu reddeden bireyler, meslek kariyerlerini dahi nihayete erdirmeyi dahi düşünebilirler (Maslach ve Jackson, 1981; Leiter ve Maslach, 1988).

2.3 Örgütsel Muhalefet ve Mesleki Tükenmişlikle İlgili Çalışmalar

2.3.1 Örgütsel Muhalefetle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Okullarda örgütsel muhalefetle ilgili araştırmalara kamu kuruluşları ve özel sektörlere göre çok az rastlanmaktadır.

Özdemir'in (2010) "*Ankara İli Genel Kamu Liselerinde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri*" isimli çalışması, Ankara şehri merkezde yer alan ilçelerdeki resmi düz liselerde görev yapan eğitimcilerin okul yönetenlere muhalif davranışta bulunma sebeplerini, muhalif davranış şekillerini ve ortaya koydukları muhalefetin neden olduğu neticeleri ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. İlişkisel tarama modeli ile yürütülen araştırmada, hem nicel hem nitel yöntemlerin bir arada uygulandığı karma araştırma yaklaşımı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklemi 381 eğitimciyi içermektedir. Çalışmada araştırmacı tarafından geliştirilen Örgütsel Muhalefet Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada, eğitimci muhalefetine genel anlamda etik dışı, kanun dışı ve despot tutumlar gerçekleştiren yönetici davranışlarının sebep olduğu belirlenmiştir. Bazı etkenlerin örgütsel muhalefet tutumuna yönelik etkilerine bakıldığında eğitim seviyesi yüksek, orta yaş, sendikalı, normal seviyede kıdeme sahip ve daha çok okulda mesleğini devam ettirmiş eğitimcilerin görece daha çok muhalif tutumlar ortaya koydukları belirlenmiştir. Çalışmada, "haber uçurma" davranışının eğitimciler içinde sık rastlanan bir davranış olmadığı tespit edilerek; eğitimcilerin en fazla gerçekleştirdiği örgütsel muhalefet davranış tarzının ise yöneticilere direkt itirazda bulunma olduğu tespit edilmiştir. Muhalif eğitimcilerin

kendilerini yönetenler tarafından baskı altında tutulmaya çalışıldığının bulunduğu araştırmada; örgütsel muhalefetin yönetenler üstünde olumlu olmayan neticeler ortaya çıkardığı da tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel muhalefetin olduğu eğitim kurumunda birtakım olumlu ve olumlu olmayan neticeleri ortaya çıkarmıştır. Olumlu yönde neticeler olarak muhalefetin farklı okullarda öz-denetim, adalet, demokrasi ve örgütsel yenileşmeye benzer neticeleri sağlamasıyla beraber huzuru ve düzeni bozan bir unsur olduğu da olumlu olmayan neticeler grubunda bulgulanmıştır.

Ağalday'ın (2013) *“İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri (Mardin Kenti Örneği)”* isimli çalışması, ilkokullarda görev yapan eğitimcilerin; okul yöneticilerine muhalefet etme sebeplerini, muhalif davranış şekillerini ve ortaya koydukları muhalefetin öğretmen, yönetici ve okul üzerinde neden olduğu neticelere ilişkin düşüncelerini ve bu düşüncelerin birtakım değişkenlere göre anlamlı fark ortaya çıkarıp çıkarmadığını tespit etmek için gerçekleştirilmiştir. Çalışma genel tarama modeliyle yürütülmüştür. Çalışmanın verileri, evrenden tesadüfi yöntemi ile belirlenen 30 okuldaki 220 eğitimciden elde edilmiştir. Çalışmada veri toplamak için, Özdemir (2010) tarafından geliştirilmiş Örgütsel Muhalefet Ölçeği (ÖMÖ) kullanılmıştır. Çalışmanın neticesinde; eğitimcilerin, yönetenlerin en fazla etik olmayan faaliyetlere muhalefet etme sebebi olarak gördükleri; eğitimcilerin en fazla seviyede, açık bir şekilde ifade edilmiş muhalefet yöntemini seçtikleri; yönetenlerin, muhalif davranışlar ortaya koyan eğitimcileri, ender de olsa cezalandırdıkları belirlenmiştir. Ayrıca eğitimcilerin okulda yöneticilere karşı ortaya koydukları muhalif davranışlar neticesinde öz denetim ve demokratik süreçlerin geliştiği de dile getirilmiştir.

Ötken ve Cenkeçi (2013) *“Beş Faktörlü Kişilik Modeli ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Düzeyi”* isimli çalışması, örgütsel muhalefete kişisel bakımdan ele almak ve beş faktör kişilik modeli ile muhalefet arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. İlişkisel tarama modeli ile yürütülen çalışma İstanbul'da çeşitli sektörlerde işlerini devam ettiren örgütlerde mesleklerini yürüten 350 beyaz yakalı işgörende toplanan veriler kullanılmıştır. Kassing tarafından geliştirilmiş olan Örgütsel Muhalefet Ölçeği kullanılmıştır. Çalışma sonucunda sorumluluk alan ve planlı çalışan bireylerin yapıcı ve sorgulayan muhalefet

yaptıkları, dışadönük olmanın yapıcı muhalefetin bir yordayıcısı olduğu ifade edilmiştir.

Yıldız'ın (2013) "*Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki*" isimli çalışması, ilkokul düzeyinde görevli sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın verileri, 2012-2013 eğitim-öğretim senesinde Bolu kent merkezi ve ilçe sınırlarında yer alan ilkokul düzeyinde görevli 219 eğitimciden, Özdemir (2010) tarafından geliştirilmiş Örgütsel Muhalefet Ölçeğinin (ÖMÖ) bir bölümü uygulanarak bulunmuştur. Çalışmanın neticesinde, eğitimcilerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek seviyede negatif, örgütsel muhalefet algıları ile orta seviyede negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Ağalday, Özgan ve Arslan'ın (2014) "*İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Yöneticilerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Algıları*" isimli çalışması, ilkokul ve ortaokul düzeyinde mesleklerini icra eden yöneticilerin örgütsel muhalefete ilişkin algılarının tespit edilmesi için gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma modellerinden durum çalışması ile yürütülen bu çalışmanın örneklemini, 2012-2013 eğitim-öğretim senesinde Mardin kent merkez sınırları içerisinde yer alan ilkokul ve ortaokullarda mesleklerini devam ettiren 15 yönetici oluşturmuştur. Çalışmanın verileri görüşme yöntemi ile bulunmuştur. Çalışmanın neticesinde, eğitimcilerin en fazla kendilerine yöneltilen vazifelere karşın muhalif davranışlar ortaya koydukları ve bununla beraber yatay muhalefet davranışını seçtikleri belirlenmiştir. Bu bulgular ışığında, okulu yönetenlere etkili iletişim seminerlerinin yapılması, okulu yönetenlerin eğitimcilerle okul görevleri dışında kalan belli başlı sürelerde birebir görüşme zamanı düzenlenmesi ve eğitim örgütlerine zarar verme aşamasında örgütsel muhalefete yönelik kanuni düzenlemelerin oluşturulması alanlarında öneriler geliştirilmiştir.

Dağlı ve Ağalday'ın (2014b) "*Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefetin Sonuçlarına İlişkin Görüşleri*" isimli çalışması, devlet bünyesindeki ortaokullar düzeyinde görevli eğitimcilerin; örgütsel muhalefetin neticelerine yönelik düşünceleri tespit etmek için yapılmıştır. Genel tarama modelinin kullanıldığı çalışmanın verileri 191 öğretmenden, Özdemir (2010) tarafından geliştirilmiş Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin (ÖMÖ) bir kısmı kullanılarak bulunmuştur.

Çalışmanın neticesinde; yönetici pozisyonundakilerin, muhalif davranış tutumu içinde olan eğitimcilere yönelik ortaya koydukları en yüksek seviyeli davranışı “sıkı denetim altına alma” iken, en düşük düzeyli davranışı ise “tehdit etme”dir. Öte yandan, yöneticilerin kendilerine karşı ortaya konan muhalif davranışlara yönelik gösterdikleri en yüksek seviyeli davranışı, “değerlerinin anlaşılmadığından yakınmaları” iken, en düşük seviyeli davranışı ise “karar alma güçlerini kaybetmeleri”dir. Bunun yanında, eğitimcilerin yöneticilere karşı ortaya koydukları muhalif davranışlar neticesinde kurumda en fazla “öz denetimin geliştiği”, en az ise “eğitimcilere ve öğrencilere yönelik iyi olmayan davranışların sona erdiği” tespit edilmiştir.

Sadykova ve Tutar’ın (2014) “*Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme*” isimli çalışması, örgütsel demokrasi ile örgütsel muhalefetin arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yürütülmüştür. Sakarya Ticaret Borsasında görev yapan 190 kişi ile yapılmıştır. İlişkisel tarama modeli ile yürütülen çalışmada veriler Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Muhalefet ölçekleri kullanılarak toplanmıştır. Çalışmanın sonucunda otoritenin algılanması ile açık, dolaylı ve gizli muhalefet çeşitleri arasında olumsuz bir ilişki belirlenmiştir. Bunun yanında bireysel değerlere saygının, demokratik yönetimin ve demokratik davranışın açık muhalefeti olumlu yönde açıkladığını ifade etmiştir. Demokratik davranışların açık muhalefeti olumsuz yönde açıkladığı tespit edilmiştir.

Akada’nın (2015) “*Örgütsel Muhalefete İlişkin Öğretmen Görüşleri*” isimli çalışması, İzmir kenti Buca merkez ilçe sınırları içinde yer alan resmi ortaokullarda görevini devam ettiren öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin düşüncelerini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Tarama yöntemi modelinin kullanıldığı çalışmada 347 katılımcıdan veriler toplanmıştır. Özdemir (2010) tarafından geliştirilen Örgütsel Muhalefet Ölçeği’nin (ÖMÖ) bir kısmı veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Çalışmanın neticesinde eğitimcilerin “ara sıra” muhalefet ettikleri; “çoğunlukla” yukarıya muhalefet davranış şeklini ortaya koydukları; en çok “yöneticinin kendisine itiraz ederim”, en az ise “yönetici ile tartışır, onu ikna etmeye çalışırım” tutumlarını seçtikleri tespit edilmiştir. Öte yandan, eğitimcilerin haber uçurma ve yatay muhalefet stratejilerini “ara sıra” seçtikleri tespit edilmiştir.

Dağlı ve Ağalday’ın (2015) “*Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefetin Nedenlerine İlişkin Görüşleri*” isimli çalışması, Mardin kent merkez sınırları içinde

yer alan kamu ortaokullarında görevini devam ettiren eğitimcilerin; okul yöneticilerine muhalefet etme sebeplerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Genel tarama modeli tekniğinin kullanıldığı çalışmanın verileri 191 eğitimciden, Özdemir (2010) tarafından geliştirilen Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin bir kısmı uygulanarak bulunmuştur. Çalışmanın neticesinde; eğitimcilerin muhalefet etme davranışlarına sebebiyet veren en yüksek seviyede görülen yönetici davranışı, “yöneticilerin eğitimcilerle ilgili alanlarda eğitimcilere danışmadan karar almaları” iken, en düşük seviyede görülen yöneten davranışı ise “yöneticilerin politik fikirlerini açıkça ortaya koyması” şeklinde tespit edilmiştir. Öte yandan eğitimcilerin örgütsel muhalefetin sebeplerine ilişkin fikirlerinin ortalamaları arasında; çeşitli demografik değişkenlere göre anlamlı bir fark tespit edilmiştir.

Dağlı'nın (2015) “*Örgütsel Muhalefet Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*” isimli çalışması, Kassing (2000) tarafından geliştirilmiş Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin Türkiye şartlarında geçerlik ve güvenilirlik araştırmasını uyarlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma betimsel araştırmadır. Çalışmanın örnekleminde, 2013-2014 eğitim-öğretim senesinin ikinci döneminde Diyarbakır kent merkez sınırlarında yer alan resmi 25 ilkokuldan tesadüfi yöntemle seçilen 200 eğitimci yer almıştır. Uygulanan geçerlik ve güvenilirlik analizleri neticesinde, ölçeğin aracını ülkemiz devlet okullarında görevini devam ettiren eğitimcilerin örgütsel muhalefete ilişkin algılarının tespit edilmesinde uygulanabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçeğin olduğu ortaya çıkmıştır.

Kadı ve Beytekin'in (2015) “*Okul Kültürü ve Örgütsel Muhalefet Davranışları Arasındaki İlişkinin Meslekî Değerler Aracılığıyla Araştırılması*” isimli çalışması, eğitimcilerin okul kurum kültürüne yönelik düşünceleri ve örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişkiye meslekî değerlerinin kısmen aracılık etkisinin incelenmesi için ele alınmıştır. Yapısal eşitlik modelinin uygulandığı çalışmanın verileri 575 eğitimciden; Özdemir (2010) tarafından geliştirilmiş Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin bir kısmı, Ayık (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan Okul Kültürü Envanteri ile Tunca ve Sağlam (2013) tarafından geliştirilmiş Öğretmen Meslekî Değerler Ölçeği uygulanarak bulunmuştur. Çalışmanın neticesinde; örgütsel muhalefet davranışları ile okul kültürü, meslekî değerler ile okul kültürü ve örgütsel muhalefet davranışları ile meslekî değerlerin

direkt ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, örgütsel muhalefet davranışları ile okul kültürü arasındaki ilişkide meslekî değerlerin kısmî aracı değişken olduğu tespit edilmiştir.

Korucuoğlu'nun (2016) "*Örgütsel Güç Oyunları ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki*" isimli çalışması, örgütsel güç oyunları ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi eğitimciler açısından incelemek için gerçekleştirilmiştir. İlişkisel araştırma modeli ile yürütülen bu çalışmada veriler 378 eğitimciden, Kassing (2000) tarafından geliştirilmiş ve Dağlı (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Muhalefet Ölçeği ile Medwick (1996) tarafından geliştirilmiş "Güç Oyunu Algı Ölçeği" uygulanarak bulunmuştur. Çalışmanın neticesinde, örgütlerde rastlanılan güç oyunları ile örgütsel muhalefet arasında düşük seviyede ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Uçar'ın (2016) "*Yöneticilerin Kayırmacı Davranışlarının, Örgütsel Muhalefet Üzerindeki Etkisi*" isimli çalışması, yönetici konumunda bulunanların kayırmacı tutumlarının örgütsel muhalefet üzerine etkisini saptamak için gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeli ile yürütülen çalışmanın evreni 2015-2016 eğitim-öğretim senesinde Siirt kent merkez sınırları bünyesindeki ilk, orta ve lise düzeyinde kamu okullarında görevini devam ettiren öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışmanın verileri Kayırmacılık Tutum Ölçeği (KTÖ) ve Örgütsel Muhalefet Ölçeğinde (ÖMÖ) elde edilmiştir. Çalışmanın neticesinde, yönetici pozisyonunda çalışanların kayırmacı tutumları ile örgütsel muhalefet arasında bütün boyutlarda pozitif yönlü anlamlı ve orta düzeyde ilişki saptanmışken, yönetenlerin kayırmacı tutumlarının örgütsel muhalefetin önemli bir yordayıcısı olduğu da görülmüştür.

Dağlı'nın (2017) "*Örgütsel Muhalefet ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*" isimli çalışması, devlet bünyesindeki ilkokullarda görevini devam ettiren eğitimcilerin algılarına göre örgütsel muhalefet ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi araştırmak için yapılmıştır. İlişkisel tarama modeli ile yürütülen çalışmanın verileri, 2013-2014 eğitim-öğretim senesinde Diyarbakır şehir merkez sınırları içerisindeki devlet ilkokullarında mesleğini yürüten 200 öğretmene, Kassing (2000) tarafından geliştirilmiş ve Dağlı (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmış Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiş ve Dağlı ve Baysal (2006) tarafından Türkçeye uyarlanmış "Yaşam Doyum Ölçeği" uygulanarak toplanmıştır. Çalışmanın

neticesinde, örgütsel muhalefet ile yaşam doyumu arasında anlamlı, düşük düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Toytok ve Uçar'ın (2018) "*The Effect of Administrators' Behaviors That Involves Favoritism on Organizational Opposition*" isimli çalışması, yöneticilerin kayırmacılığının örgütsel muhalefet üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden biri olan betimsel-ilişkisel tarama modeli kullanılarak yapılmıştır. Çalışmanın evreninde 2015-2016 eğitim-öğretim senesinde Siirt merkezde yer alan devlet bünyesindeki ilkökul, ortaokul ve liselerde mesleğini devam ettiren eğitimciler bulunmaktadır. Araştırmanın verileri Kayırmacılık Ölçeği ve Örgütsel Muhalefet Ölçeği uygulanarak toplanmıştır. Çalışmada eğitimcilerin örgütsel muhalefet seviyelerinin "orta" seviyede olduğu, daha fazla yatay muhalefet davranışlarının ön planda olduğu, okul yönetiminde bulunanların karar verme mekanizmasında öğretmenlerden fikir almadığı durumlarda örgütsel muhalefet tutumlarının fazlaştığı, yöneticilerin kayırmacılık tutumları ile örgütsel muhalefet arasında olumlu yönde, orta seviyede bir ilişkinin tespit edildiği, yöneticilerin kayırmacı tutumlarının örgütsel muhalefetin öneme değer bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Aktürk'ün (2019) "*Öğretmenlerin Damgalama Eğilimleri ve Örgütsel Muhalefet Davranışlarının, Örgütsel Depresyona Etkisi*" adlı çalışması, eğitimcilerin damgalama eğilimleri ve örgütsel muhalefet davranışlarının, örgütsel depresyon algısına etkisini araştırmak ve bununla beraber bazı değişkenlere göre damgalama eğilimleri, örgütsel muhalefet davranışları ve örgütsel depresyon algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını denemek amacıyla araştırma yapılmıştır. Çalışmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın örnekleminde Konya kent merkez ilçelerinin bünyesinde yer alan orta öğretim kurumlarında görevlerine devam eden 462 eğitimci yer almaktadır. Çalışmanın verilerini toplamak amacı ile eğitimcilere Damgalama Ölçeği, Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Örgüt Depresyonu Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın neticesinde, eğitimcilerin örgütsel depresyon algıları ile damgalamanın ayrımcılık ve dışlama, etiketleme ve ön yargı alt boyutları ve örgütsel muhalefetin dikey muhalefet alt boyutları arasında istatistiki bakımdan olumlu ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Eğitimcilerin örgütsel depresyon algısının ve örgütsel muhalefet davranışlarını damgalamanın alt boyutlarını kısmen açıkladığı ifade edilebilir. Eğitimcilerin yaptıkları muhalefet davranışı incelendiğinde, çalışmada eğitimcilerin muhalefet davranışı sergiledikleri

tespit edilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre eğitimciler, dikey muhalefet davranışını yatay muhalefet davranışına göre daha çok yapmaktadır.

Yılmaz'ın (2019) “*İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri (Hakkâri Kenti Örneği)*” isimli çalışması, Hakkâri kent merkez ve ilçe sınırları içerisinde yer alan ilkokul ve ortaokullarda mesleklerini devam ettiren öğretmenlerin, okulu yönetenlerine karşı muhalefet etme sebeplerini, muhalif davranışta bulunma şekillerini ve yaptıkları muhalif davranışların sebep olduğu neticeleri belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli ile yürütülen çalışmanın örnekleminde 380 öğretmen yer almıştır. Çalışmada veriler Örgütsel Muhalefet Ölçeği uygulanarak toplanmıştır. Çalışma neticesine göre, örgütsel muhalefet davranışının yaş, kıdem, cinsiyet, okul büyüklüğü gibi değişkenlere göre anlamlı bir fark göstermediği belirlenmiştir. Eğitimcilerin en fazla başvurdukları muhalefet davranışının yönetenlere direkt itiraz etme olduğu tespit edilmiştir. Kıdem değişkenine göre ise muhalefetin yönetenler üzerinde olumlu olmayan neticeler doğurduğu fikrine kıdemli öğretmenlerin kıdemli olmayan öğretmenlere göre daha fazla sahip oldukları belirlenmiştir.

2.3.2 Örgütsel Muhalefet İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Kassing ve Avtgis (2001) “*Dissension In The Organization As It Relates To Control Expectancies*” isimli çalışması, sorumluluk alma beklentisinin muhalefeti ifade etme stratejisini ölçmek amacıyla yapılmıştır. Genelde daha az uyumlu ve daha çok tartışmacı olan iç kontrol odağına sahip işgörenlerin dış kontrol odağına sahip işgörenlere göre dikey muhalefete daha çok başvurdukları, dış odaklı işgörenlerin ise yatay muhalefete daha çok başvurdukları tespit edilmiştir.

Burns ve Wagner (2013)'in “*Organizational Dissent: A Form of Feedback -Örgütsel Muhalefet: Geribildirim Bir Şekli*” isimli çalışması, ABD'deki okullarda, eğitimcilerin okulu yönetenlere karşı yaptıkları muhalif davranış stratejilerinin neler olduğunu saptamak için gerçekleştirilmiştir. Açık bir şekilde belirtilmiş, gizli ve yer değiştirmiş muhalefet metotlarının incelendiği araştırmanın neticesinde okul yöneticilerinin, okul eylemleri ve idari kararlara ilişkin eğitimcilerin seçtiği muhalefet metotlarından açık bir şekilde belirtilmiş muhalefeti tanıyan ve teşvik eden bir davranış sergilediği tespit edilmiştir.

Croucher, Zeng ve Kassing'in (2019) “*Learning To Contradict And Standing Up For The Company: An Exploration Of The Relationship Between*

Organizational Dissent, Organizational Assimilation, And Organizational Reputation” adlı çalışması, örgütsel asimilasyon, örgütsel itibar ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi hedeflenmek amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın neticesine göre yönetime ve çalışma arkadaşlarına karşı muhalefet kavramının hem kurumsal asimilasyon hem de kurumsal itibar ile anlamlı ve olumlu ilişkili olduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde işgörenler, kurumlarını daha etik ve saygın bir şekilde algıladıklarını ifade etmişlerdir. İşgörenlerin yöneticilerine ve iş arkadaşlarına karşı çıkma olasılıklarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında örgütsel asimilasyonun örgütsel muhalefetin temel bir belirleyicisi olduğunu ve örgütsel itibarın işgörenlerin bunu belirtmesinin temel bir sebebi olduğunu gösterilmiştir.

Bramschreiber’in (2020) “*Organizational Dissent: The Implications of Race and Dissent Outcomes*” adlı çalışması; muhalif davranış sergileyenlerin saygıdeğerlik ve cesaretli olmak gibi olumlu algılarının muhalif davranış sergileyen kişinin milliyetine göre değişip değişmediğini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın neticesine göre; muhalefet senaryosu bireyin muhalif davranışlar sergileme arzusunu etkilememiştir. Fakat muhalif davranış sergileyen bireylerin milliyetleri, muhalif davranış sergileyenlerin algılarına etki etmiştir. Özellikle siyahi muhaliflerin daha zeki, sevimli ve saygıdeğer olduğu tespit edilmiştir.

Naz ve Sandhu’nun (2020) “*Role of Perception of Politics in Enhancing Organizational Dissent: Case of Pakistan Telecom Sector*” adlı çalışması, siyaset algısının örgütsel muhalefet üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın neticesine göre siyaset algısı ve kendini geliştirme güdülerinin örgütsel muhalefeti önemli ölçüde etkilediğini saptamıştır. Bunun yanında kendini geliştirme güdüsünün aracılık rolü de önemli bulunmuştur.

Riaza, Junejo ve Shar’ın (2020) “*Liderlik Stilleri: Relationship With Organizational Dissent And Conflict Management Mediation Analysis Via Cb-Sem Approach*” adlı çalışması, liderlik türlerinin sebepsel etkilerini araştırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda; liderlik türleri ile örgütsel muhalefet arasında olumsuz bir ilişki belirlenmiştir. Liderlik türleri ve çatışma yönetimi arasında olumlu anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çatışma yönetimin örgütsel muhalefet üzerinde negatif bir etkisinin bulunduğu ve son olarak çatışma yönetimi arasındaki ilişkiye aracılık ettiği saptanmıştır.

Zeng, Permyakova, Smolianina, ve Morozova'nın (2020). *“Exploring the Relationships between Employee Burnout, Organizational Dissent and Work-family Culture in Russian Organizations”* adlı çalışması, işgören tükenmişliği, iş-aile dengesi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın neticesinde işgörenlerinin tükenmişliğinin açıkça belirtilen muhalefetle olumsuz, gizli muhalefetle ise olumlu ilişkili olduğu saptanmıştır. Bunun yanında aile problemlerine öncelik vermek için yönetsel destek alan işgörenlerin meslek tükenmişliği yaşama olasılığı daha düşük seviyede olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel muhalefet ile alakalı ülke içi ve ülke dışında yapılan çalışmalar ele alındığında öğretmenlerin farklı demografik değişkenlerin örgütsel muhalefete olan etkisi sık bir şekilde incelenmiştir. Bunun yanında örgütsel muhalefet kavramı liderlik, cesaret, özyeterlik, öz denetim, örgütsel depresyon, örgütsel güven ve örgütsel sinizm gibi toplumsal konularla incelenmeye çalışılmıştır. Örgütsel muhalefet kavramının konu olduğu çalışmalarda veriler daha çok Özdemir (2010) geliştirilen ve Dağlı (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmış Örgütsel Muhalefet Ölçeklerinden toplanmıştır.

2.3.3 Tükenmişlikle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Girgin'in (1995) *“İlkokul Öğretmenlerinin Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir ili Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırması)”* adlı çalışması, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında tükenmişlik duygusuna sebep olan değişkenleri incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma bir alan araştırmasıdır. Çalışma 400 ilkokul öğretmenine uygulanmıştır. Çalışmanın verileri Maslach Tükenmişlik Envanteri uygulanarak elde edilmiştir. Duygusal tükenmeye etki eden değişkenler; işini isteyerek tercih etme, işine devam etme, çalışma arkadaşları ve yöneticiler tarafından desteklenme ve eğitim sistemindeki beklentiler olarak tespit edilmiştir. Duyarsızlaşma boyutuna etki eden değişkenler ise; işinde görev yapma yılı, cinsiyet, işinin toplumdaki konumu ve kent merkezlerinde görev yapanların ekonomik ve sosyal anlamda durumları tespit edilmiştir. Kişisel başarı boyutuna etki eden değişkenler ise tüm değişkenlerdir. Çalışmada işgörenlerin yaşlarının ilerlemesiyle tükenmişliğin azaldığı belirlenmiştir. İşini severek yapan idareci ve eğitimcilerin iş başarı puanlarının yüksek, işini isteyerek tercih edenlerin duygusal

tükenme puanlarının düşük düzeyde seyrettiği, işini kendine uygun görenlerin tükenmişlik puanlarının daha yüksek düzeyde olduğu bulgulanmıştır.

Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin'in (2007) *“Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi”* adlı çalışması, eğitimcilerin mesleki tükenmişlik seviyeleri bazı değişkenlere göre ele almak için yapılmıştır. Çalışma ilişkisel tarama modeli ile yürütülmüştür. Çalışma 361 ilkokul ve 154 ortaokul öğretmeni olmak üzere toplam 515 katılımcı ile yürütülmüştür. Çalışmada Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda; eğitimcilerin yaşının, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma seviyelerini etkilediği, dul eğitimcilerin duygusal tükenme seviyelerinin daha çok olduğu, eğitim seviyesi azaldıkça duyarsızlaşma ve duygusal tükenmelerde artış olduğu, kıdemli öğretmenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme seviyelerinin yüksek olduğu, ilköğretim okulu eğitimcilerinde duyarsızlaşmanın daha fazla olduğu, öğrenci mevcudunun, eğitimcilerin üstlerinden takdir görmelerinin, öğretmenlerin mesleki verimliliklerini değerlendirmelerinin, mesleklerini arzularak devam ettirmelerinin, öğretmenlikten hissettikleri manevi doyumun duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıya etki ettiği tespit edilmiştir.

Aslan ve Özata'nın (2008) *“Duygusal Zekâ Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Sağlık Çalışanları Örneği”* adlı çalışması, sağlık sektörü çalışanlarında duygusal zekâ ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılmıştır. Çalışma için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini Konya'da mesleğini yürüten 310 sağlık sektörü çalışanı alınmıştır. Verilerin elde edilmesi için duygusal zekâ ve tükenmişlik ölçekleri uygulanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre duygusal zekânın boyutlarının, tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutuyla negatif yönlü fakat kişisel başarı boyutuyla pozitif yönlü ilişkili olduğu görülmüştür. Bunun yanında EQ'nun pozitif duygusal yönetim ve empatik duyarlılık boyutlarının, tükenmişliğin duygusal tükenme boyutuyla negatif ilişkili olduğu saptanmıştır.

Kayabaşı'nın (2008) *“Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri”* adlı çalışması, eğitimcilerin mesleki tükenmişlik seviyeleri çeşitli değişkenler bakımından ele almak amacıyla yapılmıştır. Çalışma ilişkisel tarama modeli ile yürütülmüştür. Araştırmanın örnekleminde Ankara'nın bazı ilçe merkez sınırları içerisinde mesleklerini devam ettiren 190 eğitimci yer almaktadır. Çalışma için geçerliği ve güvenirliği daha önce test edilmiş Maslach Tükenmişlik

Envanteri uygulanmıştır. Çalışmanın neticesinde eğitimcilerin cinsiyetinin duygusal tükenmeleri ve duyarsızlaşmalarına etki etmediği fakat kişisel başarı düzeylerine etki ettiği; medeni durumları, yaşları, mezun oldukları okul türü, mesleki kıdemleri ve branşları ile duygusal tükenmişlikleri, kişisel başarıları ve duyarsızlaşmaları arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.

Güllüce ve İşcan'ın (2010) "*Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki*" adlı çalışması, mesleki tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişki incelenip ve bu ilişkiden uygulamaya yönelik bir takım sonuçlar çıkarılması amaçlanmıştır. Çalışma ilişkisel tarama modeli ile yürütülmüştür. Çalışmanın örnekleminde farklı işletmelerde bulunan 122 yönetici yer almaktadır. Çalışmanın verileri Duygusal Zeka Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nden elde edilmiştir. Yöneticiler arasında yapılan uygulamada ilk önce mesleki tükenmişlik ve duygusal zeka değişkenlerine ilişkin genel teorik çerçeve çizilmiştir. Araştırmanın neticesinde mesleki tükenmişlik ve duygusal zeka arasında ters yönlü bir ilişki bulgulanmıştır.

Ak Sütü'nün (2013) "*Sağlık Çalışanlarında Duygusal Zekâ Ve Tükenmişlik İlişkisi*" adlı çalışması, sağlık çalışanlarının duygusal zeka ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma ilişkisel tarama modeli ile yürütülmüştür. Çalışmanın örneklemini özel bir hastanede görevine devam eden 206 sağlık sektörü işgöreni oluşturmuştur. Çalışmanın verileri Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Schutte Duygusal Zeka Ölçeği'nden elde edilmiştir. Çalışmanın neticesinde sağlık işgörenlerinde duygusal zekâ ve tükenmişlik ilişkisinin, bazı değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Artıran, Er ve Artıran'ın (2019) "*Özel Eğitim Öğretmenlerinde Negatif Düşüncelerin Tükenmişlik Düzeyi ve İş Doyumu ile İlişkisi*" adlı çalışması, özel eğitim öğretmenlerinin olumsuz otomatik düşüncelerinin iş doyumunu ve tükenmişlik üzerindeki rolünü incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma betimsel ve niceliksel araştırma modeli ile yürütülmüştür. Çalışmanın örneklemini İstanbul ilindeki okullarda çalışan 287 özel eğitimci oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplamak için Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Otomatik Düşünceler Ölçeği kullanılmıştır. Veriler tükenmişlik seviyesinin özel eğitimde mesleklerini devam ettiren evli öğretmenlerde bekâr öğretmenlere göre daha düşük seviyede ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Bunun yanında eğitimcilerin, farklı değişkenlere göre tükenmişlik düzeylerinin anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir.

Dilekçi ve Kaya'nın (2021) "*Öğretmen Tükenmişliğinin Bir Yordayıcısı Olarak Okulun Duygusal İklimi*" adlı çalışması, okulun duygusal iklimi ile öğretmenlerin tükenmişlik algıları arasında ilişkileri ele almayı amaçlamıştır. Çalışma ilişkisel tarama modeli ile yürütülmüştür. Çalışmanın örneklemini Batman il merkezinde görev yapan 362 öğretmen oluşturmaktadır. Verilerin toplanması için Okulların Duygusal İklim Ölçeği (ODİÖ) ve Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu (MTE-EF) uygulanmıştır. Çalışmanın neticelerine göre ODİÖ'nü Duygusal Birliktelik boyutu ile Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma boyutları arasında negatif yönlü; Kişisel Başarı boyutu ile arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Bunun yanında MTE-EF Kişisel Başarı boyutunun iki anlamlı yordayıcısı belirlenmiştir. Buna istinaden duygusal birliktelik boyutu kişisel başarı boyutunu pozitif yönde; duygusal yorgunluk boyutu ise kişisel başarı boyutunu negatif yönde yordamaktadır.

Yurteri ve Demir'in (2022) "*Uzaktan Eğitim Sürecinde Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Değerlendirilmesi*" adlı çalışması, uzaktan eğitim sürecinde Çanakkale'de görev yapan sınıf öğretmenleriyle ilgili mesleki tükenmişlik duygusu değerlendirilmesi amacıyla ele alınmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji kullanılmıştır. Çalışmanın çalışma grubunda 25 öğretmen yer almaktadır. Çalışmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme formundan toplanmıştır. Çalışmanın neticesinde sınıf öğretmenlerinin birçoğunun kendilerini uzaktan eğitim sürecinde kısmen yeterli hissettikleri, tükenmişliği mesleki bakımdan duyuşsal belirtiler gösteren duygu durumu şeklinde tanımladıkları, çevresel etkenler sebebiyle tükenmişliği orta seviyede hissettikleri ve tükenmişlikle başa çıkmak için mesleki çalışmalar gerçekleştirdikleri saptanmıştır. Çalışmanın neticesinde sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik seviyelerinin azaltılması için bakanlık işgörenlerine, yönetenlere ve eğitimcilerle ilişkin öneriler sıralanmıştır.

2.3.4 Tükenmişlik İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Kaufhold ve Johnson'un (2005) "*The Analysis of The Emotional Intelligence Skills and Potential Problem Areas Of Elementary Educators*" adlı çalışması, ilkokul düzeyinde görev yapan öğretmenlerin duygusal zekâ becerileri ve genel problemleri arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamıştır. 15 kişi ile yapılan çalışmada, eğitimcilerin var olan potansiyel sorunları çözmede güçlü duygusal zekâyâ sahip oldukları saptanmıştır. Çalışmada ifade edilen diğer bir

sonuç ise yüksek lisans eğitimi almış eğitimcilerin duygusal zekâ açısından stres yönetimi ve özsaygı bakımından daha yüksek puana sahip olmalarıdır. Ayrıca kişisel becerilerin ve zayıflıkların daha iyi anlaşılması, eğitimcilerin psikolojik tükenmişlik riskini azalttığı bulgulanmıştır.

Platsidou'nun (2010) "*Trait Emotional Intelligence Of Greek Special Education Teachers In Relation to Burnout and Job Satisfaction*" adlı çalışması, Yunan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik, iş memnuniyeti ve duygusal zekâ arasındaki ilişkisini incelemeyi amaçlamıştır. 123 özel öğretim öğretmeni ile yapılan çalışmada araştırmacı, önemli anlamlı sonuçlara ulaşmış ve buna dikkat çekmiştir. Tükenmişlik ve iş memnuniyeti ile alakalı problemlerin çözümünde eğitimcilerin adaylık sürecinden itibaren duygusal zekâyâ yer verilerek gelecek süreçlere hazırlıklı ve duyarlılıkla yetiştirilmesi gerektiği önerisinde bulunulmuştur.

Vaezi ve Fallah'ın (2011) "*The Relationship Between Emotional Intelligence And Burnout Among Iranian EFL Teachers*" adlı çalışması, duygusal zekâ ile tükenmişlik arasındaki ilişki demografik değişkenler açısından incelenmeyi amaçlamıştır. İranlı 104 İngilizce öğretmeni ile yapılan çalışmada, eğitimcilerin tükenmişlik seviyesi ile duygusal zekâları arasında, negatif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışma neticesinde genç eğitimcilerin tükenmişlik düzeyinin diğer eğitimcilerden daha fazla düzeyde olduğu saptanmıştır. Çalışmanın başka bir sonucu da tükenmişlik seviyesi daha fazla olan eğitimcilerin duygusal zekâ puanlarının daha düşük seviyede olduğudur.

Schiavo'nun (2020) "*Why Female Employees are Burning Out at a Faster Rate than Men*" adlı ABD'de yapılan çalışmaya göre farklı mesleklerdeki erkeklerin kadın meslektaşları arasındaki stres ve tükenmişlik durumunu incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma neticesinde erkeklerin kadın meslektaşlarına göre daha düşük seviyede stres ve tükenmişlik duygusunu hissettikleri belirtilmektedir.

Tükenmişlikle ilgili alakalı ülke içi ve ülke dışında yapılan araştırmalar ele alındığında öğretmenlerin farklı demografik değişkenlerinin tükenmişliğe olan etkisinin incelendiği görülmüştür. Bunun yanında tükenmişlik ile duygusal zeka ve iş doyumu gibi kavramları sık bir şekilde incelenmiştir. Tükenmişlik kavramının ele alındığı çalışmalarda genellikle Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır.

3. YÖNTEM

Araştırmanın yöntem kısmında, araştırmanın deseni, evreni, örnekleme, verilerin toplanması, veri toplama araçları ve son olarak verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasına ilişkin bilgiler bulunmaktadır.

3.1 Araştırma Deseni

Bu araştırma genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli ile yürütülmüştür. Araştırmada örgütsel muhalefet ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin ne düzeyde olduğu incelenmiştir. Bu model değişkenler arasında ortaya çıkan farklılığın varlığını, seviyesini tespit etmeyi amaçlayan ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır (Fraenkel ve Wallen, 2009). İlişkisel çalışmalar, birden fazla değişken arasındaki ilişkinin herhangi bir biçimde mevcut değişkenlere etki etmeden çalışıldığı araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2009). Buna yönelik Batman şehrinde mesleklerini devam ettiren sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet ve mesleki tükenmişlik algıları tespit edilerek, görüşleri arasındaki ilişki saptanmıştır.

3.2 Evren ve Örneklem

Bu araştırma, gönüllülük esasına göre çalışmaya katılan Batman MEM'e bağlı 2022-2023 eğitim-öğretim döneminde görev yapan 1842 sınıf öğretmeni arasından seçilmiş olup 407 öğretmen ile yürütülmüştür (Batman Milli Eğitim Müdürlüğü). Araştırmaya katılan sınıf öğretmenleri tesadüfi örneklem yoluyla seçilmiştir. Öğretmenlerin detaylı demografik verileri Tablo 3.1'de sunulmuştur.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Demografik Verileri.

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	151	37,1
	Erkek	256	62,9
Medeni Durum	Evli	337	82,8
	Bekar	70	17,2
Hizmet Yılı	0-5 Yıl	39	9,6
	6-10 Yıl	90	22,1
	11-15 Yıl	79	19,4
	16-20 Yıl	71	17,4
	21 Yıl Üzeri	128	31,4
Öğrenim Durumu	Lisans	297	73,0
	Lisansüstü	110	27,0
Yaş	20-30 Yaş	55	13,5
	31-40 Yaş	177	43,5
	41-50 Yaş	122	30,0

51 Yaş ve üzeri	53	13,0
Toplam	407	100,0

Araştırmaya toplam 407 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin %62,9'u erkek, %37,1'i kadındır. Öğretmenlerin %82,8'i evliken yaklaşık %17,2'i bekar durumdadır. Mesleki kıdem açısından en büyük grubu 21 yıl ve üzeri deneyime sahip olanlar oluşturmaktadır (%31,4). Öğretmenlerin %27'si lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir ve büyük çoğunluğu 31-40 yaş aralığındadır (%43,5). Tablo 3.1 incelendiğinde cinsiyet bakımından daha çok erkek öğretmenlerin, medeni durumları bakımından daha çok evli öğretmenlerin, hizmet yılı bakımından daha çok 21 yıl üzeri hizmeti bulunan öğretmenlerin, öğrenim durumu bakımından daha çok lisans mezunu öğretmenlerin, yaş durumu bakımından daha çok 31-40 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerinin araştırmamıza katkı sunduğu görülmektedir.

3.3 Veri Toplama Araçları

Araştırma içerisinde veriler iki tür ölçme aracı uygulanarak elde edilmiştir. Bunun birlikte, araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerini tespit etmek için ilk bölümde öğretmenlere buna yönelik sorular sorulmuştur. Aşağıda veri toplama araçlarına ilişkin ayrıntılı bilgiler sıralanmıştır.

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Birinci bölümde, öğretmenlerin cinsiyeti, medeni hali, mesleki kıdemi, öğrenim durumu ve yaş değişkenlerini ortaya koymak amacıyla kişisel bilgilerin yer aldığı form kullanılmıştır.

3.3.2 Örgütsel Muhalefet Ölçeği

İkinci kısımda ise, iki farklı ölçek yer almaktadır. Bu araçlardan ilki, öğretmenlerin örgütsel muhalefet algılarını belirlemek amacıyla Kassing (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Muhalefet Ölçeği (ÖMÖ) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Dağlı (2015) tarafından yapılmıştır. İki boyutlu ölçekte toplam on beş madde yer almaktadır. Kassing 1998 senesinde yayımladığı çalışmasında, örgütsel muhalefeti araştırmak için geçerli ve güvenilir bir ölçek ortaya çıkarmak üzere üç boyutlu ve 24 maddelik bir ölçme aracı geliştirmiştir. Ardından 2000 yılında, 1998 senesindeki ölçme aracını yenileyerek iki bölümden oluşan 18 maddelik bir ölçme aracına dönüştürmüştür. Dağlı tarafından Türkçe'ye uyarlanan araştırma, Kassing (2000) tarafından geliştirilmiş iki faktör ve 18 maddenin yer aldığı Örgütsel Muhalefet Ölçeğinin (ÖMÖ) geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin özgün şekliyle faktörlere göre dağılımı ve bu

faktörler kapsamındaki maddeler aşağıda yer almıştır. Dikey muhalefet 9 madde olup $\alpha=.83$, Yatay muhalefet ise yine 9 madde olup $\alpha=.87$ 'dir (Dağlı, 2015).

Ölçeğin madde ve faktör yapıları ele alındığında normal değerlerin üstünde olduğu görülmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı ise .87 olarak belirlenmiştir. Ölçekte bulunan 1, 4, 5, 9, 10, 12, 14, 15 ve 17. maddeler dikey muhalefet; 2, 3, 6, 7, 8, 11, 13, 16 ve 18. maddeler ise yatay muhalefet kapsamında bulunmaktadır. Ölçekte var olan 18 madde “5’li Likert Tipi Ölçek” Hiç katılmıyorum (1), Çok az katılıyorum (2), Orta düzeyde katılıyorum (3), Büyük oranda katılıyorum (4) ve Tamamen katılıyorum (5), formundadır. Ayrıca, ölçekte dikey muhalefet faktör altında bulunan 1, 4, 5, 9 ve 15. maddeler ile yatay faktör altında bulunan 13 ve 16 numaralı maddeler ters madde olarak tasarlanmıştır. Dolayısıyla bu maddelerin puanlanması tersten yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ortaya çıkan uyum iyiliği değerleri şöyledir: $\chi^2/sd=2.23$, RMSEA=0.079, CFI=0.90, NFI=0.84, GFI=0.88, AGFI=0.84. Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı ise ($\alpha=.868$) olarak hesap edilmiştir ve güvenilirlik ölçütünün karşılandığını göstermiştir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlanmış son halinde 3 madde atılmıştır. Ölçek son haliye 2 boyutlu olup 15 maddeden oluşmaktadır (Dağlı, 2015).

Bu araştırmada ölçeğin Tablo 3.2’deki Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı ise ($\alpha=.868$) olarak hesap edilmiştir ve güvenilirlik ölçütünün karşılandığı görülmüştür. Ayrıca araştırmada ölçek alt boyutlarının Tablo 3.3’deki normal dağılıma uygunluğu, eğiklik ve basıklık değerleriyle incelenmiş olup değerlerin ± 2 aralığında olduğu tespit edilmiştir.

3.3.3 Mesleki Tükenmişlik Ölçeği

Ölçme araçlarından ikincisi Maslach Tükenmişlik Ölçeği-Eğitimci Formu’dur. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması İnce ve Şahin (2015) tarafından yapılmıştır. Maslach ve Jackson çeşitli hizmet kollarında görev yapan 1025 kişi ile yüz yüze iletişim gerektiren örneklem üzerinde tükenmişlik ölçeğini geliştirme çalışmalarını yapmıştır. İnce ve Şahin (2015) tarafından yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri neticesinde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç boyutlu ve 22 maddeyi içeren 7’li Likert tipi Mesleki Tükenmişlik Ölçeğini geliştirmişlerdir. Bu ölçekte duygusal tükenme boyutunda 9 madde, duyarsızlaşma boyutunda 5 madde ve kişisel başarı boyutunda ise 8 madde bulunmaktadır.

Ölçekte bulunan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları ayrı ayrı puanlanmalar yapılmaktadır. Ortaya çıkan yüksek duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları bireyin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını göstermektedir. Kişisel başarı boyutunda alınan puanların düşük olması ise bireyin görevinde karşılaştığı aşırı istekler sebebiyle kendisini yetersiz hissettiğini ve yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını ifade etmektedir.

Ölçeğin puanlama anahtarında duygusal tükenme boyutundan alınabilecek en yüksek puan 54, kişisel başarı boyutundan 48, duyarsızlaşma boyutundan ise 30 puandır. Kişisel başarı boyutunda alınan yüksek puanların karşılığı düşük düzeyde yaşanan tükenmişliktir. Başka bir deyişle bu boyutta düşük puan alan çalışanlar yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır. Kişisel başarı boyutunun puanlanması ve yorumlanması arasındaki ters yönlü ilişkiden dolayı bu boyut kişisel başarısızlık hissi veya azalan kişisel başarı olarak da ifade edilmektedir. Ölçeğin her bir maddesinden alınabilecek en düşük puan “0”, en yüksek puan ise “6” olarak belirlenmiştir. Bu derecelendirmeye göre “0-Hiçbir zaman”, “1-Yılda birkaç kez”, “2-Ayda bir kez”, “3-Ayda birkaç kez”, “4-Haftada bir kez”, “5-Haftada birkaç kez”, “6-Her gün” olarak düzenlenen puanlama seçenekleri, araştırmanın veri toplama sürecinde de aynı şekilde yer almıştır. Bu araştırmada kullanılmak üzere ölçeğin geçerlik ve güvenirliği analizleri yapılmıştır. Doğrulamalı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri şu şekildedir: $\chi^2/sd=4.3$, RMSEA=0.07, CFI=0.94, NFI=0.93, GFI=0.87, AGFI=0.84. Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı ise ($\alpha=.789$) olarak hesap edilmiştir ve güvenirlik ölçütünün karşılandığını göstermiştir. Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinde Duygusal Tükenme alt boyutunda 0-16 puan aralığı düşük, 17-26 puan aralığı orta, 27 ve üzeri puan yüksek; duyarsızlaşma alt boyutunda 0-8 puan aralığı düşük, 9-13 puan aralığı orta, 14 ve üzeri puan aralığı yüksek; kişisel başarı alt boyutunda 37 ve üzeri puan aralığı düşük, 31-36 puan aralığı orta, 0-30 yüksek puan aralığı aralıklarını ifade eder.

Bu araştırmada ölçeğin Tablo 3.2’deki Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı ise ($\alpha=.789$) olarak hesap edilmiştir ve güvenirlik ölçütünün karşılandığı görülmüştür. Ayrıca araştırmada ölçek alt boyutlarının Tablo 3.3’deki normal dağılıma uygunluğu, eğiklik ve basıklık değerleriyle incelenmiş olup değerlerin ± 2 aralığında olduğu tespit edilmiştir.

3.4 Ölçeklere Ait İstatistikler

Ölçeklere ve ölçek alt boyutlarına ait güvenirlik katsayısı 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. Ölçeklere Ait Güvenilirlik Katsayısı.

Alt Boyutlar	Cronbach's Alfa Katsayısı	Madde Sayısı
Örgütsel Muhalefet	.868	15
Mesleki Tükenmişlik	.789	22
Dikey Muhalefet	.832	8
Yatay Muhalefet	.801	7
Duygusal Tükenme	.922	9
Duyarsızlaşma	.735	5
Kişisel Başarı	.800	8

Ölçeklerin güvenilirliğinin incelendiği Cronbach's Alfa Katsayısı'na göre ölçeklerin ve alt boyutların oldukça güvenilir olduğu görülmektedir ($>0,70$). Güvenilirlik katsayıları örgütsel muhalefet 0,868, mesleki tükenmişlik 0,789, dikey muhalefet 0,832, yatay muhalefet 0,801, duygusal tükenme 0,922, duyarsızlaşma 0,735 ve kişisel başarı alt boyutu için 0,800 olarak belirlenmiştir.

Öğretmenlerin dikey muhalefet, yatay muhalefet, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarından elde ettikleri çarpıklık ve basıklık gibi değerleri Tablo 3.2'de gösterilmektedir.

Ölçeklere ait eğiklik ve basıklık değerleri Tablo 3.3'de gösterilmiştir. Normal dağılım koşulu sağlandığı için parametrik testler kullanılmıştır. Fark testlerinde t testi ve anova, korelasyon analizinde pearson ve etkinin incelendiği bölümde basit doğrusal regresyon modellemesinden yararlanılmıştır.

Tablo 3.3. Ölçeklere Ait Eğiklik ve Basıklık Değerleri

	Eğiklik (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Dikey Muhalefet	-.674	.721
Yatay Muhalefet	-.137	-.326
Duygusal Tükenmişlik	.232	-.965
Duyarsızlaşma	1.446	1.927
Kişisel Başarı	-.974	1.234

Tablo 3.3'e göre verilerin normal dağılıma uygunluğu, eğiklik ve basıklık değerleriyle incelenmiş olup değerlerin ± 2 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre veriler normal dağılmakta olup, fark testlerinde parametrik testler kullanılmıştır (George ve Mallery, 2010). Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin dikey muhalefet boyutunun eğiklik değeri -.674, basıklık değeri .721'dir. Ölçeğin yatay muhalefet boyutunun eğiklik değeri -.137, basıklık değeri -.326'dır. Mesleki

Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenmişlik boyutunun eğiklik değeri .232, basıklık değeri -.965'tir. Ölçeğin duyarsızlaşma boyutunun eğiklik değeri 1.446, basıklık değeri ise 1.927'dir. Ölçeğin kişisel başarı boyutunun eğiklik değeri -.974, basıklık değeri ise 1.234'tür.

3.5 Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında verinin toplanabilmesi için ilk önce ölçeklerin yazarlarından elektronik posta yoluyla gerekli izinler alınmıştır (Ek 3, Ek 5). Ölçekler çalışma grubuna uygulanmadan önce, Batman İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün onayı ve Batman Valiliği'nden alınan 09.03.2023 tarih ve E-71214596-604.02-71918962 sayı (Ek 6) ile Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 09.01.2023 tarih, 2023/21 protokol numarasıyla (Ek 7) gerekli izinler alınmıştır. Ölçekler Batman il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine 2022-2023 öğretim yılında güz/bahar döneminde uygulanmıştır. Ölçeğin uygulanmasında Batman merkezde yer alan ilkokullar ziyaret edilmiş, ölçekler ve tez konusuyla ilgili gerekli açıklamalar ifade edildikten sonra çevrimiçi ortamda hazır hale getirilen ölçekler tanıtılıp okul müdürleri aracılığıyla öğretmenlere iletilmiş, gönüllülük esasına göre öğretmenlerin cevaplandırması istenmiştir. Bu çalışmalardan sonra gönüllülüğe dayanarak ölçekleri 407 gönüllü öğretmen doldurmuştur. "Google Dokümanlar" uygulamasında bir soruya yanıt verilmeden diğer soruya geçilemediğinden ve birden fazla yanıt verilemediğinden, değerlendirilmemiş ölçekler yer almamaktadır.

3.6 Verilerin Analizi

Verilerin analizi için SPSS 25 programından yararlanılmıştır. Veri analizine başlamadan önce veri setinde kayıp veri olup olmadığı ele alınmış ve inceleme neticesinde veri setinde kayıp veriye rastlanılıp rastlanılmadığına bakılmıştır. Daha sonra verilerin dağılımının normalliğinin kontrolü amaçlanarak ortaya çıkan verilere Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Bu kapsamda verilerin çarpıklık-basıklık değerleri incelenmiştir. İnceleme sonunda verilerin normal dağılıma uygun olduğu belirlenmiştir (George ve Mallery, 2010).



4. BULGULAR

Araştırmanın bulgular kısmında, araştırma sorularına ait analizlere, bulgulara ve değerlendirmelere yer verilmiştir.

4.1 Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

4.1.1 Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet ve Mesleki Tükenmişlik Algıları

Araştırmanın birinci alt problemi olan “sınıf öğretmenlerin algıladıkları örgütsel muhalefete ve mesleki tükenmişliklerine ilişkin görüşleri nelerdir?” sorusuna cevap aramak için Örgütsel Muhalefet ve Mesleki Tükenmişlik ölçeklerinin dikey muhalefet, yatay muhalefet, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarında, öğretmenler tarafından verilen yanıtlar üzerinde yapılan testlere ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Ölçek Alt Boyutlarına Ait Dağılımlar

	Ortalama	Standart Sapma
Dikey Muhalefet	31,681	5,687
Yatay Muhalefet	25,074	5,228
Duygusal Tükenmişlik	33,877	14,449
Duyarsızlaşma	9,720	5,347
Kişisel Başarı	45,101	8,043

Tablo 4.1’e göre dikey muhalefet alt boyutunun ortalama puanı $31,68 \pm 5,68$; yatay muhalefet $25,07 \pm 5,22$ olarak tespit edilmiştir. Örgütsel muhalefet ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin olarak ortalama puanın artmasının dikey ve yatay muhalefeti de artırdığı söylenilebilir. Bununla birlikte duygusal tükenmişlik $33,87 \pm 14,49$, duyarsızlaşma $9,72 \pm 5,34$, kişisel başarı $45,101 \pm 8,04$ olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin puanlama anahtarında duygusal tükenme boyutundan alınabilecek en yüksek puan 54, kişisel başarı boyutundan 48, duyarsızlaşma boyutundan ise 30 puandır. Duygusal tükenme alt boyutunda 0-16 puan aralığı düşük, 17-26 puan aralığı orta, 27 ve üzeri puan aralığı yüksek; duyarsızlaşma alt boyutunda 0-8 puan aralığı düşük, 9-13 puan aralığı orta, 14 ve üzeri puan aralığı yüksek; kişisel başarı alt boyutunda 37 ve üzeri puan aralığı düşük, 31-36 puan aralığı orta, 0-30 puan aralığı yüksek puan aralıklarını ifade eder. Bu bağlamda araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal tükenmeye ilişkin görüşlerinin yüksek

düzeyde; duyarsızlaşmaya ilişkin görüşlerinin orta düzeyde ve kişisel başarıya ilişkin görüşlerinin ise düşük düzeyde olduğu ifade edilmiştir.

4.2 İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

4.2.1 Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet İle Mesleki Tükenmişlik Algılarının Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin dikey muhalefet, yatay muhalefet, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarından elde ettikleri ortalama puanların cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadıkları Bağımsız Gruplarda T Testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Cinsiyet, Medeni Durum ve Öğrenim Durumuna Göre Farklılık Analizi Bulguları

Değişkenler	Dikey Muhalefet	Yatay Muhalefet	Duygusal Tükenmişlik	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Cinsiyet					
Kadın	31,63±5,31	24,56±5,03	37,67±14,2	9,390±5,19	45,58±6,73
Erkek	31,70±5,90	25,37±5,32	31,63±14,1	9,914±5,43	44,81±8,72
	t= -0,125	t= -1,516	t= -4,144	t= -0,964	t= -0,928
	p=0.900	p=0.130	p=0.000	p=0.335	p=0.322
Medeni Durum					
Evli	31,76±5,66	25,12±5,34	33,55±14,5	9,652±5,34	45,26±8,15
Bekar	31,28±5,82	24,81±4,65	35,44±14,1	10,04±5,39	44,32±7,46
	t= -0,626	t= -0,499	t= -0,996	t= -0,551	t= -0,935
	p=0.533	p=0.619	p=0.320	p=0.582	p=0.352
Öğrenim Durumu					
Lisans	31,61±5,64	24,85±5,33	33,67±14,3	9,468±5,06	45,26±7,98
Lisansüstü	31,85±5,82	25,65±4,91	34,42±14,6	10,400±6,06	44,66±8,23
	t= -0,369	t= -1,417	t= -0,462	t= -1,447	t= -0,657
	p=0.712	p=0.158	p=0.644	p=0.150	p=0.512

Tablo 4.2 incelendiğinde duygusal tükenmişlik alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (t= -4,144; p<0,05). Anlamlı farklılığın kaynağı incelendiğinde kadınların duygusal tükenmişlik alt boyutundan elde ettikleri ortalama puan (37,67±14,2) erkeklere (31,63±14,1) kıyasla daha yüksektir. Medeni durum ve öğrenim durumu açısından ise gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p>0,05).

4.2.2 Sınıf Öğretmenlerin Yaş ve Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılık Analizi Bulguları

Öğretmenlerin; dikey muhalefet, yatay muhalefet, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarından elde ettikleri ortalama puanların yaş ve mesleki kıdem durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadıkları “One Way Anova” ile analiz edilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Yaş ve Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılık Analizi Bulguları

Post Hoc Kodları	Değişkenler	Dikey Muhalefet	Yatay Muhalefet	Duygusal Tükenmişlik	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Yaş						
1	20-30 Yaş	30,636±5,87	24,200±4,85	36,309±12,6	10,618±5,52	44,381±6,35
2	31-40 Yaş	32,056±5,52	25,248±5,24	35,983±14,1	9,8926±5,35	44,604±7,63
3	41-50 Yaş	31,131±5,84	25,172±5,28	33,024±14,0	9,9754±5,70	44,549±8,86
4	51 Yaş ve üzeri	32,773±5,51	25,169±5,44	26,283±15,5	7,6226±3,62	48,773±8,20
		F=1,92	F=0,59	F=7,10	F=3,45	F=4,35
		p=0,126	p=0,617	p=0,000	p=0,017	p=0,005
Post Hoc				1-4; 2-4; 3-4	1-4; 2-4; 3-4	1-4; 2-4; 3-4
Hizmet Yılı						
1	0-5 Yıl	30,538±5,95	24,358±4,50	35,974±13,54	10,641±5,57	44,307±6,98
2	6-10 Yıl	30,900±5,58	24,088±5,56	35,877±13,62	10,444±5,54	43,911±7,67
3	11-15 Yıl	32,734±5,23	25,797±4,78	33,696±13,67	8,8860±4,86	45,658±7,12
4	16-20 Yıl	31,760±5,16	25,676±5,13	36,183±14,22	9,5633±4,62	44,394±7,46
5	21 Yıl Üzeri	31,882±6,15	25,203±5,44	30,664±15,44	9,5312±5,75	46,226±9,28
		F=1,54	F=1,62	F=2,71	F=1,24	F=1,45
		p=0,188	p=0,167	p=0,029	p=0,293	p=0,216
Post Hoc				1-5; 2-5; 4-5		

Tablo 4.3 incelendiğinde yaş değişkenine göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir (Tablo 4.3.). Duygusal tükenmişlik alt boyutundan alınan puanlar incelendiğinde aradaki anlamlı farklılığın kaynağı 20-30 Yaş (36,309±12,6) ile 51 Yaş ve üzeri (26,283±15,5); 31-40 Yaş (35,983±14,1) ile 51 yaş ve üzeri (26,283±15,5); 41-50 Yaş (33,024±14,0) ile 51 yaş ve üzeri (26,283±15,5) arasında olduğu belirlenmiştir (F=7,10; p<0,05). Mesleki kıdem arttıkça duygusal tükenmişlik düzeylerinin azaldığı görülmektedir. Medeni durum ve öğrenim durumu açısından bir farklılık

bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Duyarsızlaşma alt boyutu yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır. Anlamlı farklılığın kaynağı incelendiğinde 20-30 yaş ($10,618 \pm 5,52$) ile 31-40 ($9,8926 \pm 5,35$), 41-50 ($9,9754 \pm 5,70$) yaş ve 51 yaş ($7,6226 \pm 3,62$) ve üzeri yaş grupları arasında farklılık bulunmaktadır. Öğretmenlerin yaşları arttıkça duyarsızlaşma ortalama puanlarının düştüğü görülmektedir. Kişisel başarı alt boyutu ile de yaş açısından anlamlı farklılık göstermektedir. Anlamlı farklılığın kaynağı incelendiğinde 20-30 yaş ($44,381 \pm 6,35$) ile 31-40 ($44,604 \pm 7,63$), 41-50 ($44,549 \pm 8,86$) yaş ve 51 yaş ($48,773 \pm 8,20$) ve üzeri yaş grupları arasında farklılık bulunmaktadır. Kişisel başarı ortalama puanı yaş arttıkça artmaktadır.

4.3 Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular

4.3.1 Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Algıları İle Mesleki Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişki

Araştırma değişkenleri alt boyutları arasındaki ilişkiler Person Korelasyon Analizi ile ele alınmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler Tablo 4.4’de ifade edilmiştir.

Tablo 4.4. Değişkenler arasındaki ilişkiler-Örgütsel muhalefet ve mesleki tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki

		Dikey Muhalefet	Yatay Muhalefet	Duygusal Tükenmişlik	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
Dikey Muhalefet	r	1				
	p					
Yatay Muhalefet	r	.539**	1			
	p	.000				
Duygusal Tükenmişlik	r	-.166**	.023	1		
	p	.001	.637			
Duyarsızlaşma	r	-.322**	-.087	.511**	1	
	p	.000	.078	.000		
Kişisel Başarı	r	.284**	.184**	-.288**	-.407**	1
	p	.000	.000	.000	.000	

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (Çift kuyruk)

Tablo 4.4’e göre alt boyutlar arasındaki ilişkiler aşağıda ifade edilmiştir. Dikey muhalefet ile yatay muhalefet ($r = 0,539$) ve kişisel başarı ($0,284$) arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlıdır. Dikey muhalefet ile duygusal tükenmişlik ($r = -0,166$, hafif) ve duyarsızlaşma ($r = -0,322$) arasında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0,05$). Yatay muhalefet ile duygusal tükenmişlik ve

duyarsızlaşma arasındaki ilişki anlamsızdır ($p>0,05$) ve yatay muhalefet ile kişisel başarı arasındaki ilişki ise anlamlı ve pozitif yönlüdür ($r=0,184$; $p<0,05$). Duygusal tükenmişlik ile duyarsızlaşma arasındaki ilişki ($r=0,511$; $p<0,05$) anlamlı ve pozitif iken kişisel başarı ($-0,288$; $p<0,05$) ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki negatif yönlü ve anlamlıdır. Son olarak kişisel başarı ile duyarsızlaşma arasındaki ilişki de ($r=-.407$; $p<.000$) anlamlı ve negatif yönlüdür.

4.4 Dördüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular

4.4.1 Sınıf Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Algılarının Mesleki Tükenmişliklerine Yönelik Etkisi

Örgütsel muhalefetin sınıf öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine yönelik algılarını anlamlı düzeyde yordamasına ilişkin yapılan regresyon analizine ilişkin bulgular aşağıda tablolarda verilmiştir.

4.4.1.1 Dikey Muhalefetin Duyarsızlaşmaya Etkisi

Dikey muhalefetin duyarsızlaşmaya etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 4.5'te sunulmuştur.

Tablo 4.5. Dikey Muhalefetin Duyarsızlaşmaya Etkisi

Değişken	β	Standart Hata	R	R^2	T	F	p
Sabit	19,313	1,424			13,567		0.000
Dikey Muhalefet	-0,303	0,044	0,322	0,104	-6,846	46,869	0.000

Tablo 4.5 incelendiğinde dikey muhalefetin duyarsızlaşmaya etkisinin incelendiği basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre dikey muhalefet değişkeninin duyarsızlaşma üzerine anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F=48,869$; $p<0,05$). Duyarsızlaşma üzerinde %10'luk değişim dikey muhalefet değişkeni tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,104$).

4.4.1.2 Dikey Muhalefetin Duygusal Tükenmeye Etkisi

Dikey Muhalefetin Duygusal tükenmeye Etkisi Tablo 4.6'da incelenmiştir.

Tablo 4.6. Dikey Muhalefetin Duygusal Tükenmeye Etkisi

Değişken	β	Standart Hata	R	R^2	T	F	p
----------	---------	---------------	---	-------	---	---	---

Sabit	47,218	4,007			11,784		0.000
Dikey Muhalefet	-0,421	0,124	0,166	0,027	-3,382	11441	0.001

Dikey muhalefetin duygusal tükenmeye etkisinin incelendiği basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre dikey muhalefet değişkeninin duygusal tükenme üzerine anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu bulgulanmıştır ($F=114,41$; $p<0,05$). Duygusal tükenme üzerinde %2’lik değişim dikey muhalefet değişkeni tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,027$).

4.4.1.3 Dikey Muhalefetin Kişisel Başarıya Etkisi

Dikey Muhalefetin Kişisel Başarıya Etkisi Tablo 4.7.’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Dikey Muhalefetin Kişisel Başarıya Etkisi

Değişken	β	Standart Hata	R	R^2	t	F	p
Sabit	32,399	2,169			14,938		0.000
Dikey Muhalefet	0,401	0,067	0,284	0,08	5,95	35,397	0.000

Tablo 4.7 incelendiğinde örgütsel muhalefetin kişisel başarıya etkisinin incelendiği basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre dikey muhalefet değişkeninin kişisel başarı üzerine anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu bulgulanmıştır ($F=35,397$; $p<0,05$). Kişisel başarı üzerinde %8’lik değişim dikey muhalefet değişkeni tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,08$).

4.4.1.4 Yatay Muhalefetin Kişisel Başarıya Etkisi

Yatay Muhalefetin Kişisel Başarıya Etkisi Tablo 4.8’de sunulmuştur.

Tablo 4.8. Yatay Muhalefetin kişisel başarıya etkisi

Değişken	β	Standart Hata	R	R^2	t	F	p
Sabit	38,01	1,925			19,75		0.000
Yatay Muhalefet	0,283	0,075	0,184	0,034	3,768	14,164	0.000

Tablo 4.8 incelendiğinde yatay muhalefetin kişisel başarıya etkisinin incelendiği basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre yatay muhalefet değişkeninin kişisel başarı üzerine anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu bulgulanmıştır ($F=14,164$; $p<0,05$). Kişisel başarı üzerinde %3'lük değişim yatay muhalefet değişkeni tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,034$). Yatay muhalefetin duygusal tükenmişliğe ve duyarsızlaşmaya etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir.



5. TARTIŞMA

Araştırmaya ilişkin tartışmalar alt başlıklar halinde aşağıda yer almaktadır.

5.1 Birinci Alt Probleme Yönelik Tartışma

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin alt boyutları olan dikey muhalefet ve yatay muhalefete ilişkin görüşleri orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Alanyazında araştırmayı destekler nitelikte çalışmalar yer almaktadır. Doğan vd. (2021) tarafından öğretmenlerle yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel muhalefet algılarına ait ortalamanın orta düzeye karşılık geldiği belirlenmiştir. Ayrıca Kanmaz ve Can (2013) tarafından yapılan çalışmada dikey ve yatay muhalefet alt boyutlarına ait görüşlerin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği'nin alt boyutu olan duygusal tükenmeye ilişkin görüşleri yüksek düzeyde, duyarsızlaşma alt boyutuna ilişkin görüşleri orta düzeyde ve kişisel başarı alt boyutuna ilişkin görüşleri düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Durdudiler (2019) tarafından birleştirilmiş sınıfta görev yapan sınıf öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişlik düzeylerinin düşük, kişisel başarı boyutunda ise yüksek olduğu belirlenmiştir. Durdudiler (2019) tarafından yapılmış araştırmanın öğretmenlerin Mesleki Tükenmiş Ölçeği'nin alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin benzer çıkmamasının sebebi araştırmanın farklı bir çalışma grubu ve farklı bir yıl aralığında yürütülmüş olmasından kaynaklı olabilir.

5.2 İkinci Alt Probleme Yönelik Tartışma

5.2.1 Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefetlerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin dikey muhalefet ve yatay muhalefet alt boyutlarından elde ettikleri ortalama puanların yaş değişkenine göre anlamlı bir biçimde fark oluşturmadığı belirlenmiştir. Çalışmaya katılmış öğretmenlerin sergiledikleri dikey ve yatay muhalefet davranışlarının, öğretmenlik sürelerinin muhalefet davranışlarıyla bir bağlantısı olmadığı söylenebilir. Özdemir (2010) ve Sims ve Keenan (1998) tarafından yapılan araştırmalarda da örgütsel muhalefet davranışı yaşa göre farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Bu araştırmadan farklı olarak Doğan vd. (2021), öğretmenler

üzerine yaptıkları araştırmada örgütsel muhalefet algıları yaş durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiğini saptamışlardır. Bu araştırmanın Doğan vd. (2021), farklı şehir merkezinde gerçekleşmiş olması, sınıf öğretmenleri dışındaki branş öğretmenlerine de uygulanması ve örneklemin daha sınırlı tutulması, araştırma sonuçlarının farklı çıkmasına sebep olmuş olabilir.

5.2.2 Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefetlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre İncelenmesi

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet ölçeğinin dikey muhalefet ve yatay muhalefet alt boyutlarından elde ettikleri ortalama puanların mesleki kıdem durumlarına göre anlamlı bir biçimde fark oluşturmadığı belirlenmiştir. Çalışmaya katılmış sınıf öğretmenlerinin görev yaptığı kurum içinde sergiledikleri dikey ve yatay muhalefet davranışlarının meslek hayatlarındaki geçirmiş oldukları süreyle ilgisi olmadığı şeklinde düşünülebilir. Özdemir (2010) ve Sims ve Keenan (1998) tarafından yürütülen çalışmalarda, örgütsel muhalefet davranışının mesleki kıdeme göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Alanyazındaki bu bulguların aksine (Doğan vd., 2021) ve Miceli (2004) yaptıkları araştırmada örgütsel muhalefet algılarının mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucunu elde etmişlerdir.

5.2.3 Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişliklerinin Cinsiyetlere Göre İncelenmesi

Araştırmada Maslach Mesleki Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenmişlik alt boyutunda sınıf öğretmenlerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın kaynağı incelendiğinde kadınların duygusal tükenmişlik alt boyutundan elde ettikleri ortalama puanın erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla beraber tükenmişlik ile cinsiyet değişkeni arasında ilişkiyi tespit etmek için yapılan birtakım çalışmalarda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Akten (2007) rehber öğretmenleri, Şahin (2008) beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yaptıkları çalışmalarda, duygusal tükenme alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre farklılaşma yaşandığını ve kadın öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını ifade etmiştir. Tükenmişlik ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan bazı çalışmalarda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunun ortaya çıkmış olması çalışmanın bu bulgusunu destekler niteliktedir. Kadınlara toplumsal anlamda daha fazla sorumluluk yüklenmesi bunun sebebi olarak yorumlanabilir. Ancak Kayabaşı (2008) öğretmenler ile ilgili yaptığı

çalışmada öğretmenlerin cinsiyetleri ile duygusal tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Aynı şekilde Şencan (2019) sınıf öğretmenleri ile yürüttüğü çalışmada, duygusal tükenme alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark tespit etmemiştir. Öğretmenler ile ilgili yapılan bazı araştırmalarda cinsiyet değişkenine göre farklılık olma sebebi öğretmenlerin iş veya aile hayatındaki koşullarının birbirinden farklı olmasından kaynaklı olabilir.

5.2.4 Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişliklerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmada, Maslach Mesleki Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenmişlik alt boyutunda, sınıf öğretmenlerinin medeni durumu açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonuçlara paralel olarak yine Şencan (2019) tarafından sınıf öğretmenleri üzerinde yürütülen çalışmada, sınıf öğretmenlerinin medeni durumları arasında duygusal tükenme boyutunda anlamlı düzeyde fark tespit edilmemiştir. Benzer şekilde Kayabaşı (2008) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada medeni durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Öğretmenlerin medeni durumları değişkenine göre bu araştırma sonucu ile farklı sonuçlara ulaşan araştırmalar da alanyazında yer almaktadır. Çolakoglu (2014) araştırmasında medeni durum değişkeni ve tükenmişlik arasında duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı düzeyde bir ilişki olduğunu ve bekar öğretmenlerin daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıklarını ifade etmiştir. Medeni durum değişkeni ve öğretmen tükenmişlikleri ile ilgili yapılan çalışmaların neticelerinin farklı çıkmasında öğretmenlerin farklı sosyo-kültürel çevreden gelmiş olmaları, geçmiş yaşantılarının ve içinde bulundukları aile ortamının etkili olduğu düşünülebilir.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarından elde ettikleri ortalama puanları neticesinde medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Şencan (2019) sınıf öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmada sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri alanında medeni durumları ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı düzeyde fark bulunmamıştır. Bununla birlikte Kale (2007) beden eğitimi öğretmenleriyle, Oruç (2007) özel eğitimde çalışan öğretmenlerle, Akten (2007) rehber öğretmenlerle, Karakuş (2008) özel ilköğretim ve ortaöğretimde çalışan öğretmenlerle, Tunaboğlu

(2015) ilkököl ve ortaokul öğretmenleriyle, Yıldırım (2016) ve Dönmez (2018) sınıf öğretmenleriyle çalışmalar yürütmüşlerdir. Yapılan araştırmalar da bu araştırmayı destekler nitelikte olup medeni durum değişkeni ile tükenmişlik arasındaki farkın anlamlı düzeyde olmadığı görülmüştür. Bu araştırmadan farklı sonuçların yer aldığı araştırmalar da alanyazında mevcuttur. Polatçı (2007) araştırmasında kişisel başarı alt boyutunda tükenmişlik ile medeni durum değişkeni arasındaki farkın anlamlı düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Yılmaz Toplu (2012) araştırmasında duyarsızlaşma alt boyutunda tükenmişlik ile medeni durumları arasındaki farkın anlamlı düzeyde bulunduğunu dile getirmiştir. Aslan (2009) ve Çil (2016) öğretmen tükenmişlikleri ile ilgili yaptıkları araştırmalarda tükenmişliğin üç alt boyutta da medeni durum değişkeni ile anlamlı düzeyde fark olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmalarda tükenmişliğin alt boyutları ile medeni durum değişkeni arasındaki ilişkinin farklı çıkmasının nedeni, öğretmenlerin medeni durumlarından kaynaklı olarak özel hayatlarında birbirlerinden farklı sorunlar yaşayıp yaşamamasıyla ilgili olabilir.

5.2.5 Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişliklerinin Öğrenim Durumlarına Göre İncelenmesi

Araştırmada, Mesleki Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenmişlik alt boyutunda, öğrenim durumu açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu araştırmadan farklı olarak Erdemoğlu Şahin (2007) öğretmenlerle, Karaman (2009) ilköğretim ve ortaöğretim yöneticileriyle, Dönmez (2018) sınıf öğretmenleriyle ve Şencan (2019) sınıf öğretmenleriyle yaptığı tükenmişlik çalışmalarında, öğrenim durumuna göre duygusal tükenme alt boyutunda tükenmişlik açısından farkın anlamlı düzeyde olduğunu dile getirmişlerdir. Araştırmalarda duygusal tükenmişliğin öğrenim durumuna göre farklılık göstermesinin sebebi, öğretmenlerin farklı bölgelerde yaşamalarından kaynaklı olabilir.

Sınıf öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği'nin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarından elde ettikleri ortalama puanların öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmadığı belirlenmiştir. Şencan (2019) sınıf öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmasında, öğrenim durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri arasında duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı düzeyde fark tespit edilmişken, kişisel başarı alt boyutunda anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Karaman (2009) ilköğretim ve ortaöğretim yöneticileriyle ve Dönmez (2018) sınıf

öğretmenleriyle yaptığı tükenmişlik araştırmalarında öğrenim durumlarına göre duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişlik açısından farkın anlamlı düzeyde olduğunu dile getirmişlerdir. Araştırmalarda tükenmişliğin alt boyutları ile öğretmenlerin öğrenim durumu değişkeni arasındaki ilişkinin farklı çıkmasının nedeni öğretmenlerin öğrenim gördüğü üniversitelerin yeri, niteliği veya türlerinin farklı olmasından kaynaklı olduğu şeklinde yorumlanabilir.

5.2.6 Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişliklerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yaşları arttıkça duyarsızlaşma ortalama puanlarının düştüğü görülmektedir. Araştırmada yaşı daha büyük olan öğretmenlerin daha az duyarsızlaşma yaşamasının nedeni, öğretmenlerin meslekte deneyimli bir hale gelmesinin etkisi olduğu düşünülebilir. Ayrıca yaşı daha büyük olan öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken olaylara karşı daha duyarlı davranmalarının yaşıyla beraber olaylara daha olgun bir bakış açısıyla yaklaştığının etkisi olduğu şeklinde yorumlanabilir. Araştırmada sınıf öğretmenlerinin kişisel başarı ortalama puanının yaşı arttıkça arttığı tespit edilmiştir. Yaşı daha büyük olan öğretmenlerin daha çok kişisel başarı sergilemesinin daha çok deneyim ve yaşanmışlıkla ilgisi olduğu düşünülebilir.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre duygusal tükenmişlik alt boyutunda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Duygusal tükenmişlik alt boyutundan alınan puanlar incelendiğinde aradaki anlamlı farklılığın kaynağı 20-30 yaş ile 51 yaş ve üzeri; 31-40 yaş ile 51 yaş ve üzeri; 41-50 yaş ile 51 yaş ve üzeri arasında olduğu tespit edilmiştir. Özipek'in (2006), öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşa göre duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilirken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Tunaboğlu'nun (2015) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaşa göre, kişisel başarı alt boyutunda anlamlı düzeyde olmadığını, ancak duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaştığını; öğretmenlerin yaşı ilerledikçe tükenmişlik düzeylerinin arttığını ortaya koymuştur.

5.2.7 Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişliklerinin Mesleki Kıdemlerine Göre İncelenmesi

Araştırmada, sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemleri arttıkça duygusal tükenmişlik düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Alanyazın tarandığında benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Dolunay ve Piyal (2003), Gündüz (2004), Otacioğlu (2008), Erdemoğlu Şahin (2007), Tuğrul ve Çelik (2002), Tümkiye (1996) araştırmalarında hizmet yılı az olan öğretmenlerin hizmet yılı daha fazla olan öğretmenlere göre sadece duygusal tükenme boyutunda değil, genel olarak tükenmişliği daha fazla yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin mesleki deneyimlerine bağlı olarak sorunların üstesinden gelme, farklı duygu durumlarının üstesinden gelme ve duygusal dayanma konusunda güçlendikleri söylenebilir. Alanyazında bu araştırmadan farklı sonuçların elde edildiği araştırmalar yer almaktadır. Şencan (2019) sınıf öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmada, hizmet yılı değişkeni açısından tükenmişlik düzeylerini belirlemek için yapılan analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin mesleki kıdemi ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı düzeyde bulunmuştur. Fakat Şencan (2019) araştırmasında mesleki kıdemi 6-10 yıl olan sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik düzeylerinin hizmet yılı 0-5 yıl olan sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Akten (2007) rehber öğretmenlerle ve Çimen (2007) ilköğretimde çalışan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada yine duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık tespit etmiştir. Çimen (2007) ilköğretim öğretmenleri ile yaptığı araştırmada da 6-10 yıl arasındaki öğretmenlerin daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarını ifade etmiştir.

5.3 Üçüncü Alt Probleme Yönelik Tartışma

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin dikey muhalefet davranışları ile kişisel başarıları arasındaki ilişkinin pozitif olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerin kurum üzerinde etkisi bulunan veya bulunmayan bireylere yönelik ortaya koydukları muhalif davranışların öğretmenlerin kişisel başarılarına olumlu katkı sağladığı ifade edilebilir.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin dikey muhalefet davranışları ile duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmaları arasındaki ilişkinin anlamlı ve negatif olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerin kurum üzerinde söz sahibi bireylere muhalif

davranış sergilemeleri kendilerinin daha az duygusal tükenmelerine ve duyarsızlaşmalarına fayda sunacağı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin yatay muhalefet davranışları ile kişisel başarıları arasındaki ilişki anlamlı ve pozitifdir. Sınıf öğretmenlerin kurum üzerinde söz sahibi olmayan bireylere muhalif davranış sergilemeleri kendi başarılarına olumlu yönde etkilediği ifade edilebilir. Ayrıca araştırmada sınıf öğretmenlerinin yatay muhalefet davranışları ile duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmaları arasındaki ilişki anlamsızdır.

Araştırmada, sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik ile duyarsızlaşma arasındaki ilişkisi anlamlı ve pozitif yöndedir. Sınıf öğretmenlerinin duygusal açıdan bir eksiklik hissetmesinin, mesleğine ve çevresine karşı duyarsızlaşma sıklığını da arttırdığı ifade edilebilir.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin kişisel başarı ile duygusal tükenmişlikleri arasındaki ilişkisi negatif yönlü ve anlamlıdır. Sınıf öğretmenlerinin kişisel başarılarının artması, duygusal açıdan tükenmişliklerini azalttığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin kişisel başarıları ile duyarsızlaşmaları arasındaki ilişki anlamlı ve negatif yönlüdür. Sınıf öğretmenlerinin meslek hayatında kişisel başarılarının artması meslek hayatında duyarsızlaşmalarını azaltıp mesleklerine ve kurumlarına dair daha duyarlı olmalarına katkı sağladığı şeklinde yorumlanabilir.

5.4 Dördüncü Alt Probleme Yönelik Tartışma

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin dikey muhalefet davranışlarının duyarsızlaşmaya anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin kurum içinde sergiledikleri muhalif davranışları kurum üzerinde etkili kişilere yansıtması, sınıf öğretmenlerin mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutuna olumsuz etki ettiği şeklinde yorumlanabilir. Araştırmada sınıf öğretmenlerinin dikey muhalefet davranışlarının duygusal tükenme durumuna anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin kurum içinde sergiledikleri muhalif davranışları kurum üzerinde etkili kişilere yansıtması, sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma durumlarını azalttığı şeklinde yorumlanabilir. Bu doğrultuda öğretmenlerin kurumlarıyla ilgili ifade ettikleri muhalif

düşüncelerinin kendilerinin duygusal tükenmişliklerinin ve duyarsızlaşmalarının azalmasına fayda sağladığı düşünülebilir.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin dikey muhalefet davranışlarının kişisel başarılarına anlamlı ve pozitif yönde etki ettiği tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin kurum içinde sergiledikleri muhalif davranışların kurum üzerinde etkili kişilere iletmesi sınıf öğretmenlerinin kişisel başarı duygularını üzerinde pozitif bir etkisi olduğu söylenebilir. Burdan yola çıkarak öğretmenlerin görev yaptığı kurumla ilgili yolunda gitmeyen bir konu hakkındaki düşüncelerini kurum içinde etki sahibi kişilerle paylaşmasının kendilerini daha başarılı hissetmelerine katkı sağladığı söylenebilir. Bunun yanında sınıf öğretmenlerinin kurum içinde sergiledikleri dikey muhalefetin motivasyona da olumlu katkı sağladığı ifade edilebilir. Öğretmenlerin rahatça fikirlerini paylaşmalarının kendilerinde oluşacak aidiyet hissine olumlu katkı sağlamasının kişisel başarılarına pozitif yansıdığı şeklinde düşünülebilir.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin yatay muhalefet davranışlarının kişisel başarı durumlarına anlamlı ve pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin kurum içinde etkisi olmayan kişilere karşı yaptıkları muhalif davranışların, sınıf öğretmenlerinin kişisel başarısına olumlu katkı yaptığı söylenebilir. Her ne kadar ifade edilen muhalif görüşlerin kurum üzerine doğrudan bir etkisi olmasa da öğretmenlerin kendilerini daha başarılı hissetmelerine katkı sağladığı şeklinde yorumlanabilir. Yatay muhalefet davranışı sergileyen öğretmenlerin davranışlarının kuruma bir etkisi olmasa da öğretmenlerin eleştirel bakış açısına, kişisel olarak tatmin olmasına ve mesleki olarak rahatlamasına fayda sağladığı düşünülebilir. Ayrıca araştırmada sınıf öğretmenlerinin yatay muhalefet davranışlarının duygusal tükenmişliğe ve duyarsızlaşmaya etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1 Sonuçlar

Bu araştırma resmi ilkokullardaki sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmaya yönelik olarak görüşlerine başvurulmuş sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algılarının ve mesleki tükenmişliklerinin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve hizmet yıllarına göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Yapılan analizlerle ulaşılan sonuçlar aşağıda listelenmiştir.

- Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin alt boyutlarına ilişkin olarak ortalama puanın artmasının dikey ve yatay muhalefeti de artırdığı belirlenmiştir.
- Sınıf öğretmenlerin duygusal tükenmeye ilişkin görüşlerinin yüksek düzeyde; duyarsızlaşmaya ilişkin görüşlerinin orta düzeyde ve kişisel başarıya ilişkin görüşlerinin ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.
- Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin dikey muhalefet ve yatay muhalefet, alt boyutlarından elde edilen ortalama puanların mesleki kıdem durumlarına göre anlamlı bir biçimde fark oluşturmadığı tespit edilmiştir.
- Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin dikey muhalefet ve yatay muhalefet alt boyutlarından elde ettikleri ortalama puanların yaş durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir.
- Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin dikey muhalefet ve yatay muhalefet alt boyutlarından elde ettikleri ortalama puanların medeni durum ve öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farkı yoktur.
- Mesleki Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenmişlik alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın kaynağı incelendiğinde kadınların duygusal tükenmişlik alt boyutundan elde ettikleri ortalama puan erkeklere kıyasla daha yüksektir.
- Sınıf öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği'nin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarından elde ettikleri ortalama puanların medeni durum ve öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farkı yoktur.

- Örgütsel muhalefet ve mesleki tükenmişlik düzeyi değişkenleri arasındaki ilişkiye bakıldığında dikey muhalefet ile yatay muhalefet ve kişisel başarı arasındaki ilişki pozitifdir.
- Dikey muhalefet ile duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yatay muhalefet ile duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasındaki ilişki anlamsızdır.
- Yatay muhalefet ile kişisel başarı arasındaki ilişki ise anlamlı ve pozitif yönlüdür.
- Duygusal tükenmişlik ile duyarsızlaşma arasındaki ilişki anlamlı ve pozitif iken kişisel başarı ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki negatif yönlü ve anlamlıdır. Son olarak kişisel başarı ile duyarsızlaşma arasındaki ilişki de anlamlı ve negatif yönlüdür.
- Sınıf öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği'nin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarından elde edilen ortalama puanların mesleki kıdem durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir.
- Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre Mesleki Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Duygusal tükenmişlik alt boyutundan alınan puanlar incelendiğinde aradaki anlamlı farklılığın kaynağının 20-30 yaş ile 51 yaş ve üzeri; 31-40 yaş ile 51 yaş ve üzeri; 41-50 yaş ile 51 yaş ve üzeri arasında olduğu tespit edilmiştir. Mesleki kıdem arttıkça duygusal tükenmişlik düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Sınıf öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği'nin duyarsızlaşma alt boyutu puanları yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır. Anlamlı farklılığın kaynağı incelendiğinde 20-30 yaş ile 31-40, 41-50 yaş ve 51 yaş ve üzeri yaş grupları arasında farklılık bulunmaktadır. Öğretmenlerin yaşları arttıkça duyarsızlaşma ortalama puanlarının düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.
- Sınıf öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği'nin kişisel başarı alt boyutu ile yaş değişkeni anlamlı farklılık göstermektedir. Anlamlı farklılığın kaynağı incelendiğinde, 20-30 yaş ile 31-40, 41-50 yaş ve 51 yaş ve üzeri yaş grupları arasında farklılık bulunmaktadır. Kişisel başarı ortalama puanı yaş arttıkça artmaktadır.

- Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin alt boyutu dikey muhalefet değişkeninin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği'nin duyarsızlaşma değişkeni üzerine anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Duyarsızlaşma üzerinde %10'luk değişim dikey muhalefet değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Dikey muhalefet değişkenindeki 1 birimlik artış duyarsızlaşmayı 0,30 puan azaltmaktadır.
- Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin alt boyutu dikey muhalefet değişkeninin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenme değişkeni üzerine anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal tükenme üzerinde %2'lik değişim dikey muhalefet değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Dikey muhalefet değişkenindeki 1 birimlik artış duygusal tükenmeyi 0,30 puan azaltmaktadır.
- Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin alt boyutu dikey muhalefet değişkeninin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği'nin kişisel başarı değişkeni üzerine anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kişisel başarı üzerinde %8'lik değişim dikey muhalefet değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Dikey muhalefet değişkenindeki 1 birimlik artış kişisel başarıyı 0,40 puan artırmaktadır.
- Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin alt boyutu yatay muhalefet değişkeninin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği'nin kişisel başarı değişkeni üzerine anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kişisel başarı üzerinde %3'lük değişim yatay muhalefet değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Dikey muhalefet değişkenindeki 1 birimlik artış, kişisel başarıyı 0,28 puan artırmaktadır. Yatay muhalefetin duygusal tükenmişliğe ve duyarsızlaşmaya etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir.

6.2 Öneriler

6.2.1 Uygulamaya Yönelik Öneriler

Araştırma sonuçları dikkate alınarak aşağıda bazı öneriler sıralanmıştır.

1. Öğretmenlerin görev yaptığı okulda, okul ikliminin gelişimi için muhalif fikirlerini rahatça ifade edecekleri bir ortam oluşturulabilir.
2. Öğretmenlerin örgütsel muhalefet alanında ve mesleki tükenmişlik yaşamamaları adına, alanlarında kendilerini geliştirmeleri için eğitsel destek verilebilir. Alanında uzman kişilerce öğretmenlere seminer ve çeşitli

aktiviteler düzenlenebilir ve öğretmenlerin bu etkinliklere katılımları sağlanabilir.

3. Kadın sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik alt boyutundan elde ettikleri ortalama puan erkeklere kıyasla daha yüksektir. Bu yüzden kadın sınıf öğretmenleri daha fazla duygusal tükenme yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kadın sınıf öğretmenlerinin duygusal açıdan daha az tükenmişlik yaşamaları için iş ve ev ortamı dışında streslerini azaltacak çeşitli aktiviteler düzenlenebilir.
4. Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemi arttıkça duygusal tükenmişlik düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna yönelik meslek kıdemi daha az olan sınıf öğretmenlerinin daha az duygusal tükenme yaşamaları için uzman kişilerce rehberlik sağlanabilir.
5. Sınıf öğretmenlerinden yaşı küçük olan bireylerde duyarsızlaşmanın daha çok olduğu görülmektedir. Yaşı daha küçük olan sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşmalarını engelleyecek, kendilerini sürekli zinde tutacakları ve onları motive edici il içi veya il dışı hizmetiçi eğitim seminerleri düzenlenebilir.
6. Sınıf öğretmenlerinde kişisel başarının yaş arttıkça arttığı görülmektedir. Yaşı daha küçük sınıf öğretmenlerinin başarılarını arttırmak için alanları ile ilgili yüksek lisans ve doktora eğitimi almaları sağlanabilir.

6.2.2 Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Araştırma kapsamına özel okullarda mesleklerini devam ettiren sınıf öğretmenleri eklenerek araştırma genişletilebilir ve sonuçlar karşılaştırılabilir.
2. Araştırma konuları okul kültürü, örgütsel bağlılık gibi çeşitli konularla ilişkilendirilerek çalışma yürütülebilir.
3. Araştırma sınıf öğretmenleri dışında lise veya ortaokulda görev yapan çeşitli branştaki öğretmenlere uygulanabilir.
4. Araştırma farklı demografik yapılara sahip şehir ve bölgelerdeki okullarda yapılarak kıyaslamalar yapılabilir.
5. Bu araştırma nicel araştırma ile yürütülmüştür. Benzer çalışmalar nitel veya karma araştırma modelleriyle ele alınabilir.
6. Bu araştırma yaş, cinsiyet, hizmet yılı, medeni hal ve eğitim durumu değişkenleri ile yürütülmüştür. Farklı değişkenler kullanılarak sınıf

öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları ile mesleki tükenmişlik ilişkilerinin incelendiği farklı çalışmalar yapılabilir.

7. Muhalefet kavramı her ne kadar olumsuz bir kavram gibi algılansa da olumlu yönleri de vardır. Muhalefet kavramı sadece tükenmişlik gibi olumsuz kavramlarla değil, iş doyumu, liderlik ve motivasyon gibi olumlu kavramlarla araştırma konularında dahil edilebilir.



7. KAYNAKÇA

- Acar, A. (2020). *Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Ağalday, B. (2013). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri (Mardin ili örneği)*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dicle Üniversitesi.
- Ağalday, B. (2017). *İlkokul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel muhalefet düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dicle Üniversitesi.
- Ağalday, B., Özgan, H. ve Arslan, M.C. (2014). İlkokul ve ortaokullarda görevli yöneticilerin örgütsel muhalefete ilişkin algıları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 4(3), 35-50.
- Ak Sütü, S. (2013). *Sağlık çalışanlarında duygusal zekâ ve tükenmişlik ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Akada, T. (2015). *Örgütsel muhalefete ilişkin öğretmen görüşleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2011). *Öğretmenlerde tükenmişlik iş doyum ve kişilik*. Nobel Yayınları.
- Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Aktürk, A. (2019). *Öğretmenlerin damgalama eğilimleri ve örgütsel muhalefet davranışlarının, örgütsel depresyona etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Altunay, C. H. (2019). *Sağlık çalışanlarında tükenmişlik* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerine bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69- 96.
- Ardoğan, R. (2004). Teorik temeller ve tarihsel gerilimler arasında islam kültüründe siyasal muhalefet. *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 8(2), 171-189
- Arı, G. S. ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.*, 15(1), 131-148.
- Artıran, M., Er, A. C. ve Artıran, H. M. (2019). Özel eğitim öğretmenlerinde negatif düşüncelerin tükenmişlik düzeyi ve iş doyum ile ilişkisi. *İlköğretim Online*, 18(4).
- Aslan, N. (2009). *Kars ili ilköğretim okullarınada görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kafkas Üniversitesi.
- Aslan, Ş. (2004). Hastanelerde örgütsel çatışma: teori ve örnek bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 599-617
- Aslan, Ş. ve Özata, M. (2008). Duygusal zekâ ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerin araştırılması: sağlık çalışanları örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30, 77-97.
- Aydemir, F. S. & Akçay, H. (2021). Examination of teachers' burnout levels in terms of various variables. *Research on Education and Psychology*, 5(1), 118-131. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/rep/issue/63330/952741>

- Aydın, M. A. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet, örgütsel politika ve politik davranış algıları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Başar, E. (1996). Türk yükseköğretim sisteminin dünü, bugünü, yarını. İçinde İ. Fındıkçı (Ed.), *Eğitimimize bakışlar* (ss. 59-102). Kültür Koleji. Eğitim Vakfı.
- Başaran, İ. (1996). *Eğitim yönetimi*. Yargıcı Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi: nitelikli okul*. Feryal Matbaası.
- Bayın, A. B. (2021). *Okul müdürlerinin güçlendirici liderlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel muhalefeti arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Bıçak, M. (2021). *Sınıf öğretmenlerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Bozkuş, K. (2016). Örgüt yapısı ve okullar. *Kesit akademi dergisi*, (4), 236-260.
- Bramschreiber, S. N. (2020). *Organizational dissent: the implications of race and dissent outcomes* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Western Kentucky University.
- Burns, T. & Wagner, C. (2013). Organizational dissent: A form of feedback. *NASSP Principal Leadership*, 14(4) 28-32
- Bursalı, Y. M. (2008). *Örgütsel politikanın işleyişi: örgütsel politika algısı ve politik davranış arasındaki ilişkiler* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Bursalıoğlu, Z. (2005). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Yayınevi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (2. Baskı), Pegem Akademi.
- Campell, L. L. (1983) *Teacher burnout: description and prescription*. The Clearing House.
- Cemaloğlu, N., & Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 463-484.
- Croucher, S. M., Zeng, C., & Kassing, J. (2019). Learning to contradict and standing up for the company: An exploration of the relationship between organizational dissent, organizational assimilation, and organizational reputation. *International Journal of Business Communication*, 56(3), 349-367.
- Çakır, V. O., Yurtseven, C. N., & Dal, S. (2017). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 19(3), 78-87.
- Çil, F. (2016). *Bilgisayar öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Okan Üniversitesi.
- Çimen, S. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantıları ve yeterlilik algıları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Çolakoğlu, İ. (2014). *Ortaokullarda görev yapan müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi-Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Daft, R. L. (2010). *Organization Theory and Design* (10 baskı.). South-Western Cengage Learning.
- Dağlı, A. (2015). Örgütsel muhalefet ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik

- çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53), 198-218.
- Dağlı, A. (2017). Investigating the relationship between organizational dissent and life satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 5(4), 600-607.
- Dağlı, A., & Ağalday, B. (2015). The opinions of the teachers related to the causes of organizational dissent. *Elementary Education Online*, 14(3), 885-898.
- Dağlı, A., & Ağalday, B. (2015). Öğretmenlerin örgütsel muhalefetin nedenlerine ilişkin görüşleri. *İlköğretim Online*, 14(3), 885-898. Erişim adresi: <https://doi.org/10.17051/ieo.2015.86261>
- Daumiller, M., Rinas, R., Hein, J., Janke, S., Dickhäuser, O., & Dresel, M. (2021). Shifting from face-to-face to online teaching during COVID-19: The role of university faculty achievement goals for attitudes towards this sudden change, and their relevance for burnout/engagement and student evaluations of teaching quality. *Computers in Human Behavior*, 118, 1-10. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.chb.2020.106677>
- Dewey, J. (2019). *Okul ve toplum* (Çev: H. A. Başman). Pegem Akademi.
- Dilekçi, K. ve Kaya, A. (2021). Öğretmen tükenmişliğinin bir yordayıcısı olarak okulun duygusal iklimi. *MSGSÜ Sosyal Bilimler*, 1(23), 325-348.
- Dilekçi, Ü., Limon, İ., & Sezgin Nartgün, Ş. (2021). Prospective teachers' metaphoric perceptions of "student, teacher and school". *Kastamonu Education Journal*, 29(2), 403-417. doi: 10.24106/kefdergi.795433
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumları düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Doğan, C. (2005). Türkiyede sınıf öğretmeni yetiştirme politikaları ve sorunları. *Bilgi (Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi)*, 35, 133-149.
- Doğan, Ü., Abdurrezzak, A., Yıldızbaş, S. ve Özkul, R. (2021). Uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin örgütsel muhalefet ve örgütsel yalnızlık algı düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 1086-1099.
- Doğan, Ü., Yıldızbaş, Y. V., Abdurrezzak, S., & Özkul, R. (2021). Uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin örgütsel muhalefet ve örgütsel yalnızlık algı düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 1086-1099.
- Dolunay, A. B., & Piyal, B. (2003). Öğretmenlerde bazı mesleki özellikler ve tükenmişlik. *Kriz Dergisi*, 11(1), 35-48. doi: 10.1501/Kriz_0000000189.
- Dönmez, İ. (2018). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Biruni Üniversitesi.
- Durdudiler, A. A. (2019). *Birleştirilmiş sınıfta görev yapan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile yaşam doyumlarının incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Edelwich, J. ve Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions*. Human Sciences Press.
- Elmas, B. (2019). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile örgüt kültürü arasındaki ilişki: İstanbul ili Küçükçekmece ilçesi örneği* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Erdal, İ. (2020). *Öğretmen görüşlerine göre okullarda örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Erdemoğlu Şahin, D. (2007). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.

- Fraenkel, J. R. ve Wallen, N. E. (2009). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill.
- Friedman, I. A. (2000). Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 595-606. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4679\(200005\)56:5<595::AID-JCLP2>3.0.CO;2-Q](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4679(200005)56:5<595::AID-JCLP2>3.0.CO;2-Q)
- Garner, J. T. (2009). When things go wrong at work: an exploration of organizational dissent messages. *Communication Studies* 60(2):197-218. Doi: 10.1080/10510970902834916
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update* (10a.ed ed.). Boston: Pearson.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi (İzmir ili kırsal ve kentsel yöre karşılaştırması)* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Göktepe, A. (2016). *Tükenmişlik sendromu*. Nesil Yayınevi.
- Graham, J.W. (1986). Principled organizational dissent: a theoretical essay. *Research in Organizational Behavior*, 8, 1-52. Erişim adresi: library.bilkent.edu.tr.
- Granados, L., Aparisi, D., Inglés, C.J., Aparicio López, M. del P., Fernández Sogorb, A., & García Fernández, J. M. (2019). Do the factors of depression, anxiety and stress predict the dimension of depersonalization and low personal fulfillment in teachers?. *European Journal of Child Development, Education and Psychopathology*, 7(1), 83-92. Erişim adresi: <https://doi.org/10.30552/ejpad.v7i1.91>
- Gülbahar, G. (2004). Birey toplum eğitim ve öğretmen. *HAYEF Journal of Education*, 1(1), 223-236.
- Güteryüz, A. (2019). *Kişilik özellikleri ve tükenmişlik* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Güllüce, A. Ç., & Işcan, Ö. F. (2010). Mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 7-29.
- Gündüz, B. (2004). *Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve mesleki bazı değişkenlere göre yordanması* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Gündüz, B. (2005). İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 152-166.
- Gür, S. T. (2019). *Görsel sanatlar öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Bolu ili örneği)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Gürler, M. (2020). *Okul yöneticilerinin açık liderlik davranışlarının örgütsel muhalefet etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Heinemann, L. V. ve Heinemann, T. (2017). Burnout research: emergence and scientific investigation of a contested diagnosis. *Sage Open* 7(1), 1-12.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2012). *Eğitim yönetimi: teori, araştırma ve uygulama* (Çev. Ed.: S. Turan). Nobel Yayıncılık.
- Işıkhani, V. (2004). *Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*. Sandal Yayınları.
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Nobel Yayıncılık
- Izgar, H. (2014). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*. Eğitim Yayınevi.
- İnce, B. N. ve Şahin A. E. (2015). Maslach tükenmişlik envanteri-eğitimci formu'nu Türkçeye

- uyarlama çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2), 385-399.
- Kadı, A. ve Beytekin, O. F. (2015). Okul kültürü ve örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişkinin mesleki değerler aracılığıyla araştırılması. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 71-97.
- Kale, F. (2007). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Niğde Üniversitesi.
- Kanmaz, U., & Can, A. (2024). Örgütsel bağlılık ve örgütsel muhalefet ilişkisinin incelenmesi: bir hava kargo sektörü örneği. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 94-114.
- Karakuş, G. (2008). *Özel ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Karaman, A. M. (2009). *İlköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin tükenmişlik seviyelerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Kassing, J. W. (1997). Articulating, antagonizing, and displacing: A model of employee dissent. *Communication Studies*, 48(4), 311-332.
- Kassing, J. W. (1998). Development and validation of the organizational dissent scale. *Management Communication Quarterly*, 12(2), 183-229.
- Kassing, J. W. & Avtgis, T. A. (1999). Examining the relationship between organizational dissent and aggressive communication. *Management Communication Quarterly*, 13(1), 100-115.
- Kassing, J. W. & Avtgis T. A. (2001). Dissension in the organization as it relates to control expectancies. *Communication Research Reports*, 18(2), 118-127.
- Kassing, J. W. & Armstrong, T. A. (2002). Someone's going to hear about this: examining the association between dissent-triggering events and employee's dissent expressions. *Management Communication Quarterly*, 16(39), 39-65.
- Kassing, J. W. (1998). Development and validation of the organizational dissent scale. *Management Communication Quarterly*, 12(2), 183-229.
- Kassing, J. W. (1997). Articulating, antagonizing, and displacing: A model of employee dissent. *Communication Studies*, 48(4), 311-332.
- Kaufhold, J. A. & Johnson, L. R. (2005). The analysis of the emotional intelligence skills and potential problem areas of elementary educators. *Education*, 125(4), 615-627.
- Kavak, O. (2016). *Örgütsel adalet algısının örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefet davranışı üzerine etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kafkas Üniversitesi.
- Kavak, O. ve Kaygın, E. (2018). Örgütsel adalet algısının örgütsel muhalefet davranışı üzerindeki etkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 33-51.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(20), 191-212.
- Kesen, M. ve Pabuçcu, H. (2016). Örgütsel muhalefet ve işe yabancılaşmanın duygusal tükenmişliğe etkisinin anfiş modeli ile incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(42), 1552-1563.
- Korucuoglu, T. (2016). *Örgütsel güç oyunları ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Lambert, E. G., Barton, S. M., & Hogan, N. L. (2015). The consequences of emotional burnout among correctional staff. *SAGE Open*, 5(2), 1- 15.

- Leiter, M.P. & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1002/job.4030090402>
- Lunenburg, F. C. ve Ornstein A. C. (2013). *Eğitim yönetimi* (Çev. Ed.: G. Arastaman). Nobel Yayıncılık.
- Malak, B. (2009). *Hemřirelerin kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E., (1981). The Measurement Of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C. ve Michael P Leiter, (2016). Understanding the Burnout Experience: Recent Research and its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry*, 2, 103-111.
- Meier, S. T. (1983). Toward a theory of burnout. *Human Relations*, 36(10), 899-910.
- Mestçioğlu, Ö. (2007)<http://www.psikonet.com/konu.asp?kid=203> Alındığı Tarih 21.07.2007
- Miceli, M. P. (2004). Whistle-blowing research and the insider: Lessons learned and yet to be learned. *Journal of Management Inquiry*, 4, 364-366. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1177/1056492604270801>
- Nartgün, ř. S. ve Demirer, S. (2012). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 139-157.
- Naz, S., & Sandhu, M. A. (2020). Role of Perception of Politics in Enhancing Organizational Dissent: Case of Pakistan Telecom Sector. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 6(2), 807-819.
- Otaçioğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Öktem, E. (2009). *İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi* (Afyonkarahisar- Sandıklı Örneği) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ege Üniversitesi.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Ötken, A. B., & Cenkeci, T. (2013). Beş faktör kişilik modeli ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 41-51.
- Özdemir ve Kılıç (2003). Cumhuriyet üniversitesi dış hekimliği fakültesi akademik personelinde tükenmişlik ölçeğinin üç yıllık arayla değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi Dergisi* 6, 14-18.
- Özdemir, A. (2013). Öğretim elemanlarının kullandıkları güç kaynakları ile öğretmen adaylarının örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki: iç motivasyonun aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2), 269-291.
- Özdemir, M. (2013). Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri. *Ankara ili örneği. Eğitim ve Bilim*, 38(138), 113-128.
- Özdemir, M. (2010). *Ankara ili kamu genel liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Özdemir, S. ve Akkaya, E. (2013). Genel lise öğrenci ve öğretmenlerinin okul ve ideal okul algılarının metafor yoluyla analizi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 295-322.

- Özipek, A. (2006). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyleri ve nedenleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Öztürk, M. A. ve Erdem, M. (2020). Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 926-958.
- Özyolcu, E. (2015). *Eğitim yönetimi temelinde öğretmenlerin ve yöneticilerin aşırı iş yükü, tükenmişlik ve sosyal destek durumlarının incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yakın Doğu Üniversitesi.
- Platsidou, M. (2010). Trait emotional intelligence of greek special education teachers in relation to burnout and job satisfaction. *School Psychology International*, 31(1), 60-76.
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Riaza, M., Junejo, M. A., ve Shar, A. H. (2020). Leadership styles: relationship with organizational dissent and conflict management mediation analysis via cb-sem approach.
- Ruiz, J. I. (2007). Emotional climate in organizations: Applications in Latin American prisons. *Journal of Social Issues*, 63(2), 289-306.
- Sadykova, G., ve Tutar, H.(2014). Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 1-16.
- Saruhan, U. (2019). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile psikolojik dayanıklılık, algılanan sosyal destek ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Schiavo, A. (2022, Temmuz 28). Why Female Employees are Burning Out at a Faster Rate than Men. 2020. <https://www.benefitnews.com/news/why-female-employees-are-burning-out-at-a-faster-rate-than-men>
- Shahinpoor, N. ve Matt, B. F. (2007). The Power of one: dissent and organizational life. *Journal of Business Ethics* (74), 37-48.
- Sims, R. L. & Keenan, J. P. (1998). Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics*, 17, 411-421.
- Spector, P. E. (2006). *Industrial and organizational psychology: research and practice*. John Wiley & Sons Inc
- Sürgevil, O. (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu*. Nobel Yayıncılık.
- Şahin, Ş. (2008). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeyleri*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Şanlı, S. (2006). *Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Şencan, D. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Şentürk, F. K. ve Coşkun, M. (2018). Liderlik tiplerinin örgütsel muhalefet üzerindeki etkileri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1703-1721.
- Şimşek, H. (2007). *Toplam kalite yönetimi: kuram, ilkeler, uygulamalar*. Seçkin Yayıncılık.
- Taymaz, H. (2009). *Okul yönetimi*. Pegem Akademi.
- Torun , A. (1997). Stres ve tükenmişlik, endüstri ve örgüt psikolojisi İçinde, Ed.Suna Tevrüz, 2.

Baskı. Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Ortak Yayını, İstanbul, 43-53.

- Tosun, M. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin duygusal zekâ ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.
- Toytok, E. H. ve Uçar, A. (2018). The effect of administrators behaviors that involves favoritism on organizational opposition, *Journal of Education and Training Studies*, 6(3), 68-77. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1175575>
- Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2002). Normal çocuklarla çalışan anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 1-11.
- Tunaboylu, M. (2015). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Okan Üniversitesi.
- Turan, S., Yıldırım, N., ve Aydoğdu, E. (2012). Okul müdürlerinin kendi görevlerine ilişkin bakış açıları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2(3), 63-76.
- Tümkiye, S. (1996). Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları [Yayımlanmamış doktora tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Uçar, A. (2016). *Yöneticilerin kayırmacı davranışlarının örgütsel muhalefet üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Siirt Üniversitesi.
- Uys, T. (2008). Rational loyalty and whistleblowing: The South African context. *Current Sociology*, 56(6), 904-921
- Vaezi, S. & Fallah, N. (2011). The relationship between self-efficacy and stress among Iranian efl teachers. *Journal of Language Teaching & Research*, 2(5), 1168- 1174.
- Yaşa, R. (2018). *Liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Yıldırım U. (2016). *Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetimi arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Yıldırım, A. (2020). Örgütsel adalet algısının örgütsel muhalefet davranışına etkisi: eğitim çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 203-219.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 8(6), 853-879.
- Yıldız, S. M. 2015. *Lider-üye etkileşimi, işyerinde mobbing ve mesleki tükenmişlik ilişkisi*. Detay Yayıncılık.
- Yılmaz Toplu, N. (2012). *Okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi.
- Yılmaz, T.(2019). *İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri (Hakkâri ili örneği)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Yurteri, İ. S. ve Demir, M. K. (2022). Uzaktan eğitim sürecinde sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik durumlarının değerlendirilmesi. *Uluslararası Bilim ve Eğitim Dergisi*, 5(2), 90-112.
- Zeng, C., Permyakova, T. M., Smolianina, E. A., & Morozova, I. S. (2020). Exploring the Relationships between Employee Burnout, Organizational Dissent and Work-family Culture in Russian Organizations. *Journal of Intercultural Communication Research*, 49(2), 119-132.

8. EKLER

EK-1 Kişisel Bilgi Formu

Bu araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiye yönelik algılarını saptamaktır.

Sayın meslektaşım,

Bu araştırma için sizin görüşlerinize ihtiyaç duymaktayım. Ölçeklere yanıt vermek tahminen 4-5 dakika sürmektedir. Elde edilen veriler sadece araştırma kapsamında kullanılacaktır. Araştırmaya katılmada gönüllülük esas olup, istediğiniz zaman çalışmadan çekilme hakkınız bulunmaktadır. Göstermiş olduğunuz ilgi ve çok değerli katkılarınız için teşekkür ederim.

Vahit Refik KURTAY

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı Sınıf Eğitimi Yüksek Lisans Program Öğrencisi

Araştırma için üniversite Etik Kurul ve MEB Araştırma İzni alınmıştır.

Araştırmaya gönüllü olarak katılacak öğretmenlerin doldurması gereken kişisel bilgi formunda yer alan bilgiler:

Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek

Medeni Hali ☐ Evli ☐ Bekar

Öğrenim Durumunuz: ☐ Lisans ☐ Lisansüstü

Yaşınız: ☐ 21-30 yaş ☐ 31-40 yaş ☐ 41-50 yaş ☐ 51 ve üstü yaş

Mesleki Kıdem: ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 yıl ve üstü

EK-2 Örgütsel Muhalefet Ölçeği

Örgütsel Muhalefet Ölçeği

	Maddeler	Hiç katılmıyorum (1)	Çok az katılıyorum (2)	Orta düzeyde katılıyorum (3)	Büyük oranda katılıyorum (4)	Tamamen katılıyorum (5)
1	Okulumda soru sormaktan veya karşıt fikirler sunmaktan <u>çekinirim</u> .					
2	Okulumdaki yetersizlikleri herkesin yanında eleştiririm.					
3	Okul yönetimini <u>sorgulamam</u> .					
4	Okul politikalarını sorgulamaktan <u>çekinirim</u> .					
5	Diğer öğretmenler okuldaki örgütsel değişiklikleri sorguladıklarında onların yanında yer alırım.					
6	Bu okula ilişkin eleştirilerimi diğer öğretmenlerle açıkça paylaşıyorum.					
7	Okul politikalarından memnun olmadığımda bunu herkese bildiririm.					
8	Okulda alınan kararlara katılmadığımda bu durumu müdüre <u>söylemem</u> .					
9	Diğer öğretmenlerle bu okulda işlerin yapılış şekline ilişkin duygularımı paylaşıyorum.					
10	Okulda alınan kararları sorgulamak istediğimde bu durumu müdür ya da müdür yardımcısıyla konuşurum.					
11	Okulumu diğer öğretmenlerin yanında <u>eleştirmem</u> .					
12	Okuldaki yetersizlikleri gidermek için müdür ya da müdür yardımcısına önerilerde bulunurum.					
13	Yönetimle anlaşılamadığımız konuları kendilerine <u>bildirmem</u> .					
14	Öğretmenlere adil davranılmadığına inandığımda bunu yönetime bildiririm.					
15	İş arkadaşlarımla okuldaki rahatsızlık verici konuları rahatça konuşurum.					

EK-3 Örgütsel Muhalefet Ölçeği İzni



Abidin DAĞLI

Alıcı: ben ▼

27 Ara 2022 Sal 15:06 (11 gün önce)



Sn. Vahit Refik Kurtay,

Tarafımızdan Türkçe uyarlanan Örgütsel Muhalefet Ölçeğini kaynak göstermek koşuluyla çalışmalarınızda memnuniyetle kullanabilirsiniz. Başarılar diliyorum. Sevgilerimle.

Doç. Dr. Abidin DAĞLI

Kime: Abidin DAĞLI

Konu: Re: Ölçek izni hakkında/Örgütsel Muhalefet Ölçeği

EK-4 Maslach Tükenmişlik Ölçeği

BÖLÜM-2

Yönerge: Aşağıda verilen maddelerin karşısındaki seçeneklerden size en uygun gelen seçeneği "X" işareti ile işaretleyiniz.

MADDELER	SEÇENEKLER						
	Hiç bir zaman	Yılda birkaç kez	Ayda bir kez	Ayda birkaç kez	Haftada bir kez	Haftada birkaç kez	Her gün
1. Öğretmenlikten duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamam gerektiğinde kendimi yorgun hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. Öğrencilerimin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. Bazı öğrencilere sanki nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. Bütün gün öğrencilerle çalışmak beni gerçekten zorluyor.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. Bir öğretmen olarak öğrencilerin yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. Öğretmenliğe başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok duyarısızlaştım.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11. Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığını düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12. Kendimi çok zinde hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13. Öğretmenlik mesleğinin beni hayal kuruluğuna uğrattığını düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14. Öğretmenlikte iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15. Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16. Öğrencilerle çalışıyor olmak beni oldukça strese sokuyor.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17. Rahat bir çalışma ortamını öğrencilerimle birlikte kolayca yaratabiliyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18. Öğrencilerimle iç içe gerçekleştirdiğim bir çalışmadan sonra içimin coşkusuyla dolduğunu hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19. Öğretmenlikte kayda değer pek çok şey başardım.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20. Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacağımı gibi hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
21. İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle oldukça sakin bir şekilde baş ediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
22. Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

❖ Lütfen her bir maddeyi cevapladığınızdan emin olunuz ve anketi cevaplamaya üçüncü bölüm ile devam ediniz.

EK-5 Maslach Tükenmişlik Ölçeği İzni



NURİ BARIŞ İNCE

Alıcı: ben ▼

15:50 (3 saat önce)



Sayın Kurtay, uyarlamasını yapmış olduğumuz MTE-EF'yi ilgili makaleyi referans göstererek çalışmalarınızda kullanabilirsiniz. Etik duyarlılığınız için teşekkür eder, araştırmanızda başarılar dilerim.

Nuri Barış İNCE, Dr.
Yenilikçi Öğrenme Okulları
Güzembahçe/İZMİR

...

EK-6 Araştırmanın Valilik İzni



T.C.
BATMAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-71214596-604.02-71918962
Konu : Araştırma Uygulama İzin Talebi
(Vahit Refik KURTAY)

09.03.2023

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi a) Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Rektörlüğünün 28.02.2023 tarihli ve 2300028618 sayılı yazısı.
b) Millî Eğitim Bakanlığının 21.01.2020 tarihli ve 1563890 sayılı Araştırma Uygulama İzinleri 2020/2 Nolu Genelgesi.
c) Millî Eğitim Bakanlığının 31.08.2020 tarihli ve 11719784 sayılı Makam Onayı ile Değişiklik Yapılan 21.01.2020 tarihli ve 1563891 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Sosyal Etkinlik İzinleri Yönergesi.

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı, Sınıf Eğitimi yüksek lisans programı öğrencisi Vahit Refik KURTAY'ın "Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Algıları İle Mesleki Tükenmişlikleri Arasında İlişki" konulu anket çalışmasını Batman Merkez İlçe sınırlarında bulunan İlkokullarındaki sınıf öğretmenlerine yönelik düzenlemek istediğine dair ilgi (a) yazı ve anket formu ilişikte sunulmuştur.

Söz konusu anket çalışmasını, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, taraf olunan uluslararası anlaşmalar ve sözleşmeler başta olmak üzere, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkındaki Kanun ile yürürlükte olan tüm yasal düzenlemeler ve Türk Millî Eğitiminin genel ve özel amaçlarına uygun olacak şekilde, ilgi (b) ve (c) Genelge ve Yönerge doğrultusunda, denetimi okul idaresinde olmak üzere, okul faaliyetlerini aksatmadan ve gönüllülük esasına göre yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ahmet ÇIN
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR
Mahmut KURTARAN
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü