



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 9 Sayı: 42 Volume: 9 Issue: 42

Şubat 2016 February 2016

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

**ÖRGÜTSEL MUHALEFET VE İŞE YABANCILAŞMANIN DUYGUSAL TÜKENMİŞLİĞE ETKİSİNİN
ANFIS MODEL İLE İNCELENMESİ
THE INVESTIGATION OF THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL DISSENT AND WORK ALIENATION
ON EMOTIONAL BURNOUT VIA ANFIS MODEL**

Mustafa KESEN*
Hakan PABUÇCU**

Öz

Bu çalışmanın amacı örgütsel muhalefet ve işe yabancılaşmanın öğretim elemanlarının duygusal tükenmişlik seviyelerine etkilerini belirlemektir. Bu amaçla 11 farklı devlet üniversitesinde görev yapmakta olan 255 kişilik bir örneklem üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen veriler güvenilirlik analizi, açılmalı faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri ile incelenmiştir. Aynı zamanda hipotezlerin test edilmesinde ANFIS model kullanılmış ve sonuçlar regresyon analizi ile karşılaştırılarak en iyi model belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre örgütsel muhalefetin yatay ve dikey muhalefet boyutu işe yabancılaşmanın güçsüzleşme boyutunu olumsuz yönde etkilemektedir. Aynı şekilde dikey muhalefet işe yabancılaşmanın anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma boyutlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Yatay muhalefet ise anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma boyutlarını olumlu yönde etkilemektedir. Diğer taraftan işe yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşmadan oluşan tüm boyutları öğretim elemanlarının duygusal tükenmişliklerini pozitif yönde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel muhalefet, İşe Yabancılaşma, Duygusal Tükenmişlik, Öğretim Elemanları, ANFIS Model.

Abstract

The aim of this study is to investigate the effect of organizational dissent and work alienation on emotional burnout of academicians. For this purpose, a survey was conducted on a sample consisting of 255 employees working in 11 different public universities. The data were analyzed with reliability analysis, exploratory factor analysis, correlation analysis and regression analysis. Besides, ANFIS model was used to test research hypotheses and it was tried to determine the best model by comparing the results with regression analysis. According to the results, articulated dissent and lateral dissent dimensions of organizational dissent negatively affect powerlessness dimension of work alienation. Likewise, articulated dissent negatively affects meaninglessness and self-estrangement dimensions of work alienation. Lateral dissent, on the other hand, positively affects meaninglessness and self-estrangement dimensions of work alienation. Moreover, all dimensions of work alienation which are powerlessness, meaninglessness and self-estrangement have positive effects on academicians' emotional burnout.

Keywords: Organizational Dissent, Work Alienation, Emotional Burnout, Academicians, ANFIS Model.

1. GİRİŞ

Günümüzde bireylere düşüncelerini ifade etme imkânının verilmesi, modern yöneticiliğin özelliklerinden sayılmaktadır. Fakat olumlu, yaratıcı, bilgi aktarıcı fikirlerin yanında çalışanların örgüt veya yöneticilerin düşüncelerinin aksini belirten düşünceler üretmesi de organizasyonlarda sıkça karşılaşılabilen bir durumdur. Bu noktada yöneticilerin karşıt fikirlere karşı açıklığı önem kazanmaktadır. İşyerinde demokratik bir hava oluşturabilen, diğer fikirlere saygıyı önemseyen ve gerekirse aykırı düşünceleri uygulamaya geçirebilen bir yönetime olan ihtiyaç gün geçtikçe artmaktadır. Çünkü günümüz demokrasi kültürüne ve siyasetten de gelen muhalefet düşünce sistemine alışan bireyler, muhalefet etmeye eskisinden daha fazla yönelmektedirler.

Örgütsel muhalefet performansı düşürme, değişime engel olma, zaman kaybetme gibi olumsuz çıktılarının yanında örgütün demokratikleşmesinin de önünü açabilmektedir. Dolayısıyla örgütsel problemlerin belirlenmesi ve çözüme kavuşturulmasına da katkı sağlayabilmektedir. Muhalefet olanlar örgütteki etkisizliği azaltma, iş arkadaşlarına, bireye veya örgüte zarar gelmesini önleme gibi mantıklı nedenlerle muhalefet edebilmektedirler (Kassing ve Armstrong, 2002). Dolayısıyla sesini karar verici ve uygulayıcılara duyurabilen çalışanların işyerlerini ve işlerini daha çok sahiplenmeleri beklenebilir. Bu durumda çalışanların işe yabancılaşmaları ve sonucunda da duygusal tükenmişlikleri engellenebilecektir. İşe yabancılaşma genel olarak işe karşı ilgisiz olma ve çalışmayı sağlayan coşkudan mahrum kalma şeklinde ifade edilirken (Kobasa vd., 1982), duygusal tükenmişlik çalışanların fiziksel ve psikolojik olarak yetersizleştiklerini hissetmeleri, aşırı yorgun olmaları ve tükenmeleri şeklinde açıklanmaktadır (Maslach ve

* Yrd. Doç. Dr., Adnan Menderes Üniversitesi, Söke İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, m_kesen@hotmail.com

** Yrd. Doç. Dr., Bayburt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hpabuccu@bayburt.edu.tr

Jackson, 1981: 99; Jackson ve Schular, 1983: 59). Konuyla ilgili olarak Ceylan ve Sulu, (2010: 67) çalışanlara söz hakkını vermemenin ve eleştirileri dikkate almamanın işe yabancılaşmaya yol açtığını belirtmektedirler. Yabancılaşmanın ise tükenmişliğe yol açtığı birçok çalışmada ifade edilmektedir (örn. Elma, 2003; Uysaler, 2010; Babür, 2009).

Bahsi geçen bilgiler ışığında bu çalışmada örgütsel muhalefet, işe yabancılaşma ve duygusal tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Bu çerçevede bu çalışmanın amacı örgütsel muhalefet ve işe yabancılaşmanın öğretim elemanlarındaki duygusal tükenmişliğe etkisini belirlemek ve böylece araştırma değişkenleri ile ilgili literatüre katkıda bulunmaktır. Araştırma modeline göre, örgütsel muhalefet işe yabancılaşmayı, işe yabancılaşma da duygusal tükenmişliği azaltmaktadır. Araştırmada öncelikle konu ile ilgili literatür taraması yapılmış, çalışmanın tasarımı, uygulanması ve anket verilerinin analizi aşamaları ele alınmış ve ardından sonuçlar yorumlanmıştır. Elde edilen bulguların üniversite yöneticilerine, araştırmacılara, öğretim elemanlarına ve ilgili diğer kişi ve kuruluşlara önemli ipuçları sunacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Muhalefet

Örgütsel muhalefet çalışanların, yöneticilerin ve örgütün politika ve uygulamaları hakkındaki memnuniyetsizliklerini ifade etmeleri ile ilişkilendirilmektedir (Kassing, 1997: 2002). Örgütsel muhalefet fikir uyumsuzluklarının ve anlaşmazlıkların yaşanmasının yanında bunu söz ve fiillerle ifade etmeyi de içermektedir. Muhalef düşüncü çalışanlar tarafından yöneticilere, iş arkadaşlarına, astlara veya herhangi birine aktarılabilir.

Çalışanların neden ve nasıl muhalefet ettiklerini anlamak için Kassing (1997, 1998) 4 aşamalı bir muhalefet süreci ortaya koymuştur. İlk aşamada çalışanı örgütün düşüncesinden ayıran tetikleyici bir faktör ortaya çıkmaktadır. İkinci aşamada çalışan muhalefet kararını etkileyen bireysel, ilişkisel ve örgütsel faktörler ile ifade tarzı seçimine odaklanmaktadır. Üçüncü aşamada çalışan karşı olmanın risklerini belirlemekte ve son aşamada muhalif düşüncesini diğerleri ile paylaşmaktadır.

Örgütsel muhalefet süreç adaletini sağlama (Avery ve Quinones, 2002; Korsgaard ve Roberson, 1995) ve karar alma yeteneklerini geliştirme (Hegstrom, 1991; Janis, 1982; Redding, 1985) gibi hem bireylere hem de örgütlere birtakım faydalar getirebilmektedir. Dolayısıyla elde edilebilecek olumlu sonuçlardan dolayı çalışanlar muhalif düşüncelerini iletmeye yönelebilmekte ve yöneticiler de çalışanlardan gelen geri bildirimlere daha fazla önem verebilmektedirler. Hatta Graham (1986: 28) yöneticilerin muhalif davranışları ödüllendirme davranışı bile sergileyebileceğini ifade etmektedir.

Kassing (1998) örgütsel muhalefeti dikey muhalefet (articulated/upward dissent), yatay muhalefet (lateral dissent) ve yer değiştirmiş muhalefet (displaced dissent) olmak üzere üç alt boyuta ayırmıştır. Dikey muhalefet, muhalif düşüncüyü açıktan ve direkt olarak yönetim kademesine veya yöneticilere açıklamayı ifade etmektedir. Yapılan eleştirilerin yöneticiler tarafından yapıcı eleştiriler olarak algılanacağı düşünüldüğünde ve muhalif olmanın olumsuz sonuçlar doğurmayacağına inanıldığında dikey muhalefete başvurulmaktadır. Yatay muhalefet ise örgüt üyelerinin muhalif görüşlerini, örgütteki dengeler üzerinde etkisi olmayan diğer örgüt üyelerine ifade ettiklerinde oluşmaktadır (Kassing, 1998: 191'den aktaran Dağlı, 2015: 200). Yer değiştirmiş muhalefet ise çalışanların aykırı fikirlerini örgüt dışındakilere veya örgütteki dengeleri etkileme ihtimali olmayan örgüt üyelerine aktarmayı içermektedir. İş dışındaki arkadaşlar, eşler, yabancılar veya aile üyeleri örgüt dışındakilere örnek olarak verilebilir. Çalışanlar aykırı düşüncelerini bu kişilere aktarmanın kendilerini olumsuz yönde etkileme ihtimalinin daha düşük olduğunu düşündüğünden bu muhalefet stratejisine yönelmektedirler (Kassing, 1998: 192).

2.2. İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma, kişinin kendini bütün olarak hissedememesi ve bilincine yönelik bölünmelere yol açan eylemler ve deneyimlere maruz kalması olarak ifade edilmektedir (Bonjean ve Grimes, 1970: 366'den aktaran Özbek, 2011: 233). Yabancılaşmanın bir türü olan işe yabancılaşma ise genel olarak işe karşı ilgisiz olma ve çalışmayı sağlayan coşkudan mahrum kalma şeklinde ifade edilmektedir (Kobasa vd., 1982). Yabancılaşma sonucu bireyler iş için çok az enerji hissetmekte ve dışsal ödüllere önem vermemektedirler (Mohan, 2013). Yabancılaşma, çalışanların iş çevresi kişisel ihtiyaçları karşılamadığında, iş ile ilgili değerler kişisel değerlerle uyum sağlamadığında ve genel olarak iş çevresi çalışanı mutlu etmediğinde daha çok ortaya çıkmaktadır (Sarros vd., 2002).

Seeman (1971) işe yabancılaşmanın güçsüzlük duygusu (powerlessness), anlamsızlık duygusu (meaninglessness), kuralsızlık / normsuzluk (normlessness), yalıtılmışlık duygusu (isolation) ve kendine yabancılaşma (self-estrangement) şeklinde beş farklı boyutu olduğunu ifade etmektedir. Güçsüzlük, birey davranışlarının istenilen sonuçları elde etmede yetersiz kalacağına inandığında ortaya çıkmaktadır (Kakabadse, 1986: 459). Yani güçsüzlük iş üzerinde kontrolün kaybedilmesiyle ve işteki otonominin azalmasıyla ortaya çıkan yetersizlik duygusudur (Ashforth, 1989). Anlamsızlık, bireyin tüm üretim

süreçlerine çok az katkı yaptığı duygusuna kapılması ve böylece işteki kendi rolünü anlamsız bulması ile ilişkilendirilmektedir (Mottaz, 1981: 515-516). Çalışanların işlerini sıkıcı, heyecansız ve diğer işler ile ilgisiz bulmasının işleri anlamsızlaştırdığı ifade edilmektedir (Sarros vd. 2002: 288). Kuralsızlık/Normsuzluk, amaçlara ulaşmak için ihtiyaç halinde kural dışı eylemlerin gerekliliğine inanılması ve toplumsal düzene uyulmaması şeklinde açıklanmaktadır (Seeman, 1959). Yalıtılmışlık duygusu, duygusal olarak örgütten ve diğer çalışanlardan uzaklaşmak olarak ele alınmaktadır (Ceylan ve Sulu, 2010). Kendine yabancılaşma ise iş sürecinin ve işe yapılan katkıların bireye yabancı hale geldiğinde ortaya çıkmaktadır. Bu durumda çalışanlar açısından dışsal ödüllerin çekiciliği yok olmakta, çalışanlar içsel motivasyondan da mahrum kalmakta ve kendilerine yabancılaştıklarına dair söylemlerde de bulunmaktadır (Mottaz, 1981).

İş yaşamındaki işbölümü, sabit bir işte çalışma, monotonluk, yöneticilerle yaşanan çatışmalar, diğer çalışanlarla yaşanan olumsuz ilişkiler, kararlara katılamama, çalışma koşullarının ağırlığı, ülkenin ekonomik yapısı, örgüt büyüklüğü, kişisel özellikler, çağımızın özellikleri gibi etmenler işe yabancılaşmanın bazı nedenlerindedir (Hoşgörür, 1997; Bayındır, 2002: 9-10; Çakır, 2006: 112). İşe yabancılaşma ise iş ve yaşam tatminin kaybolması, düşük üretkenlik, düşük motivasyon, yüksek iş stresi, iş ve örgüte karşı düşük sadakat, yüksek düzeyde işgücü devri ve işten kaçınma, işe karşı soğuma, işten uzaklaşma ve düşük örgütsel sağlık algısı gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Tutar, 2004: 183).

2.3. Duygusal Tükenmişlik

Duygusal tükenmişlik aşırı çalışma ve sürekli hale gelmiş iş sorunlarından kaynaklanan kronikleşmiş fiziksel ve duygusal zarar görmüştük hali şeklinde ifade edilebilir (Shirom, 1989; Zohar, 1997) ve bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarındaki azalışı içermektedir (Maslach vd., 2001: 402; Wright ve Douglas, 1997: 492).

Duygusal tükenmişlik kaynaklar tükendiğinde, kaynakların tükeneneceği hissedildiğinde, işteki başarıyı sağlamak için gerekli olan kaynakların yetersiz olduğu algılandığında veya kaynaklara yapılan yatırımlardan alınması gereken geri dönüşlerin alınmadığı düşünüldüğünde ortaya çıkmaktadır (Hobfoll, 1988). Sosyal destek, iş geliştirme fırsatlarının varlığı, karar alma süreçlerine katılım derecesi, özerklik düzeyi ve davranış çıktılarının değerlendirilmesi (örn. ödül) gibi faktörler ise bu kaynaklara örnek olarak verilebilir (Lee ve Ashforth, 1996). Uzun süreli gerginlik veya tükenmişlik, bireyler stres yapımcılarla mücadele edecek duygusal kaynaklara artık sahip olmadıklarını düşündüklerinde ortaya çıkmaktadır (Hobfoll, 1989; Lee ve Ashforth, 1996).

Bitkin ve tükenmiş olduğunu ifade eden bireyler sorunlarla başa çıkma mekanizmalarından yoksun kaldıklarından yakınmaktadır (Leiter, 1991). Bunun sonucunda ise iş tatmininde azalma, işten ayrılmalarda artma ve iş performansında düşüşler yaşama problemleri ile karşılaşabilmektedir (Lee ve Ashforth, 1996). Aynı şekilde duygusal tükenmişlik depresif duygulanım, desteksiz ve güvensiz hissetme, ümitsizlik, evde gerilim ve tartışmalar, kızgınlık, sabırsızlık, huzursuzluk gibi olumsuz durumlarda artışa sebep olurken nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi pozitif duygulanımlarda ise azalmalara yol açabilmektedir (Ersoy vd., 2001).

2.4. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler ve Araştırma Hipotezleri

Çalışanların muhalefet edememelerinin temel nedenlerinden biri kendilerini güçsüz hissetmeleridir. Fakat düşüncelerini ifade edemeyen çalışanların sessiz kalacakları ve bu durumun devamlı böyle devam edeceği düşünülmemelidir. Çalışanların birçoğu sessizliğini işe karşı güvensizliklerini arttırarak ve iş üzerindeki öz yönetim algılarını düşürerek, yani işlerine yabancılaşarak göstermektedirler (Archibald, 1992). İşleri üzerindeki kontrollerinin azalmasından dolayı çalışanların kendilerini ifade edememeleri işe yabancılaşmalarına sebep olmaktadır (Mendoza ve Lara, 2007).

Muhalefet etmeyi engelleyen süreçlerden karar almada merkezileşmenin artması, çalışan katılımına ve özerk yönetime önem verilmemesi, örgütlerin katı hiyerarşik yapılardan oluşması gibi hususlar, işe karşı yabancılaşmaya sebep olmaktadır (Aiken ve Hage, 1966; Pearlin, 1972).

İçsel bir süreç olan yabancılaşma, tükenmişlik gibi gözle görülebilir davranışsal ve dışsal süreçlere sebebiyet verebilmektedir (O'Donohue ve Nelson, 2012: 10). Powell (1994) işe yabancılaşmanın kuralsızlık, güçsüzleşme, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma ve yalıtılmışlık boyutlarının tükenmişlik ile ilişkili olduğunu belirtmektedir. Elma (2003), Uysaler (2010) ve Babür (2009) tükenmişlik sendromunun yabancılaşmanın bir sonucu olduğunu belirtmektedirler.

Çalışanların kendilerini güçsüz hissetmesi ve süreçler üzerindeki kontrol algılarının zayıflaması çalışanları tükenmişliğe sürükleyebilmektedir (Polatçı, 2007: 77). Anlamsızlık duygusu yaşayan işgörenler düşüncelerinde karmaşıklık yaşamakta ve bu belirsizlik çalışanların duyarsızlaşmasına neden olabilmektedir. Aynı şekilde işgörenlerin kendilerine yabancılaşmaları dolaylı bir tükenmişlik belirtisidir (Özler ve Dirican, 2014: 297-298).

Frisby v.d. (2015) muhalefet ile duygusal tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu belirtirken Avtçis vd. (2007) ise örgütsel muhalefet ile duygusal tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki

bulduğunu ifade etmektedirler. Mikkelsen vd. (2000) tarafından yapılan çalışmada düşüncelerini ifade edebilen ve yönetime müdahale edebilen çalışanların duygusal tükenmişlik seviyelerinin daha az olduğu bulgulanmıştır. Aynı şekilde düşünceleri ve endişeleri açıklamaya izin veren çalışan sesliliğinin tükenmişliğe negatif etkisinin olduğu belirtilmektedir (Bozionelos, 2006). Yip ve Rowlinson (2009: 742) da tükenmişliğin önlenmesi için çalışanlara müdahale hakkının verilebileceğini belirtmektedirler.

İlgili ifadelerde görüldüğü gibi örgütsel muhalefet, işe yabancılaşma ve duygusal tükenmişlik değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Dolayısıyla örgütsel muhalefet boyutlarının işe yabancılaşmanın boyutlarına negatif etkisi olacağı ve böylece azalan işe yabancılaşmanın akademisyenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerini aşağı seviyelere düşüreceği düşünülerek aşağıdaki hipotezler ve model geliştirilmiştir:

Hipotez 1: Örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutu işe yabancılaşmanın güçsüzleşme boyutunu negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Hipotez 2: Örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutu işe yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutunu negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Hipotez 3: Örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutu işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutunu negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Hipotez 4: Örgütsel muhalefetin yatay muhalefet boyutu işe yabancılaşmanın güçsüzleşme boyutunu negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Hipotez 5: Örgütsel muhalefetin yatay muhalefet boyutu işe yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutunu negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

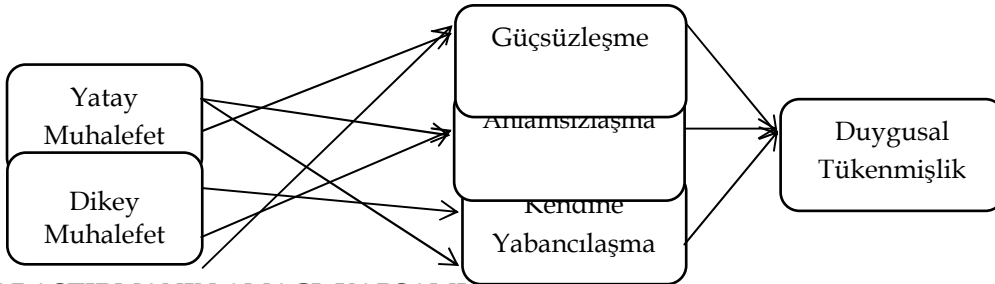
Hipotez 6: Örgütsel muhalefetin yatay muhalefet boyutu işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutunu negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Hipotez 7: İşe yabancılaşmanın güçsüzleşme boyutu duygusal tükenmişliği pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Hipotez 8: İşe yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu duygusal tükenmişliği pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Hipotez 9: İşe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutu duygusal tükenmişliği pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE YONTEMİ

Bu araştırmanın amacı Şekil 1’de gösterilen araştırma modeli doğrultusunda örgütsel muhalefetin işe yabancılaşma, işe yabancılaşmanın ise duygusal tükenmişlik üzerindeki etkilerini belirlemektir. Araştırmada kullanılan tüm ölçekler için açılımlı faktör analizleri yapılmış, ölçeklerin güvenilirlikleri test edilmiş ve değişkenler arası ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde ise regresyon analizinden yararlanılmıştır. Ayrıca yapay zekâ tekniklerinden biri olan ANFIS (Adaptive Neuro-Fuzzy Inference System) hibrit modeli vasıtası ile de bahsi geçen değişkenler arasındaki doğrusal olmayan ilişkiler belirlenmiş ve tahmin edilen modeller için mimari yapı ve parametreler sunulmuştur. Sıradan matematiksel yöntem ve araçlarla iyi tanımlanmamış veya belirsiz sistemleri modellemek çok uygun bir yöntem değildir. Bunun aksine bulanık çıkarım sistemleri, bulanık “eğer-o halde” kuralları vasıtasıyla insan bilgisi ve akıl yürütme sürecini sistemlere dâhil ederek çok daha iyi sonuçlar elde edebilmektedirler. Bulanık modelleme ilk olarak Takagi ve Sugeno (1985) tarafından geliştirilmiş birçok denetim, tahmin (Kandel, 1991) mekanizmasına uygulanmıştır. ANFIS yapısı ise temel olarak bulanık çıkarım sisteminin (BÇS) adaptif ağlara uyarlanmış halidir. Hibrit öğrenme algoritması sayesinde ANFIS bulanık “eğer-o halde” kuralları ile insan bilgisini yansıtan girdi çıktı yapısını ortaya koymaktadır. ANFIS modeli Jang (1993) tarafından geliştirilmiş doğrusal olmayan problemlerin modellenmesinde sıklıkla kullanılmıştır. Bu çalışmada ise ANFIS model hipotezlerin test edilmesinde kullanılmış ve sonuçlar regresyon analizi ile karşılaştırılarak en iyi model belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma, Marmara ve Karadeniz’de hizmet veren 11 devlet üniversitesinin akademik personelleri üzerinde uygulanmıştır. Thoenig ve Catherine (2014: 407) bazı üniversitelerdeki (Massachusetts Institute of Technology ve University of California –Berkeley) örgütsel yapıların muhalif düşüncelere karşı toleranslı

olduğunu ifade etmektedirler. Dolayısıyla gelişmiş ülkelerde ve üniversitelerde akademisyenlerin muhalif düşüncelerini ifade etmelerine izin verilmekte ve hatta teşvik edilmektedir. Diğer taraftan Harvie (2000) akademisyenlerin çeşitli nedenlerden dolayı işlerine karşı yabancılaşabildiğini ifade etmektedir. İş yükü, fazla mesai ve görevlerdeki belirsizlikler gibi faktörlerin ise akademik personellerde duygusal tükenmişliğe sebep olduğu belirtilmektedir (van Emmerik, 2002: 261). Türkiye’de üniversitelerdeki öğretim elemanlarının örgütsel muhalefet, işe yabancılaşma ve duygusal tükenmişlik algılarını ölçen ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen bir araştırmanın olmaması, bu çalışmanın gerekliliğini ve önemini daha da arttırdığına inanılmaktadır.

Bu çalışmanın evrenini üniversitelerde görev yapmakta olan çeşitli kadrolardaki akademik personeller oluşturmaktadır. Evrenden örneklem seçimi için tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme metodu kullanılmıştır. Araştırma değişkenleri ile ilgili çalışanların algılarını ölçmek için akademik personellere elektronik posta gönderilmiş ve katılımcılara çalışmanın amacından bahsedilerek anket yolu ile veriler toplanmıştır. Araştırma sonucunda 255 kişinin anketi eksiksiz doldurduğu gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanlara ilişkin demografik veriler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Demografik Veriler

Cinsiyet	Frekans	%
Erkek	146	57
Kadın	109	43
İş tecrübesi	Frekans	%
1 yıldan az	32	12
1-5 yıl	107	42
6-10 yıl	56	22
11-20 yıl	37	15
20 yıldan fazla	23	9
Yaş Aralığı	Frekans	%
25’ten az	16	6
26-30	87	34
31-40	106	42
41-50	34	13
50’dan fazla	12	5
Eğitim Seviyesi	Frekans	%
Lisans	42	16
Yüksek Lisans	137	54
Doktora	76	30
Unvan	Frekans	%
Araştırma Görevlisi	98	38
Öğretim Görevlisi	97	38
Okutman	14	5
Yardımcı Doçent Doktor	25	10
Doçent Doktor	10	4
Profesör Doktor	11	5

Tablo 1’de görüldüğü gibi katılımcıların 146’sı erkek iken 109’u bayandır. 107 kişi 1-5 yıl arası iş tecrübesine sahip iken 106 kişi 31-40 yaş aralığındadır. 137 kişi ile katılımcıların çoğunluğunun en son mezuniyet durumu yüksek lisans iken 98 kişinin araştırma görevlisi unvanına sahip olduğu gözlemlenmiştir.

3.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kullanılan anketin birinci bölümü örgütsel muhalefet, ikinci bölümü işe yabancılaşma ve üçüncü bölümü ise duygusal tükenmişliği ölçen sorulardan oluşmaktadır. Tüm soruları cevaplama 5’li Likert ölçeğinden (1=kesinlikle katılmıyorum; 5=kesinlikle katılıyorum) yararlanılmıştır. Son bölümde ise demografik değişkenlerle ilgili sorular sorulmuştur.

Akademik personellerin örgütsel muhalefet algılarını ölçmek için Kassing (2000) tarafından geliştirilen ve Dağlı (2015) tarafından Türkiye koşullarında geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan Örgütsel Muhalefet Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplamda 15 maddeden ve dikey ile yatay muhalefet olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Dikey muhalefet boyutunu ölçmek için 8, yatay muhalefet boyutunu ölçmek için ise 7 soru sorulmuştur. Boyutların güvenilirlik katsayısı için Cronbach's Alfa değeri hesaplanmış ve dikey muhalefet boyutu için .82 ve yatay muhalefet boyutu için .80 değeri bulunmuştur. Genel olarak örgütsel

muhalefet ölçeği için ise .85 değeri bulunmuştur. Dolayısıyla ilgili ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğu görülmektedir.

Araştırmada kullanılan işe yabancılaşma ölçeği Mottaz (1981) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçeği Sayü (2014) tekrardan ele almış, bazı ifadeleri yeniden gözden geçirerek daha anlaşılır hale getirmiştir ve bu çalışmada da bu ölçek kullanılmıştır. Ölçek toplamda 17 maddeden ve güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Gücsüzleşme boyutu 6 maddeden, anlamsızlaşma boyutu 4 maddeden ve kendine yabancılaşma boyutu 7 maddeden oluşmaktadır. Boyutların güvenilirlik katsayısı için Cronbach's Alfa değeri hesaplanmış ve güçsüzleşme boyutu için .78, anlamsızlaşma boyutu için .87 ve kendine yabancılaşma boyutu için .88 değeri bulunmuştur. Genel olarak işe yabancılaşma ölçeği için ise .91 değeri bulunmuştur. Dolayısıyla bu ölçeğin de güvenilir bir ölçek olduğu görülmektedir.

Duygusal tükenmişlik ölçeği için Kwak (2006)'ın çalışmasında geçen ve Yeniçeri vd. (2009)'nin çalışmasında kullanılan sorulardan yararlanılmıştır. Ölçek 7 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik katsayısı için Cronbach's Alfa değeri .94 olarak bulunmuştur. Bu değere göre ilgili ölçeğin güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu gözlemlenmektedir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS ve Matlab 2011b programlarında analize tabi tutulmuştur. Her bir değişkene ait örneklem yeterliliğini ölçmek üzere Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ölçüm analizleri ve değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi kolerasyonlar temelinde inceleyen Barlett küresellik testleri yapılmıştır. Faktörleşebilirlik için KMO'nun ,60'tan yüksek çıkması ve Barlett testinin $p < .001$ önem düzeyinde anlamlı çıkması gerekmektedir. Tablo 2'de verilen bilgiler ışığında KMO değerlerinin çalışmaya devam etmek için uygun olduğu görülmektedir. Aynı şekilde Barlett küresellik testi sonuçları da tüm ölçekler için beklendiği gibi anlamlı çıkmıştır.

Tablo 2: KMO Örneklem Yeterliliği Ölçüm Analizi ve Barlett Testi Sonuçları

		Örgütsel Muhalefet	İşe Yabancılaşma	Duygusal Tükenmişlik
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ölçüm analizi		,856	,915	,897
Bartlett küresellik testi	Ki kare (Approx. Chi-Square)	1428,945	2307,986	1600,055
	Serbestlik derecesi (df)	105	120	21
	Önem (Sig.)	,000	,000	,000

Örgütsel muhalefet ölçeği için açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 3' te sunulmuştur. Ölçekte sorulan ters kodlu ifadeler "R" harfi ile belirtilmiştir. Beklendiği gibi örgütsel muhalefet ölçeği 2 alt boyuta ayrılmıştır. Faktör yüklerinin ise 0,4 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Örgütsel Muhalefet Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

	Dikey Muhalefet	Yatay Muhalefet
Kurumumda soru sormaktan veya karşıt fikirler sunmaktan çekinirim. R	,673	
Okul yönetimini sorgulamam. R	,423	
Kurum politikalarını sorgulamaktan çekinirim. R	,655	
Kurumda alınan kararlara katılmadığımda bu durumu yetkililere söylemem. R	,704	
Kurumda alınan kararları sorgulamak istediğimde bu durumu idarecilerle konuşurum.	,723	
Kurumdaki yetersizlikleri gidermek için idarecilere önerilerde bulunurum.	,720	
Yönetimle anlaşamadığımız konuları kendilerine bildirmem. R	,715	
Personele adil davranılmadığına inandığımda bunu yönetime bildiririm.	,622	
Kurumumdaki yetersizlikleri herkesin yanında eleştiririm.		,564
İş arkadaşlarım kurumdaki örgütsel değişiklikleri sorguladıklarında onların yanında yer alırım.		,528
Bu kuruma ilişkin eleştirilerimi kurumdaki diğer personellerle açıkça paylaşıyorum.		,800
Kurum politikalarından memnun olmadığımda bunu herkese bildiririm.		,686
Diğer personelle bu kurumda işlerin yapılış şekline ilişkin duygularımı paylaşıyorum.		,774
Kurumumu diğer personelin yanında eleştirmem. R		,551
İş arkadaşlarımla kurumdaki rahatsızlık verici konuları rahatça konuşurum.		,620
Özdeğer (eigenvalues)	5,2	2,8
Açıklanan Varyans (%)	26,4	21,2

Tablo 4'te işe yabancılaşma ölçeğine ait faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Gücsüzleşme boyutuna ait "Birlikte çalışacağım kişileri seçme olanağından yoksunum." ifadesi farklı bir faktör altında toplandığı için ölçekten çıkarılmış ve faktör analizi tekrar uygulanmıştır. Analiz sonucu elde edilen değerlere göre işe yabancılaşma ölçeği geçerli bir ölçektir.

Tablo 4: İşe Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

	Gücsüzl eşme	Anlamsı zlaşma	Kendine Yabancı laşma
İşimle ilgili kararları üstlerime danışmadan alamam.	,762		
İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim.	,716		
Kurumda yaptığım işler çoğunlukla başkaları tarafından belirlenir.	,727		
İşimi yaparken kendi beklentilerimi gerçekleştiriyorum.	,406		
Yaptığım işin denetimini kendim yapma olanağından yoksunum.	,473		
Bu kurumun başarısına benim işimin katkısını göremiyorum.		,709	
Yaptığım işin amacını tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.		,736	
İşimin, kurumun genel işleyişindeki rolünü göremiyorum.		,828	
İşimin, diğerlerinin işleri ile nasıl bir uyum içerisinde olduğunu anlayamıyorum.		,816	
Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.			,654
İşimin en tatmin edici özelliği maaşım.			,421
İşim bana kişisel bir tatmin hissi vermiyor.			,723
Yaptığım işte gerçek yetenek ve becerilerimi kullanma imkanım çok az.			,717
Yaptığım iş bana ceza çekiyormuşum hissini veriyor.			,783
Yaptığım iş rutin ve sıkıcı, yaratıcılık için çok az imkan tanıyor.			,844
İşim gayret göstermemi gerektiren bir iş değil.			,682
Özdeğer (eigenvalues)	1,1	1,5	7,4
Açıklanan Varyans (%)	13,7	24,4	25,1

Duygusal tükenmişlik ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları ise Tablo 5'te verilmiştir. İlgili değerlere göre duygusal tükenmişlik ölçeğinin geçerliliği doğrulanmıştır.

Tablo 5: Duygusal Tükenmişlik Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Kendimi işimden duygusal olarak bitkin düşmüş hissediyorum.	,851
Bir iş gününün sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum.	,884
Sabahleyin kalktığımda ve işte geçecek olan bir başka güne başlamak zorunda olduğumda kendimi yorgun hissediyorum	,879
Bütün gün boyunca çalışmak benim için gerçekten bir yüküdür.	,747
İşimin beni tükettiğini hissediyorum	,892
Bu işe başladığımdan beri, işe olan ilgim azaldı.	,880
İşimle ilgili olarak gittikçe daha az istekli oldum.	,877
Özdeğer (eigenvalues)	5,1
Açıklanan Varyans (%)	73,9

Tablo 6'da tanımlayıcı istatistikler (ortalama ve standart sapma) ve korelasyon analizi sonuçları görülmektedir. Tabloda görüldüğü gibi yatay muhalefetin dikey muhalefet dışındaki değişkenlerle anlamlı bir ilişkisi bulunmamaktadır. Diğer değişkenler arasında ise $p < ,01$ seviyesinde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Tablo 6: Tanımlayıcı istatistikler ve Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6
1.Dikey Muhalefet	3,48	,76	1					
2.Yatay Muhalefet	3,29	,73	,469**	1				
3.Kendine Yabancılaşma	2,10	,88	-,327**	,020	1			
4.Anlamsızlaşma	2,45	1,02	-,371**	-,021	,698**	1		
5.Gücsüzleşme	2,97	,88	-,357**	-,103	,539**	,564**	1	
6.Tükenmişlik	2,28	1,08	-,241**	,054	,701**	,544**	,452**	1

$p < ,01$ (çift yönlü)

4.1. Regresyon Analizi Sonuçları

Çalışmanın boyutları arasındaki neden sonuç ilişkisi regresyon analizi yardımıyla belirlenmeye çalışılmıştır. Örgütsel muhalefet boyutlarının kendine yabancılaşma (Model 1), anlamsızlaşma (Model 2) ve gücsüzleşme (Model 3) boyutları ile işe yabancılaşma boyutlarının duygusal tükenmişliğe (Model 4) etkisi belirlenerek araştırma hipotezleri test edilmiştir. Model 1'de yatay ve dikey muhalefetin kendine yabancılaşma üzerindeki etkisi belirlenmiştir ve regresyon analizi ile elde edilen sonuçlar Tablo 7'de

sunulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre dikey muhalefet kendine yabancılaşmayı olumsuz yönde etkilerken yatay muhalefet kendine yabancılaşmayı olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 7: Model 1 Regresyon Analizi Sonuçları

Model 1	B	Std. Hata	F	R ²
Sabit	6,623E-018	,061	,601	,071
Dikey Muhalefet	-,217	,061		
Yatay Muhalefet	,154	,061		

p < ,05; Bağımlı Değişken: Kendine Yabancılaşma

İkinci modelde yatay ve dikey muhalefetin anlamsızlaşma üzerindeki etkisi belirlenmiştir. Elde edilen sonuca göre (,05) anlamlılık düzeyinde dikey muhalefet anlamsızlaşmayı negatif yönde etkilerken (,05) anlamlılık düzeyinde yatay muhalefet anlamsızlaşmayı pozitif yönde etkilemektedir.

Tablo 8: Model 2 Regresyon Analizi Sonuçları

Model 2	B	Std. Hata	F	R ²
Sabit	-3,440E-017	,058	20,234	,138
Dikey Muhalefet	-,367	,058		
Yatay Muhalefet	,060	,058		

p<,05; Bağımlı Değişken: Anlamsızlaşma

Üçüncü modelde (Tablo 9) güçsüzleşmenin örgütsel muhalefetten nasıl etkilendiği test edilmiştir. Elde edilen sonuca göre dikey ve yatay muhalefetle güçsüzleşme arasında (,05) anlamlılık düzeyinde negatif yönlü doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 9: Model 3 Regresyon Analizi Sonuçları

Model 3	B	Std. Hata	F	R ²
Sabit	-1,010E-017	,062	5,365	,041
Dikey Muhalefet	-,194	,062		
Yatay Muhalefet	-,058	,062		

p < ,05; Bağımlı Değişken: Güçsüzleşme

Son olarak dördüncü modelde (Tablo 10) duygusal tükenmişliğin işe yabancılaşmadan nasıl etkilendiği incelenmiştir. Bulgulara göre duygusal tükenmişlikle kendine yabancılaşma, anlamsızlaşma ve güçsüzleşme arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 10: Model 4 Regresyon Analizi Sonuçları

Model 4	B	Std. Hata	F	R ²
Sabit	-7,579E-017	,044	90237	,519
Kendine Yabancılaşma	,606	,044		
Anlamsızlaşma	,367	,044		
Güçsüzleşme	,132	,044		

p < ,05; Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenmişlik

Tahmin edilen modellerden elde edilen sonuçlara göre Hipotez 1, Hipotez 2, Hipotez 3, Hipotez 4, Hipotez 7, Hipotez 8 ve Hipotez 9 kabul edilmiştir. Hipotez 5 ve Hipotez 6 ise kabul görmemiştir.

4.2. ANFIS Model Sonuçları

Regresyon analizi ile tahmin edilen ilişkiler, ANFIS model parametrelerinin değiştirilmesi suretiyle elde edilen birçok model ile belirlenmeye çalışılmıştır. ANFIS model mimari yapısı ve çalışma prensibi gereği verileri eğitim ve test olmak üzere iki parçaya bölmeyi gerektirmektedir. Bu sebeple veri seti eğitim %75 ve test %25 olmak üzere ikiye bölünmüştür. Model parametreleri belirlenirken eğitim ve test setinin hata oranları dikkate alınmakta ve en az hata ile tahmini gerçekleştiren model en iyi model olarak seçilmektedir. 1. 2. 3. ve 4. Modeller için seçilen ANFIS mimari yapı ve parametreleri şu şekildedir.

Tablo 11: ANFIS Mimari Yapı ve Parametreleri

	Üyelik fonksiyonu	Üyelik fonksiyonu sayısı	İterasyon sayısı	Eğitim RMSE	Test RMSE	Bulanık Kural sayısı
Model 1	Üçgen	4-4	60	0,029	0,039	16
Model 2	Yamuk	2-2	150	0,035	0,009	4
Model 3	Üçgen	4-4	50	0,031	0,045	16

Model 4	Gauss	4-4-4	60	0,019	0,016	64
---------	-------	-------	----	-------	-------	----

Seçilmiş olan ANFIS modelleri denenmiş olan birçok modelden RMSE değerleri en küçük olan modellerdir. ANFIS model ile elde edilen sonuçlara göre regresyon analizinde olduğu gibi Hipotez 5 ve Hipotez 6 reddedilmiş, diğer hipotezler kabul edilmiştir. ANFIS modelde hipotez testleri üç boyutlu ilişki grafikleri incelenerek belirlenmektedir. Üç boyutlu grafiklerin sunumu ise burada yapılmamıştır.

Regresyon analizi ve ANFIS modelin sunduğu çıktıları karşılaştırmak ve model performanslarını değerlendirmek için Tablo 12’de belirlilik katsayısı (R^2), ortalama mutlak hata yüzdesi (MAPE) ve hata kareler ortalamasının karekökü (RMSE) istatistikleri verilmiştir.

Tablo 12: ANFIS Model ve Regresyon Modeli İstatistikler

		R^2	MAPE	RMSE
Model 1	Regresyon	,071	1,174	,946
	ANFIS	,20	-,24	,033
Model 2	Regresyon	,138	,818	,858
	ANFIS	,234	-,338	-,035
Model 3	Regresyon	,041	-,70	,955
	ANFIS	,184	-,222	,036
Model 4	Regresyon	,519	-10,98	,483
	ANFIS	,723	-,09	,010

Tablo 12’de yer alan istatistikler incelendiğinde ANFIS modelin hesaplanan tüm değerler için çok daha iyi sonuç ürettiği görülmektedir. Örneğin Model 1 için hesaplanan R^2 istatistiklerine bakıldığında on üç puanlık bir fark görülmektedir. Bu fark değişkenler arasında sadece doğrusal olarak ifade edilemeyen daha karmaşık ilişkilerin olduğunu ve ilgili açıklayıcı değişkenlerin açıklanan değişkeni daha fazla temsil ettiğini göstermektedir. MAPE ve RMSE değerlerine bakılırsa yine ANFIS modelin çok daha az hata ile ilişkileri tespit ettiği açıkça görülmektedir. ANFIS modelle değişkenler arasında doğrusal bir ilişki yerine çok daha karmaşık ilişkilerin tespiti yapılabilmektedir. İnsan düşüncesindeki belirsizliği de çok değerli mantık kurallarını kullanarak çok daha iyi yansıtabilmesi ve modelleyebilmesi sebebiyle ANFIS model başta mühendislik olmak üzere sosyal bilimler ve birçok alanda sıklıkla kullanılmaktadır. Bu çalışmada kullanılan ANFIS modelin ise regresyon modeline göre daha iyi sonuçlar ürettiği görülmektedir.

5. SONUÇ

Bu çalışmanın amacı örgütsel muhalefet ve işe yabancılaşmanın öğretim elemanlarının duygusal tükenmişliklerine etkisini belirlemektir. Çalışma ile ilgili gerekli literatür araştırması yapıldıktan sonra anketlerle toplanan veriler regresyon analizi ve ANFIS model ile analiz edilmiştir. İki analiz de birbirini destekleyici sonuçlar vermiş ancak ANFIS model sahip olduğu çok güçlü mimari ve altyapı sayesinde çok daha iyi sonuçlar üretmiştir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde hibrit modellerin, geleneksel modellere göre çok daha iyi sonuçlar ürettiği görülmektedir. Nitekim buradaki analizde de durum değişmemiş ve ANFIS model çok daha iyi sonuçlar üretmiştir. ANFIS model değişkenler arasındaki doğrusal olmayan karmaşık ilişkileri tespit ettiği için analiz sonucunda değişkenler arasındaki ilişkiyi ifade eden denklemler üretmemektedir. Bu ilişkiler ise üç boyutlu ilişki grafikleri yardımıyla ifade edilmektedir. Ayrıca bu modeller eldeki veri seti yardımıyla ilişkileri öğrenerek sonuçlar üretmektedir. Bu sebeple eldeki veri setinin güvenilir kaynaklardan elde edilmesi veri toplama esnasında çok titiz davranılması hayati önem taşımaktadır. Bu çalışma için kullanılan veri seti herhangi bir aşırı değer (outlier) ya da gerçekçi olmayan veri içermemiş bu sebeple de analiz sonuçlarının yeterince güvenilir olduğu gözlemlenmiştir.

Çalışmadan elde edilen ilk bulguya göre örgütsel muhalefetin yatay ve dikey muhalefet boyutu, işe yabancılaşmanın güçsüzleşme boyutunu olumsuz yönde etkilemektedir. Yani çalışanların hem üstleri ile hem de diğer paydaşlar ile aynı fikirde olmaması ve bunu ifade edebilmeleri, hissedecekleri güçsüzlük duygularını azalmaktadır. Muhalif söz ve davranışları ile kendilerini ifade edebilen, diğerleri üzerinde etkili olabilen, fikirleri ile örgütsel faaliyetlerin akışını değiştirebilen öğretim elemanları kendilerini daha güçlü hissetmekte ve işleri üzerinde daha fazla kontrole sahip olmaktadır. Nitekim önceki araştırmalarda belirtildiği gibi çalışanların güçsüzlük duygusu yaşamaları ile muhalif düşüncelerini diğerlerine iletmeleri arasında bir bağ bulunmaktadır (Hegstrom, 1991; Sprague ve Ruud, 1988). Dolayısıyla çeşitli şekillerde tepkileri dikkate alınmayan veya muhalif fikirlerini sunmaları engellenen çalışanların yetersizlik duygusuna kapılarak kendilerini güçsüz hissedebilecekleri değerlendirilmektedir.

Araştırmadan elde edilen diğer sonuçlara göre dikey örgütsel muhalefet işe yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutunu olumsuz yönde etkilemektedir. Üstlerin kararlarına ve uygulamalarına yapılan müdahaleler, yapılan işi sıkıcılıktan kurtarabilmekte ve işe heyecan katabilmektedir. Aynı şekilde üstlerine muhalefet edebilen bireyler örgütsel faaliyetlere katkı yaptıklarını düşünebilmekte ve böylece işyerindeki kendi rollerini daha anlamlı bulabilmektedirler. Anlamsızlık, “insanın kendini gerçek boyutlarıyla değerlendirme yeteneğinden mahrum olması ve davranışlarının arkasındaki iradenin başkasına ait olduğu

düşüncesinin doğurduğu uyumsuzluk hali" şeklinde açıklanmaktadır (Özler ve Dirican, 2014: 293). Dolayısıyla dikey muhalefetin bireyin kendisini gerçek boyutlarıyla değerlendirmesini sağlayacağı ve bireyin davranışlarının arkasındaki iradenin kendine ait olduğu düşüncesini doğuracağı değerlendirilmektedir. Bu durumda çalışanların işlerini daha da anlamlandırabilecekleri görülmektedir. Diğer taraftan bu çalışmada yatay muhalefetin çalışanların anlamsızlaşma duygularını arttırdığı bulgulanmıştır. Yani iş arkadaşlarına, müşterilere, astlara muhalefet etme, çalışanlarda iş kontrolünü kaybetme duygusu oluşturabilmekte ve işin anlamsızlaşabildiği görülmektedir. Bunun nedeninin ise örgütsel politikalarda belirleyiciliği olmayan birey ve birimlere karşı yapılan muhalefetin istenilen sonucu getirmedeği algılandığında, bireyin görevine daha az anlam yüklemesi olabileceği düşünülmektedir. Nitekim Kassing (1997,1998)'e göre dikey muhalefet yolları kapalı olduğunda bireyler yatay muhalefete yönelebilmektedir. Dikey muhalefetin yapılamaması ile organizasyon içinde kontrolün kaybedilmesi arasında da bir bağ kurulmakta (Kassing ve Avtgis, 2001) ve bireyler yatay muhalefete yönelse bile anlamsızlaşma duygularına kapılmaktadırlar.

Çalışmanın sonuçlarına göre dikey örgütsel muhalefet bireylerin kendilerine yabancılaşma duygularını azaltmaktadır. Bireyler süreçlere müdahaleleri ile işe yaptıkları katkıları daha fazla görebilmekte ve böylece içsel motivasyonları da artmaktadır. Bu durum bireyde özgüven artışı sağlayabilmekte ve bireyi kendisiyle barışık ve çevresine yapıcı eleştirilerle olumlu katkılarda bulunabilen bir birey haline getirebilmektedir. Diğer taraftan yatay muhalefetin ise bireyin kendine yabancılaşmasına yol açtığı gözlemlenmektedir. Yatay muhalefet, düşük iş doyumunu ve hayal kırıklığı yaşama ile ilişkilendirildiğinden (Kassing ve Avtgis, 1999 ;Kassing, 1998; Özdemir, 2010) bireyin kendine yabancılaşmasına yol açabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada işe yabancılaşma boyutlarından güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşmanın duygusal tükenmişliğe yol açtığı bulgulanmıştır. Yani iş üzerindeki kontrollerini kaybederek güçsüzleşen, işyerindeki çıktılarda olumlu katkılarının olmadığını düşünerek işin anlamsız olduğunu düşünen ve çalışma ile ilgili içsel motivasyonlarını kaybeden bireyler duygusal tükenmişlik sendromuna sürüklenebilmektedirler. Elde edilen bu sonucun Elma (2003), Uysaler (2010) ve Babür (2009) tükenmişlik sendromunun yabancılaşmanın bir sonucu olduğunu belirten çalışmaları ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak bu çalışmada örgütsel muhalefetin bazı boyutları itibariyle öğretim elemanlarının işe yabancılaşmalarını azaltabileceği ortaya çıkmıştır. Yaptıkları örgütsel muhalefet ile işe yabancılaşmaları engellenebilen bireylerin ise daha az duygusal tükenmişlik hissine maruz kalabilecekleri görülmüştür. Diğer bir ifadeyle öğretim elemanlarına muhalefet yollarının kapatılmasının işe yabancılaşmaya yol açacağı ve bu durumda duygusal tükenmişlikle sonuçlanabileceği bulgulanmıştır. Bu noktada eğitim kurumlarındaki karar vericilere düşen, çalışanların muhalif düşüncelerine karşı toleranslı olmak, bireylerden gelen tepkileri önemsemek ve hatta örgütte alınan kararlara eleştirel bakarak gerekli gördüklerinde müdahale etmelerini teşvik etmektir. Bu durumda öğretim elemanlarının işe yabancılaşmaları engellenebilecek ve sonucunda da öğretim elemanları duygusal tükenmişliğe daha az maruz kalacaklardır. Böylece üniversitelerin en önemli hedef kitlesini oluşturan öğrenciler (Cevher, 2015: 804) eğitim hizmetlerini daha iyi koşullarda alabilecekler ve öğretim elemanları kendilerini işlerine daha kolay adayarak topluma çok daha faydalı olabileceklerdir.

Diğer tüm çalışmalarda olduğu gibi bu çalışma da bazı sınırlılıklara sahiptir. İleriki çalışmalarda daha büyük örneklemelerle çalışılması ve araştırmanın farklı üniversitelerde yapılması, daha doğru genellemelerin yapılabilmesine olanak verebilecektir. İşe yabancılaşmanın kuralsızlık ve yalıtılmış boyutları ile örgütsel muhalefetin yer değiştirmiş muhalefet boyutu da ileriki çalışmalarda ölçülebilir. Ayrıca araştırma değişkenlerine ilişkin ölçekler cevaplayıcıların subjektif yargılarına son derece açık olduğu için verilen cevapların objektif olmaması olasılığı da her zaman söz konusudur.

KAYNAKÇA

- AIKEN, Michael ve JERALD, Hage (1966). "Organizational alienation: A comparative analysis", *American Sociological Review*, S.31, s. 497-507.
- ARCHIBALD, W. Peter (1992). "Distress, Dissent and Alienation: Hamilton Workers in the Great Depression", *Urban History Review/Revue d'histoire urbaine*, S. 21.1, s. 3-32.
- ASHFORTH, Blake E. (1989). "The experience of powerlessness in organizations", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, S. 43.2, s. 207-242.
- AVERY, Derek R. ve QUIÑONES, Miguel A. (2002). "Disentangling the effects of voice: The incremental roles of opportunity, behavior, and instrumentality in predicting procedural fairness", *Journal of Applied Psychology*, S. 87, s.81-86.
- AVTGIS, Theodore A.; THOMAS-MADDOX, Candice; TAYLOR, Elycia ve PATTERSON, Brian R. (2007). "The influence of employee burnout syndrome on the expression of organizational dissent", *Communication Research Reports*, S. 24.2, s. 97-102.
- BABÜR, Serpil (2009). *Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BAYINDIR, Birkan (2002). *Ortaöğretim Dal Öğretmenlerinin Mesleğe Yabancılaşmaları İle Öğretme Öğrenme Sürecindeki Davranışları Arasındaki İlişki*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- BONJEAN, Charles M., ve GRIMES, Michael D. (1970). "Bureaucracy and alienation: A dimensional approach", *Social Forces*, S. 48.3, s. 365-373.
- BOZİONELOS, Nikos (2006). "Mentoring and Expressive Network Resources: Their Relationship With Career Success and Emotional Exhaustion Among Hellenes Employees Involved in Emotion Work", *International Journal of Human Resource Management*, S.17.2, s. 362-378.
- CEVHER, Ezgi (2015). "Yükseköğretimde Hizmet Kalitesi ve Kalite Algısının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, S. 8.39, s. 804-814.
- ÇAKIR, Özlem (2006). *Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri*, Ankara: Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları.
- CEYLAN, Adnan ve SEYFETTİN, Sulu (2010). "Work alienation as a mediator of the relationship of procedural injustice to job stress", *South East European Journal of Economics and Business*, S. 5.2, s. 65-74.
- DAĞLI, Abidin (2015). "Örgütsel Muhalefet Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, S.14.53, s. 198-218.
- ELMA, Cevat (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması: Ankara İli Örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ERSOY, Füsün; CENAP, Yıldırım ve TAMER, Edirne (2001). "Tükenmişlik (staff burnout) sendromu", *STED: Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, S. 10.2.
- FRISBY, Brandi N.; ALAN, K. Goodboy ve MARJORIE, M. Buckner (2015). "Students' Instructional Dissent and Relationships with Faculty Members' Burnout, Commitment, Satisfaction, and Efficacy", *Communication Education*, S. 64.1, s. 65-82.
- GRAHAM, Jill W. (1986). "Principled Organizational Dissent: A Theoretical Essay", *Research in Organizational Behavior*, S.8, s.1-52.
- HARVIE, David (2000). "Alienation, class and enclosure in UK universities", *Capital and Class*, S.71, s. 103-132.
- HEGSTROM, T. G. (1999). *Reasons for "rocking the boat": Principles and personal problems*. In H. K. Geissner, A. F. Herbig & E. Wessela (Eds.), *Business communication in Europe* (pp. 179-194). Tostedt, Germany: Attikon Verlag.
- HEGSTROM, T. G. (1991). *The accounts of organizational dissenters*. Paper presented at the University of Colorado Conference on Narrative and Organizational Studies in Communication, Keystone, CO.
- HOBFOLL, Stevan E. (1988). *The ecology of stress*. New York: Hemisphere.
- HOBFOLL, Stevan E. (1989). "Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress", *American Psychologist*, S. 44, s. 513-524.
- HOŞGÖRÜR, Vural (1997). *Eğitim İşgörenlerinin Örgütsel Tutumları (Samsun İli Ortaöğretim Okulları Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- JACKSON, Susan E., ve SCHULER, Randall S. (1983). "Preventing Employee Burnout", *American Management Associations*, S.60.2, s. 58-68.
- JANG, Jyh-Shing Roger (1993). "ANFIS: adaptive-network-based fuzzy inference system", *IEEE Transactions on Systems, Man and Cybernetics*, S. 23.3, s. 665-685.
- JANIS, Irving Lester (1982). *Groupthink* (2nd ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- KAKABADSE, Andrew (1986). "Organizational alienation and job climate: A comparative study of structural conditions and psychological adjustment", *Small Group Behavior*, S. 17.4, s. 458-471.
- KANDEL, Abraham (1991). *Fuzzy expert systems*. CRC press.
- KASSING, Jeffrey W. ve AVTGIS, Theodore, A. (1999). "Examining the relationship between organizational dissent and aggressive communication", *Management Communication Quarterly*, S.13, s. 76-91.
- KASSING, Jeffrey W. ve AVTGIS, Theodore, A. (2001). "Dissension in the organization as it relates to control expectancies", *Communication Research Reports*, S. 18.2, s. 118-127.
- KASSING, Jeffrey W. (1997). "Articulating, antagonizing, and displacing: A model of employee dissent", *Communication Studies*, S. 48, s. 311-332.
- KASSING, Jeffrey W. (2000). "Investigating the relationship between superior-subordinate relationship quality and employee dissent", *Communication Research Reports*, S. 17.1, s. 58-69.
- KASSING, Jeffrey W. (1998). "Development and validation of the organizational dissent scale", *Management Communication Quarterly*, S. 12, s. 183-229.
- KASSING, Jeffrey W. (2002). "Speaking up: Identifying employees' upward dissent strategies", *Management Communication Quarterly*, S. 16, s. 187-209.
- KASSING, Jeffrey W. ve ARMSTRONG, Todd A. (2002). "Someone's Going to Hear About This; Examining the Association Between Dissent-Triggering Events and Employees' Dissent Expression", *Management Communication Quarterly*, S. 16.1, s. 39-65.
- KOBASA, Suzanne C.; SALVATORE, R. Maddi ve STEPHEN, Kahn (1982). "Hardiness and health: a prospective study", *Journal of personality and social psychology*, S. 42.1, s. 168.
- KORSGAARD, M. Audrey ve ROBERSON, Loriann (1995). "Procedural justice in performance evaluation: The role of instrumental and non-instrumental voice in performance appraisal discussions", *Journal of Management*, S. 21, s. 657-669.
- KWAK, Ann (2006). *The Relationships of Organizational Injustice with Employee Burnout and Counterproductive Work Behaviors: Equity Sensitivity as A Moderator*, Ph. D. Thesis, Central Michigan University.
- LEE, Raymond T. ve ASHFORTH, Blake E. (1996). "A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout", *Journal of Applied Psychology*, S. 81, s. 123-133.
- LEITER, Michael P. (1991). "Coping patterns as predictors of burnout: The functions of control and escapist coping patterns", *Journal of Organizational Behavior*, S. 12.2, s. 123-144.
- MASLACH, Christina ve JACKSON, Susan E. (1981). "The measurement of experienced burnout", *Journal Of Occupational Behaviour*, S. 2.2, s. 99-113.
- MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B. ve LEITER, Michael P. (2001). "Job burnout", *Annu. Rev. Psychol.* S.52, s. 397-422.
- JESÚS SUÁREZ-MENDOZA, María ve ZOGHBI-MANRIQUE-DE-LARA, Pablo (2007). "The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands", *International Journal of Organizational Analysis*, S. 15.1, s. 56-76.
- MIKKELSEN, Aslaug; SAKSVIK, Per Øystein ve LANDSBERGIS, Paul (2000). "The Impact of a Participatory Organisational Intervention on Job Stress in Community Health Care Institutions", *Work and Stress*, S.14.2, s. 156- 170.
- MOHAN, K. Chithra (2013). "To Study The Relationship Between Stress-Work Life Balance And Work Alienation Among Women Employees Of Kerala State Government in Trivandrum District", *International Journal of Research in Commerce, Economics and Management*, S. 3.2, s. 126-129.
- MOTTAZ, Clifford J. (1981). "Some determinants of work alienation", *Sociological Quarterly*, S. 22.4, s. 515-529.

- O'DONOHUE, Wayne ve NELSON, Lindsay (2012). "Work engagement, burn-out, and alienation: linking new and old concepts of positive and negative work experiences", *BAM Annual Conference*, Track: Organizational Psychology
- ÖZBEK, Mehmet Ferhat (2011). "Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.16.1, s.231-248.
- ÖZDEMİR, Murat (2010). *Ankara İli Kamu Genel Liselerinde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ÖZLER, N. Derya ERGUN ve DİRİCAN, Meltem ÖZÇINAR (2014). "Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.39, s. 291-310.
- PEARLIN, Leonard I. (1972). "Alienation for Work: A Study of Nursing Personnel," *American Sociological Review*, S. 32, s. 314-326.
- POWELL, William E. (1994). "The relationship between feelings of alienation and burnout in social work", *Families in Society*, S. 75.4, s. 229.
- POLATÇI, Sema (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- REDDING, W. Charles (1985). "Rocking boats, blowing whistles, and teaching speech communication", *Communication Education*, S. 34, s. 245-258.
- SARROS, J. C., TANEWSKI, G. A., WINTER, R. P., SANTORA, J. C., ve DENSTEN, I. L. (2002). "Work alienation and organizational leadership", *British Journal of Management*, S. 13.4, s. 285-304.
- SEEMAN, Melvin (1959). "On the Meaning Of Alienation", *American Sociological Review*, S. 24, s. 783- 790.
- SEEMAN, Melvin (1971). 'The urban alienations: Some dubious theses from Marx to Marcuse', *Journal of Applied Psychology*, S. 63, s. 213-218.
- SHIROM, Arie (1989). *Burnout in work organizations*. In C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (s. 25-48). New York: Wiley.
- SPRAGUE, Jo, ve RUUD, Gary L. (1988). "Boat-rocking in the high-technology culture", *The American Behavioral Scientist*, S. 32.2, s. 169-193.
- TAKAGI, Tomohiro ve SUGENO, Michio (1985). "Fuzzy identification of systems and its applications to modeling and control", *Systems, Man and Cybernetics, IEEE Transactions on*, SMC- S. 15.1, s. 116-132.
- THOENIG, Jean-Claude ve CATHERINE, Paradeise (2014). "Organizational Governance and the Production of Academic Quality: Lessons from Two Top US Research Universities." *Minerva*, S. 52.4, s. 381-417.
- TUTAR, Hasan (2004). *İş Yerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı*, Ankara: Platin Yayınları.
- UYSALER, Alper L. (2010). *Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimleri İle Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetimi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Gebze Yüksek Teknolojisi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- van EMMERIK, I.J. Hetty (2002). "Gender differences in the effects of coping assistance on the reduction of burnout in academic staff", *Work & Stress*, S. 16.3, s. 251-263.
- WRIGHT, Thomas A. ve DOUGLAS, G. Bonett (1997). "The contribution of burnout to work performance", *Journal of Organizational Behavior*, S. 18.5, s. 491-499.
- YENİÇERİ, Özcan; DEMİREL, Yavuz ve SEÇKİN, Zeliha (2009). "Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma", *KMU İİBF Dergisi*, S.11.16, s. 83-99.
- YIP, B., ve ROWLINSON, S. (2009). "Job redesign as an intervention strategy of burnout: organizational perspective", *Journal of Construction Engineering and Management*, S. 135.8, s. 737-745.
- ZOHAR, Dov (1997). "Predicting burnout with a hassle-based measure of role demands", *Journal of Organizational Behavior*, S. 18.2, s. 101-115.