

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN DAMGALAMA EĞİLİMLERİ VE
ÖRGÜTSEL MUHALEFET DAVRANIŞLARININ,
ÖRGÜTSEL DEPRESYONA ETKİSİ

ABDULLAH AKTÜRK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

PROF. DR. ERCAN YILMAZ

Konya-2019



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	ABDULLAH AKTÜRK
	Numarası	168301021002
	Ana Bilim Dalı	EĞİTİM BİLİMLERİ
	Bilim Dalı	EĞİTİM YÖNETİMİ
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tezin Adı	Öğretmenlerin Damgalama Eğilimleri ve Örgütsel Muhalefet Davranışlarının, Örgütsel Depresyona Etkisi

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

08/07/2019
Öğrencinin
Adı Soyadı İmzası

Abdullah Aktürk



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	ABDULLAH AKTÜRK
	Numarası	168301021002
	Ana Bilim Dalı	EĞİTİM BİLİMLERİ
	Bilim Dalı	EĞİTİM YÖNETİMİ
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Ercan YILMAZ
	Tezin Adı	Öğretmenlerin Damgalama Eğilimleri ve Örgütsel Muhalefet Davranışlarının, Örgütsel Depresyona Etkisi

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan Öğretmenlerin Damgalama Eğilimleri ve Örgütsel Muhalefet Davranışlarının, Örgütsel Depresyona Etkisi başlıklı bu çalışma 05/07/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

	Ünvanı Adı Soyadı	İmza
Danışman	Prof. Dr. Ercan YILMAZ	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Enes GÖK	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Deniz DERİNBAY	

ÖNSÖZ/TEŞEKKÜR

‘Ever tried, ever failed, no matter, try again, fail again, fail better’

Kişisel tarihimde kaybetmiş olsam bile tekrar denemeyi ilke haline getirmemi sağlayan Beckett’e ait bu dizelerin, üzerinde yoğun uğraş verdiğim bu çalışmanın okunabilir olmasını sağlaması açısından oldukça önemli olduğunu düşünmekteyim. Bilimsel birikime ufakta olsa bir katkı yapabilmenin heyecanı ve onuruyla öncelikle bana olan desteğini ve inancını kaybetmemiş, şahsıma bir yol gösterici olmuş, tanıdığım insanlar içerisinde mesleki saygısı ve disiplini ile zihnimde bir simge haline gelen saygı değer hocam Prof. Dr. Ercan YILMAZ’a teşekkürü bir borç bilirim.

Enstitü öğrencisi değilken bile beni misafir olarak derslerinde ağırlayan Eğitim Bilimleri Enstitüsünün değerli hocalarından Prof. Dr. Mustafa YAVUZ ve Doç. Dr. Ali ÜNAL’a ayrıca teşekkür etmek isterim.

Bu çalışmada verilerin toplanması sürecinde çalışmanın bir parçası olarak görüş bildiren tüm meslektaşlarıma ve benim için okul okul gezen değerli dostum Ahmet ARABACI’ya teşekkürü borç bilirim.

Kendileri ile geçirmem gereken zamanı çalışmaya ayırmama üzülseler de kızmayan, istemesem de baba ve eş olarak ilgimi yeterince yansıtamadığım eşim Merve, kızlarım Neva ve İnci’ den özür diliyor ve bu çalışmayı kendilerine ithaf ediyorum.



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	ABDULLAH AKTÜRK
	Numarası	168301021002
	Ana Bilim Dalı	EĞİTİM YÖNETİMİ
	Bilim Dalı	EĞİTİM BİLİMLERİ
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Ercan YILMAZ
	Tezin Adı	Öğretmenlerin Damgalama Eğilimleri ve Örgütsel Muhalefet Davranışlarının, Örgütsel Depresyona Etkisi

ÖZET

Bu çalışmada ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin damgalama eğilimleri ve örgütsel muhalefet davranışlarının örgütsel depresyona etkisi incelenmiştir. Ayrıca demografik değişkenler ile damgalama eğilimlerinin ayrımcılık ve dışlama, psikolojik şiddet, etiketleme, ön yargı alt boyutları, örgütsel muhalefet davranışlarının yatay ve dikey muhalefet alt boyutları ve örgütsel depresyon algısı göre anlamlı farklılaşım farklılaşmadığına bakılmıştır. Çalışma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama yöntemi ile yürütülmüştür. Verilerin analizi SPSS paket programı ile yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini Konya ili merkez ilçelerinde bulunan orta öğretim kurumlarında çalışan 462 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verisini toplamak amacı ile öğretmenlere damgalama ölçeği, örgütsel muhalefet ölçeği ve örgüt depresyonu ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel depresyon algıları ile damgalamanın ayrımcılık ve dışlama, etiketleme ve ön yargı alt boyutları ve örgütsel muhalefetin dikey muhalefet alt boyutları arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Demografik değişkenlerin bazıları ile örgütsel depresyon algısı, damgalamanın ve örgütsel muhalefetin alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunurken, bazılarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel depresyon algısının ve örgütsel muhalefet davranışlarının damgalamanın alt boyutlarını kısmen açıkladığı söylenebilir.

Anahtar kelimeler: Damgalama, örgütsel muhalefet, örgüt depresyonu, öğretmen



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	ABDULLAH AKTÜRK
	Numarası	168301021002
	Ana Bilim Dalı	EĞİTİM YÖNETİMİ
	Bilim Dalı	EĞİTİM BİLİMLERİ
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Ercan YILMAZ
	Tezin İngilizce Adı	The effects of teachers' stigma tendencies and organizational opposition behaviors on the perception of organizational depression

SUMMARY

In this study, the effects of the stigmatization tendencies and organizational opposition behavior of the teachers working in secondary education institutions on organizational depression were investigated. In addition, it was examined whether demographic variables and stigmatization tendencies differed significantly according to discrimination and exclusion, psychological violence, labeling, pre-judgment sub-dimensions, organizational opposition behavior, horizontal and vertical opposition sub-dimensions and organizational depression perception. The study was carried out with using relational screening method which is one of the example of quantitative research method. Data analysis was done by SPSS package program. The sample of the study consists of 462 teachers working in secondary schools in the central districts of Konya. In order to collect the data of the study, the stamping scale, organizational opposition scale and organizational depression scale were applied to the teachers. According to the results of the research, it was seen that there was a statistically significant positive correlation between the teachers' perceptions of organizational depression and the stigmatization of discrimination and exclusion, labeling and pre-judgment sub-dimensions and vertical opposition sub-dimensions of organizational opposition. While some of the demographic variables have a significant difference between the perception of organizational depression, the sub-dimensions of stigmatization and organizational opposition, there is no significant difference in some of them. It can be said that teachers' perception of organizational depression and

organizational opposition behavior partially explain the sub-dimensions of stigmatization.

Key words: Stamping, organizational opposition, organizational depression, teacher



İÇİNDEKİLER

Bilimsel Etik Sayfası.....	i
ÖN SÖZ/TEŞEKKÜR.....	ii
ÖZET.....	iii
SUMMARY.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1.1. Problem Durumu.....	1
1.1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.1.4. Sayıtlılar.....	7
1.1.5. Sınırlılıklar.....	7
1.1.6. Tanımlar.....	7
İKİNCİ BÖLÜM.....	8
KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	8
2.1.1. Depresyon.....	8
2.1.2. Örgüt depresyonu nedir?.....	9
2.1.3. Örgüt depresyonunu meydana getiren faktörler.....	11
2.1.3.1. Örgüt kaynaklı faktörler.....	11
2.1.3.2. Yönetmel faktörler.....	16
2.1.3.3. Bireysel Faktörler.....	19
2.1.4. Eğitim Örgütlerinde Depresyon.....	21
2.1.5. Örgütsel depresyon ile ilgili yapılmış çalışmalar.....	22

2.2.1. Damgalama Nedir?.....	23
2.2.2. Damgalamanın Nedenleri.....	25
2.2.3. Damgalamanın Türleri.....	26
2.2.4. Toplumsal Cinsiyet Farklılığına Yönelik Damgalama.....	26
2.2.5. Irk ve Etnik Köken Farklılığına Yönelik Damgalama.....	27
2.2.6. Cinsel Yönelim Farklılığına Yönelik Damgalama.....	28
2.2.7. Mental Bozukluğa Yönelik Damgalama.....	29
2.2.8. Yaş Farklılığına (Yaşçılığa) Yönelik Damgalama.....	29
2.2.9. İşsizliğe Yönelik Damgalama.....	31
2.2.10. İnanç Farklılığına Yönelik Damgalama.....	31
2.2.11. Engelliliğe Yönelik Damgalama.....	31
2.2.12. Eğitim Örgütlerinde Damgalama.....	34
2.2.13. Damgalamanın Etkileri ve Sonuçları.....	34
2.2.14. Damgalama ile ilgili yapılmış araştırmalar.....	37
2.3.1. Muhalefet.....	41
2.3.2. Örgütsel muhalefet.....	41
2.3.3. Örgütsel muhalefetin kuramsal temelleri.....	42
2.3.3.1. Örtük kontrol kuramı.....	42
2.3.3.2. Bağımsız düşünme kuramı.....	43
2.3.3.3. Ayrılma dile getirme sadakat kuramı.....	44
2.3.4. Örgütsel muhalefet davranışları.....	46
2.3.4.1. Dikey muhalefet.....	47
2.3.4.2. Yatay muhalefet.....	48

2.3.4.3. Yer değiştirmiş muhalefet.....	49
2.3.4.4. Haber uçurma.....	49
2.3.5. Eğitim Örgütlerinde Muhalefet.....	52
2.3.6. Örgütsel muhalefetle ilgili yapılmış ęalıřmalar.....	53
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	57
YÖNTEM.....	57
3.1. Evren ve Örneklem.....	58
3.2. Veri toplama araçları.....	60
3.2.1. Damgalama Ölçeği.....	60
3.2.2. Örgütsel muhalefet ölçeği.....	60
3.2.3. Örgüt Depresyonu Ölçeği.....	61
3.3. Verilerin toplanması ve analiz.....	62
3.3.1. Verilerin toplanması.....	62
3.3.2. Verilerin Çözömlenmesi ve Yorumlanması.....	62
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	65
BULGULAR.....	65
4.1. Bulgular ve Yorumları.....	65
BEşİNCİ BÖLÜM.....	75
TARTIşMA ve YORUM.....	75
KAYNAKÇA.....	82

Tablolar Listesi

Tablo 1: Damgalama Türleri.....	32
Tablo 2: Damgalamayı azaltmaya yönelik stratejiler.....	36
Tablo 3: Araştırma evrenindeki öğretmenlerin ilçelere göre dağılımı.....	59
Tablo 4: Demografik Değişkenler.....	59
Tablo 5: Normallik testi değerleri.....	63
Tablo 6: Ölçeklerden elde edilen en düşük ve en yüksek puanlar.....	65
Tablo 7: Öğretmenlerin örgütsel depresyon algıları ile damgalama ve muhalefet düzeyleri arasındaki ilişki.....	67
Tablo 8: Öğretmenlerin Damgalama Eğilimlerinin örgüt depresyonu düzeyi Üzerindeki Etkisini Gösteren İstatistiksel Bulgular.....	67
Tablo 9: Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Davranışlarının Örgüt Depresyonu düzeyi Üzerindeki Etkisini Gösteren İstatistiksel Bulgular	68
Tablo 10: Orta Öğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon Algı Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve T-Testi Puanları.....	69
Tablo 11: Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel depresyon algı düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve t-testi puanları	69
Tablo 12: Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel depresyon algı düzeylerinin okul türü değişkenine göre istatistiksel verileri	70
Tablo 13: Orta Öğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Depresyon Algı Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre İstatistiksel Verileri	71

Tablo 14: Orta Öğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Sendika Üyeliği Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon Algı Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve T-Testi Puanlar.....	71
Tablo 15: Orta Öğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Depresyon Algı Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İstatistiksel Verileri.....	72
Tablo 16: Orta Öğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon Algı Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve T-Testi Puanları	73
Tablo 17: Orta Öğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Depresyon Algı Düzeylerinin Okullarında Çalışan Öğretmen Değişkenine Göre İstatistiksel Verileri.....	73

Şekiller Listesi

Şekil 1: Damgalamayı oluşturan süreçler.....	25
Şekil 2. Hirschman'ın 'Ayrılma-Dile Getirme-Sadakat (ADS)' Modeli.....	44
Şekil 3 Exit-voice-loyalty-neglect modeli.....	45
Şekil 4:Örgüt Üyelerinin İş Doyumsuzluğu Durumunda Sergiledikleri Dile Getirme Davranışları.....	46
Şekil 5: Araştırmaya ait değişkenler.....	57





BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde problem durumu, problemin amacı, önemi, sayıltı ve sınırlılıkları ile araştırmada kullanılan kavramlar açıklanmıştır.

Problem Durumu

Bu bölümde araştırmaya konu edilen problem, araştırmanın amacı, sınırlılıkları ve araştırma çerçevesinde kullanılan kavramlar açıklanmıştır.

1.1. Problem Durumu

Okullar toplumun ham maddesi olan insanı belirli amaçlar çerçevesinde, toplum yararına hazır hale getirmek için organize olmuş örgütlerdir ve bu görevlerini yürütebilmek için paydaşlarından birisi olan öğretmenlerden faydalanır. Bu sebeple öğretmenlerin toplumun geleceğe hazırlanmasında çok önemli bir rolü olduğu söylenebilir. Eğitim öğretim süreci boyunca öğretmenle birebir ilişki içinde olan öğrenciler öğretmenlerin etkisi altında kalmakta ve öğretmenlerden olumlu ya da olumsuz olarak etkilenmektedir. Öğretmenlerin sahip oldukları tutumlar yükseköğretime geçişin son basamağı olan ortaöğretimde bu etkiyi şekillendirerek, yükseköğretime giriş için öğrencilerin katıldığı sınavlarda öğrenci başarısını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebileceği düşünülmektedir.

Psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarıyla karmaşık bir sistem olan insan örgütün en temel ögesidir. Örgütün ve bireyin geleceği açısından, insanın doğru biçimde anlaşılması ve örgüte ait politikaların insana göre düzenlenmesi oldukça önemli bir konudur. (Sezer, 2010). Örgütlerin hedeflerinden uzaklaşması çalışanları strese sokup, uzun süre strese maruz kalan çalışanların psikolojik olarak tükenmesine yol açar. Örgüt çalışanlarının psikolojik olarak tükenmesi örgüt içinde olumsuz ve örgüt bütünlüğünü tehlikeye sokabilecek davranışlar sergilemelerine neden olur (Lee vd. 2014, akt. Bakan, Taşlıyan, Taş ve Aka, 2014). Örgüt içerisindeki rekabet ve güvensizlik ortamı örgüt depresyonuna yol açmaktadır. Bu örgütlerde, çalışan verimliliğinde düşüklük, etkili olamama durumu gözlenmektedir (Ivanov, 2015). Örgüt depresyonu çalışan verimliliğinden başka tıbbi maliyetler de ortaya çıkarmakta,

artan devamsızlık, düşük performans örgüt verimini etkilemekte ve örgüte mali külfet oluşturmaktadır (Sezer, 2011).

Bilchik' e (2000) göre örgüt depresyonu örgütte yayılmış bir hareketsizlik, saplanıp kalmış olma hali, genellikle geleceği planlayamama, örgütte çalışan bireylerin gelecekte ne yapacakları hakkında bir vizyonlarının olmayışı ve denemekten vazgeçmiş olmaları olarak tanımlanmaktadır (Akt. Sezer, 2011). Dökmen (2004) depresyon halinde bulunan örgütlerde vizyonun unutulduğunu veya hiç olmadığını belirtmiştir. Çalışanların verimliliğindeki düşüş örgütsel depresyonun belirtilerindedir (Sezer, 2010). Frankel (2002)' e göre örgütün değişime karşı direnç göstermesi, yeniliklere karşı kapalı olması, verimliliğinin en alt sınırdan olması, kararda gecikme, birimler arası sınırlı iletişim, işe geç kalma ve sevinç belirtileri göstermemesi örgütsel depresyonun belirtilerindedir. Depresyonda olan örgütler yapmaları gereken eylemleri yeterince ve zamanında yapamaz, varlığını ortadan kaldırma gibi bir durumla karşılaşabilirler (Gray, 2008).

Bir örgütte örgütsel depresyona sebep olan faktörler için; stres, tükenmişlik, örgüt iklimi, örgüt kültürü, örgütsel bağlanma ve örgütsel yabancılaşma kavramlarını içeren örgütsel faktörler, liderlik özellikleri, iletişim, mobbing, çatışma ve kaos kavramlarını içeren yönetsel faktörler ve kişilik özellikleri, iş doyumunu, motivasyon kavramlarını barındıran bireysel faktörler gösterilebilir (Baba, Galperin ve Lituchy 1999; Bakan, Taşlıyan, Taş ve Efe, 2014; Karatepe ve Ehsani, 2011; Sağır, 2015). Tüm bu faktörler göz önüne alındığında örgütsel depresyonun örgüt için yıpratıcı olduğu söylenebilir. Eğitim örgütlerini oluşturan okullar toplumun önemli bir kısmını doğrudan ve toplumun tamamını dolaylı olarak etkilemektedir. Okullarda örgütsel depresyona yönelik belirleyici ve sonrasında önleyici çalışmalar, esasında topluma dokunacaktır. Örgütler beşeri kaynaklardan oluşmaktadır ve bu kaynakların ihtiyaçları ve motivasyonları oldukça önemli bir hal almıştır (Çavuş ve Harbalıoğlu, 2016). Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin mutluluğu görevlerini yapabilmeleri açısından oldukça önemlidir (Başaran, 2000).

Örgütsel depresyon literatürde bazı değişkenlerle beraber çalışılmış bir konudur. Bu çalışmalara bakıldığı zaman örgütsel depresyon, mesleki tükenmişlik

(Sağır, 2015), mobbing (Toytok, 2017), iş tatmini (Bakan, Taşlıyan, Taş ve Efe, 2014), tükenmişlik, iş devamsızlığı, işten ayrılma davranışı (Baba, Galperin ve Lituchy 1999; Karatepe ve Ehsani, 2011) hobiterapi uygulamaları (Sezer, 2011) gibi kavramlarla birlikte incelenmiştir. Ancak toplum içinde maruz kaldıkları damgalama ve örgüt içinde gösterdikleri muhalefet davranışlarını içeren çalışmalara rastlanmamıştır. Damgalama ve örgütsel muhalefet davranışlarının örgütsel depresyona etkisinin ortaya konması ile örgütsel depresyon algısı farklı bir bakış açısı ile incelenebilecek ve ilgili literatür çeşitlendirilecektir. Damgalama ve muhalefet düzeyi yüksek öğretmenlerin bu tutumlarının örgütsel depresyon algısını arttıracığı düşünülmektedir.

Damgalama toplumun normal kabul ettiği sınırlar dışında kalan bireylerin saygınlığının diğer bireyler tarafından azaltılmasına yönelik yapılan atıflardır (Soygür ve Özalp, 2005). Goffman (2014) damgalamanın temelini ön yargılara dayandırmaktadır. Bu sebeple damgalama bireye özellikleri sebebiyle atfedilmiş bireyi aşağılamayı hedef alan ve bireyde izler bırakan bir süreçtir. Damgalamada basmakalıp yargılar (stereotipler) kişinin statü kaybına, ayrımcılık yaşamasına sebep olabilir (Link ve Phelan, 2005). Kişinin gözden düşmesi, kötülenerek diğer insanlardan aşağıda görülmesi toplum içerisinde ayrımcılığa yol açabilir (Edwards, Queen, Lickey, Thwart ve Perm, 2001; Karabekiroğlu vd., 2009).

Damgalama belirli bir özelliğe sahip toplum üyelerinin, bu özellikleri barındırmayanlar tarafından aşağılanması veya toplum üyelerini sahip oldukları öz niteliklerden dolayı değersiz bir sosyal kimlik taşıdığı vurgulanması ile oluşur (Crocker, Major, ve Steele, 1998; Major ve O'Brien, 2005; Weidner, 1981). Damgalanan birey sosyal etkileşime katılmasının gayrimeşru olduğu ve normal sosyal davranışlar göstermesinin beklenmediği yargısına yönlendirilerek sosyal gruptan dışlanabilir (Elliot, Ziegler, Altman ve Scott, 1982).

Damgalama toplumsaldır ve damgalayıcı işaretler çeşitli niteliklerde olabilir (Major ve O'Brien, 2005). Damgalama sürecinde etiketleme, basmakalıp yargılar, mobbing, ayrımcılık gibi durumlar ortaya çıkabilir. Toplumun düzenini bozan toplumda huzursuzluk yaratan ve toplum için güvenilir görünmeyen kişiler toplumca damgalanıp dışarı itilirler (Taşkın, 2007). Bu duruma basmakalıp yargılar neden olur.

Ön yargının bilişsel birleşeni olan basmakalıp yargılara ne zaman ne yapacağı belli olmayan kişi olarak adlandırılan bireyler iyi bir örnek olacaktır (Aronson, Wilson ve Akert, 2001; Bilge ve Çam, 2010).

Damgalama sürecinde basmakalıp yargılardan başka ortaya çıkan diğer bir süreç de ayrımcılıktır. Basmakalıp yargıların ön yargının bilişsel bileşeni olduğu gibi ayrımcılıkta ön yargının davranışsal bileşenidir (Arboleda-Florez, 2002). İnsan hakları ihlali, bireyin toplumun diğer üyeleri tarafından bir gruba dahil olması sebebiyle küçük düşürülmesi, grubun başka grupları çeşitli hak ve menfaatlardan yoksun bırakması ayrımcılık olarak tanımlanabilir (Aggleton, Malcolm ve Malcolm, 2005; Aronson vd, 2001; Bahar, 2007; Karabekiroğlu vd. 2009). Bununla birlikte dışlama, sosyal izolasyon, sapma, ön yargı ve mobbing de damgalamayı oluşturan diğer süreçlerdir.

Okullarda öğretmenler arasında karşılaşılabilecek bir diğer tutumda örgütsel muhalefettir. Örgüt yöneticisinin verdiği verimsiz, örgüt üyelerini kızdırabilecek kararlar, örgüt üyelerine tanınacak ayrıcalıklar ile örgüt üyesinin üstlendiği görev ve sorumluluklar muhalefete neden olabilir (Hegstrom, 1991; Redding, 1985). Örgüt üyelerinin muhalif görüşlerini örgüt içerisinde dile getirebilmeleri örgütün demokratikleşmesinde önemli bir rol oynar (Özdemir, 2010). Kassing (1997)' e göre örgütsel muhalefet örgüt üyelerinin örgüte ait politikalara ilişkin sahip oldukları farklı görüşleri içerir.

Örgütsel muhalefet görüş ayrılığı ve bu görüş ayrılığının örgüt içinde dile getirilmesini içeren bir kavramdır (Redding, 1985; Kassing ve DiCioccio, 2004; Özdemir, 2010). Örgüt içerisinde bir sorun algılayan örgüt üyeleri, bu sorunun ciddiyetinin farkında olmaları ve muhalif görüşleri ortaya koymaları ile görebilecekleri tepkileri ölçmektedir (Graham, 1986). Bu sebeple örgütsel sorunu algılayan örgüt üyesi muhalif bir davranış göstermeden önce muhalif görüşünü ilişkisel, örgütsel değişkenleri göz önüne alarak, bu davranışını kim ya da kimlere ifade edeceğine karar vermektedir (Kassing, 2008). Örgüt üyelerine yönelik davranışlar, örgütsel değişim karar alma, etki kaybı, sorumluluk, kaynaklar, etik, performans değerlendirme ve zararın önlenmesi örgütsel muhalefete neden olabilecek olaylar olarak gösterilebilir (Kassing ve Armstrong, 2002)

Graham (1986)' a göre örgüt yöneticisi muhalif davranış sergileyen örgüt üyesine ödül, yok sayma ve ceza olarak üç farklı şekilde tepki verebilir. Kassing (1998) örgütsel muhalefetin üç alt boyutu olduğunu belirtmiştir. Bunlar örgüt üyelerinin muhalif görüşlerini örgüt içindeki dengelere etki edebilecek bireylere ifade ettiği zaman oluşan dikey muhalefet, örgüt üyelerinin muhalif görüşlerini örgüt içindeki dengelere etkisi olmayan bireylere ifade ettiği zaman oluşan yatay muhalefet ve muhalif görüşlerin örgüt dışı bireylere aktarılmasını içeren yer değiştirmiş muhalefettir.

Araştırmaya konu olan, öğretmenlerin damgalama eğilimleri, örgütsel muhalefet düzeyleri ve örgütsel depresyon algılarının öğretmenler üzerinde olumsuz etkileri olabileceğini ortaya koyan çalışmalar literatürde bulunmaktadır. Güngör (2013)' ün okul yöneticileri ve öğretmenlerin damgalama eğilimleri ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin damgalama eğilimli oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel muhalefet, örgütsel politika ve politik davranış algısı üzerine yapılan bir diğer çalışmada öğretmenlerin muhalefet düzeylerine ilişkin anlamlı sonuçlar bulunmaktadır (Aydın, 2015). Sağır (2015) ise öğretmenlerin örgütsel depresyon ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi konu ettiği çalışmasında öğretmenlerin orta düzey örgütsel depresyon yaşadığını ve örgütsel depresyon ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Öğretmenler ve araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik değişkenlerin birbirinden bağımsız olduğu çalışmalar bulunsa da araştırmanın değişkenlerinin arasındaki ilişkinin irdelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum çalışmayı gerçekleştirme zorunlu hale getirmiştir. Öğretmenlerin damgalama eğilimleri ile örgütsel muhalefet davranışlarının, örgütsel depresyon algısına etkisi bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin damgalama eğilimleri ve örgütsel muhalefet davranışlarının, örgütsel depresyon algısına etkisini incelemektir. Bununla birlikte cinsiyet, yaş, medeni durum gibi değişkenlere göre damgalama eğilimleri,

örgütsel muhalefet davranışları ve örgütsel depresyon algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını test etmektir.

1.2.1. Alt Amaçlar

Bahsedilen amaç doğrultusunda şu sorulara yanıt aranacaktır;

- 1- Öğretmenlerin damgalama eğilimleri, örgütsel muhalefet düzeyleri ve örgütsel depresyon algıları ne düzeydedir?
- 2- Öğretmenlerin örgütsel depresyon algısı ile damgalama eğilimleri ve örgütsel muhalefet davranışları arasında ilişki var mıdır?
- 3- Öğretmenlerin damgalama eğilimleri ve örgütsel muhalefet davranışları, örgütsel depresyon algılarını ne düzeyde açıklamaktadır?
- 4- Öğretmenlerin örgütsel depresyon puan ortalamaları, cinsiyet, medeni durum, okul türü, branş, sendikaya üye olma durumu, mesleki kıdem, eğitim durumu, çalışılan öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Araştırma kapsamında öğretmenlerin damgalama eğilimleri, örgütsel muhalefet düzeyleri ve örgütsel depresyon algıları ölçülerek, öğretmenlerin örgütsel depresyon algılarının, örgütsel muhalefet düzeylerini ve damgalama eğilimlerini ne düzeyde açıkladığı ve bu değişkenler arasında nasıl bir ilişki olduğu ortaya konmaya çalışılacaktır. İlgili literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde araştırmaya konu edilen değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmediği, ancak damgalama eğilimi, örgütsel muhalefet düzeyi, örgütsel depresyon algısının bireylere etkilerini konu edinen çalışmaların varlığı görülmüştür. Öğretmenler eğitim örgütlerinde çok önemli bir rol üstlenmektedir. Öğretmenlerin bu rolü araştırmanın konusunu daha da önemli hale getirmektedir. Eğitimde öğretmenin niteliği ve görevi oldukça önemlidir ve öğretmenin mutlu olması bu durumu etkilemektedir (Başaran, 2000; Senemoğlu, 1990). Araştırma sayesinde öğretmenlerin örgütsel depresyon algıları ve örgütsel depresyon algılarının damgalama ile örgütsel muhalefet düzeyleri hakkında önemli bulgular elde edilmesi, bu bulgular ışığında öğretmen niteliğini arttıracak öneriler geliştirilmesi düşünülmektedir.

1.4. Sayıtlar (Varsayımlar)

Katılımcılar ölçekleri gönüllü olarak dolduracaklardır ve katılımcılar ölçekleri doldururken doğru bilgi vereceklerdir.

1.5. Sınırlılıklar

Çalışma 2018/2019 eğitim öğretim yılında resmi ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenleri kapsamaktadır. Çalışmada verilerin elde edilmesi uygulanan ölçekler ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Damgalama: Latince stigma kelimesinden gelen Türkçeye leke olarak çevrilen bir kelimedir. Bireyin farklı olan bir öz niteliğinin öne çıkması sebebiyle bazı kişi ya da kişilerce toplumun dışına itilip, psikolojik şiddete maruz kalmasıdır (Güngör, 2013).

Muhalefet: Bir tutuma, bir görüşe, bir davranışa karşı olma durumu, aykırılık (TDK, 2019).

Örgütsel Muhalefet: Örgüt üyelerinin, örgüt içindeki bazı uyuşmazlıkları ve aykırılık içeren görüşleri dile getirmeleri olarak tanımlanabilir. (Kassing, 1997).

Depresyon: Bireyin yaşamsal faaliyetlerindeki istek ve zevkin yok olduğu, kendisini içinden çıkılmaz bir keder içinde gördüğü, karamsar düşüncelerin ve uyku sorunu, iştah kaybı gibi fizyolojik bozuklukların görülüşü psikolojik bir rahatsızlıktır (McCauley, Pavlidis, ve Kendall, 2001; Özdel, Bostancı, Özdel ve Oğuzhanoğlu, 2002).

Örgütsel Depresyon: Örgütün genelinde görülen hareketsizlik, örgütün belirli bir noktadan ileri gidememesi, örgüt üyelerinin geleceğine ait bir planlarının olmaması ve yeni şeyler denemekten vazgeçmeleridir (Sezer, 2011).

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.1. Depresyon

Depresyon giderek karmaşıklaşan insan yaşamında son yüzyıl içerisinde oldukça fazla duyulan bir kavram halini almaktadır. Sanayileşme, yoğun iş ve yaşam temposu içerisinde sıkışan bireyler tarafından dile getirilen depresyonun birçok tanımı yapılmakla beraber ümitsiz olma, kendine güven eksikliği, kendini yetersiz hissetme, kendini suçlama, sosyal yaşantıdan uzak olma, yavaş hareket etme, ölüm duygusu ve intihar düşüncesi gibi davranışlarla baş ağrısı, yeme bozuklukları, unutkanlık şikâyetlerini barındıran ruhsal bir çöküntü hali olarak tanımlanabilir (Budak, 2001).

Depresyon üzüntü ile beraber endişe, suçluluk duygusu, kendini başkalarından izole etme, cinsel istekte azalma ve rutin faaliyetlere karşı ilgisizlikle belirgin hale gelen duygu durum bozukluğudur (Davison ve Neale 2004). Depresyonun belirtileri kendine özgüdür, tanılması iyi yapılması gereken ciddi bir hastalıktır (Korkmaz, 2006). Tedavi edilmeyen depresyonun en önemli sonuçlarından birisi intihardır. Depresyondan mustarip hastalarda intiharı düşünme oranı % 60' ın üzerindedir (Koroğlu, 1997).

Gilbert (2007)' e göre depresyonun motivasyonel, duygusal, bilişsel, davranışsal, biyolojik belirtileri vardır. Bunları incelemek gerekirse;

Motivasyonel belirtiler: Enerji ve ilgi kaybını kapsar. Birey geleceğini umutsuz olarak değerlendirir. Bireye göre her şey gereksizdir.

Duygusal belirtiler: Bireyde öfke, kıskançlık, suçluluk duygusu fazladır. Birey kendini boşlukta hisseder ve olumlu duyguları azalır.

Bilişsel belirtiler: Bireyde hafıza zayıflığı, konsantrasyon azlığı, bilişsel işleyişte bozulma gibi sorunları oluşabilir.

Davranışsal belirtiler: Birey hoşlandığı davranışlardan, keyif veren aktivitelerden kaçır, ajitasyon, diğer insanlardan daha fazla talepte bulunma davranışı sergiler. Birey gerileme davranışı sergiler.

Biyolojik belirtiler: Birey erken uyanmakta ve uykuya dalmakta zorlanır, bireyin cinsel isteklerinde azalma görülür. Hormonları farklılaşır.

Depresyonla ilgili olarak Beck (1967) tarafından kişi ile ilgili geleceği içeren ve bilgi işlem yöntemlerini barındıran iki bölümlü bilişsel kuram geliştirilmiştir (akt. Bozkurt, 1998). Bu kurama göre depresyonun ortaya çıkan psikolojik belirtileri, bilişsel üçlü, düşünme ve şema olmak üzere üç seviyede ortaya çıkmaktadır (Gotlib, 1983). Kişinin kurduğu zayıf ilişkiler sonucu meydana gelen olaylar “en üst seviyeye ulaşamazsam başarısız olurum, yaptığım hatalar beni beceriksiz birisi yapar, diğer insanların hakkımda düşündükleri benim değerimi ortaya koyar, benimle aynı fikirde olamayan kişiler beni sevmiyordur” gibi olumsuz düşüncelerle pekişerek depresyon seviyesini arttırabilir (Beck, 1974).

2.1.2. Örgüt Depresyonu Nedir?

Örgüt; belirli amaçlara ulaşabilmek için insanların bir araya geldiği, karşılıklı işbirliği ve uyum içinde, belirlenen ortak hedefe yönelik çabaları barındıran grup olarak tanımlanmaktadır (Aytaç, 2004). İnsan ise örgütün en temel ögesini oluşturmaktadır. Psikolojik ve fizyolojik gereksinimleri olan bu karmaşık sistemin doğru anlaşılması ve örgüt politikalarının bu amaca göre düzenlenmesi hem örgütün hem de bireyin geleceği açısından önemlidir (Sezer, 2010).

Örgütsel depresyon iş hayatında olumsuz etkileri olan, işin verimini düşüren, iş görenin işe ve örgüte bağlılığını etkileyen, iş görende olumsuz psikolojik etkiler bırakan bir kavramdır (Aslan, Aslan, Göksoy ve Sağır, 2014). Örgütsel depresyon örgütün genelinde görülen hareketsizlik, örgütün kendisini ileriye taşıyamaması, örgüt üyelerinin yeni şeyler denemede isteksiz olması ve örgüte ait bir vizyonu paylaşmamaları olarak tanımlanabilir (Bilchik, 2000).

Örgüt depresyonu örgütlerde umutsuzluğu hakim kılar. Örgüt depresyonunun yaşandığı örgütlerin çalışanları kurumu değersiz görüp, yaşanan olumsuzluklarda kurumu suçlayabilmektedir (Dökmen, 2013). Örgütsel depresyonla birlikte bireyin iş yaşamı olumsuz etkilenir, işin verimi ve başarısı düşer ve bireyde meydana getirdiği olumsuz etkilerle örgüte bağlılığını ve motivasyonunu kaybeder (Aslan, Aslan, Göksoy ve Sağır, 2014). Çalıştığı ortamda örgüt depresyonu yaşanan birey çalışma

isteğinden yoksundur. Sorunlar karşısında güçlü değildir, çabuk yılar, kendisi ve etrafı ile uzlaşmaya yönelik ilişkiler kurmakta zorlanır (Bilchik, 2000).

Örgüt depresyonunun en önemli belirtisi umutsuzluktur (Bilchik, 2000). Örgütsel depresyon yaşayan bir örgütün varlığı, çalışanlarını ve kaynaklarını harekete geçirmekte zorlandığı için depresyon durumuna bir müdahale olmadığı sürece tehdit altındadır (Cohen ve Cohen, 1993).

Örgütsel depresyon örgütlerin yönetim kademelerinde ciddi yapısal sorunlar meydana getirir. Bu örgütlerde çalışanlar umutsuzdurlar ve felce uğramış hissi yaşarlar (Scurlock, 1995). Örgütlerin kendi içindeki çelişkileri, uyumsuzlukları yasalara göre kendini değerlendirmemesi örgütte çatışan fikirleri ortaya çıkarır ve bunun sonucunda örgütün problemlerinin çözümü aşamasında depresyona ait süreçler görülür (Brunsson, 1986).

Frankel' in (2002) örgüt depresyonunun belirtilerini tanımlaması şu şekildedir.

- Örgütün genelinde gözlenen uyuşukluk,
- Değişime karşı gösterilen direnç,
- Yeniliklere kapalılık, yetersiz yaratıcılık,
- Örgüt verimliliğinin kabul edilebilir en alt sınırdan yer alması,
- İşe geç kalma, iş devamsızlığının artması,
- Birimler arasında iletişimin sınırlı olması,
- Çalışandaki çalışma isteksizliği sonucu düşen verim,
- Geç karar verme,
- Elde edilen başarıya sevinmeme.

Depresyonda bulunan bir örgütün çalışanı duygu ve düşüncelerini “herhangi bir şey yapmak istemiyorum, yeni bir görev almak istemiyorum, bu örgütün geleceği hakkında bir fikrim yok” gibi cümlelerle ifade etmektedir. Ayrıca bir depresyon ölçeğine ait “karar vermekte zorluk çekiyorum, geleceğimi umutsuz görüyorum, kendimi kapana kısılmış gibi hissediyorum, kendim için önemli şeylere ilgimi kaybediyorum” gibi ifadeler örgüt depresyonunda ortaya çıkan duygu durumu ile örtüşmektedir (Bilchik, 2000).

Duygusal, bilişsel ve davranışsal düzeyde gözlemlenebilen örgüt depresyonu diğer psikolojik sorunlarla benzerlik göstermektedir. Örgüt depresyonunun klinik depresyondan farkı örgüt kaynaklı olması ve örgütün bütününde gözlemlenebilirliğidir. Örgütteki depresyon belirtileri örgüt yöneticileri tarafından fark edilebilir (Sezer, 2011). Örgüt depresyonu bulaşıcı olabilir. Genellikle örgüt yöneticisinden çalışanlarına doğru yayılım gösterir (Bilchik, 2000).

Cohen ve Cohen (2013) örgüt depresyonunun tedavi edilmesi için üç temel aşama olduğunu belirtmiştir. Bunlar;

- Örgütü depresyon halinden uzaklaştırmak için farklı şeylere odaklanmayı sağlamak.
- Çalışanların örgüte katkıda bulunarak kendini iyi hissetmesini sağlamak
- Örgütte güveni sağlamak için örgüte gerçek bir başarı kazandırmak.

2.1.3. Örgüt depresyonunu meydana getiren faktörler

Örgüt depresyonunu meydana getiren faktörleri örgüt kaynaklı faktörler, yönetsel faktörler ve bireysel faktörler olarak sınıflandırabiliriz.

2.1.3.1. Örgüt kaynaklı faktörler

Stres, tükenmişlik, örgüt iklimi ve örgütsel yabancılaşma örgüt kaynaklı faktörlerdendir ve bu faktörler örgütün işleyişini tehlikeye sokarak örgütün yapısında bozulmalara neden olabilmektedir.

2.1.3.1.1. Stres

Sanayi devrimi ile yaşam tarzı tamamen farklılaşan insan, hem kişisel yaşamında hem de ait olduğu örgütlerde birçok problemle de karşılaşmaya başlamıştır. Bu problemlerden bir tanesi de strestir. Latince kökeni “estrece” olan stres 17. yüzyılda felaket, keder gibi karşılıklarla, 18 ve 19. yüzyıllarda ise güç, baskı, zorlama gibi anlamlarda kullanılmıştır (Aydın, 2004).

Stres konusunu inceleyen Selye (1956) stresi "vücuda yüklenen herhangi bir özel olamayan isteme karşı, vücudun tepkisi", Cannon ise “ çevresel etkenlerce

bozulmuş fizyolojik iç dengenin, yeniden sağlanması için gerekli olan uyaran” olarak tanımlamıştır (Erdoğan, 1999; Johnstone, 1989).

Zorlanan bedensel ve zihinsel sınırların sonucunda ortaya çıkan, kişide meydana getirdiği psikolojik dengesizlik hali ile meydana gelen yorgunluk olarak da tanımlanan stres bireyin etrafında meydana gelen uyumsuz koşullar sebebiyle sınırlarının ötesinde harcadığı çabadır (Baltaş, 2002; Cüceloğlu, 1994).

İnsanın psikolojik ve fizyolojik yapısını bozan her faktör stres kaynağı olabilir. Bu stres kaynakları bireyin kendisinin yaşadığı ortamla veya çalıştığı örgüt ile alakalı olabilir (Seyhan, 2007). Örgütün yaşadığı stres kontrol altına alınmazsa örgütün depresyon yaşaması kaçınılmaz olur (Tarhan, 2014). Yöneticiler için sorun yaratabilen stres kaynakları fark edilemezlerse yönetilmeleri mümkün olmaz. Bu durum örgüt içerisinde kronik stres kaynaklarının oluşmasına sebep olur (Şahin, 1995).

Örgüt içerisinde bireyin üstlendiği iş, örgütün yapısı, örgütün izlediği politikalar, iş ortamının fiziki şartları ve örgüt çalışanları arasındaki ilişkiler örgütsel stres kaynağı olabilir (Aydın, 2004). Örgütün yapısı, fiziksel şartları ve örgütün işleyişi örgüte ait makro düzey stres kaynağı olarak sınıflandırılabilir (Luthans, 1992). Bu kaynaklar üzerinde yapılacak olumlu düzenlemeler örgütsel stres yönetimini oluşturur. Örgütsel stresi azaltmak için destekleyici bir örgüt ortamı yaratmak, görevin kimliği ve anlamlılığını içeren işin özüne yönelik düzenlemeler ile stres yönetimi gerçekleştirilebilir. Ayrıca yöneticinin stres kaynaklarından olan rol çatışmasını önlemesi ve rol belirsizliğini ortadan kaldırması, iş görenlere mesleki gelişim ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi ve iş ortamından neşeli bir hava oluşturulması da stres yönetimini sağlar (Ertekin, 1993; Erdoğan, 1999; Pehlivan, 2000).

2.1.3.1.2. Tükenmişlik

Tükenmişlik, kişinin iş yaşamında yaşadığı yıpranma, başarısız olma durumu, enerji kaybı ve isteğinde azalma ile karşılayamadığı isteklerden kaynaklanan yük ile bireyin iç kaynaklarında tükenme yaşama halidir (Freudenberger, 1974, akt. Kaya Göktepe, 2016). Maslach ve Jackson (1981) tarafından yapılan bir diğer tanıma göre ise, tükenmişlik, insanda meydana gelen fiziksel olarak bitkin olma, uzun süreli yorgunluk ve umutsuzluk ile kişinin işi, hayatı, diğer insanlarla ilişkisi üzerindeki

olumsuz tutumları içeren, fiziksel ve zihinsel boyutta meydana gelen bir hastalık halidir.

Maslach (2001) tükenmişliği duygusal olarak tükenme, duyarsız olma ve kişisel başarıda azalma olmak üzere üç faktörlü bir yapı olarak incelemiştir. Duygusal tükenme kişilerin enerji kaybı, bitkin olma ve yorgunluğunu açıklayan boyuttur. Kişilerin işlerinden uzaklaşması, işlerine karşı coşku hissetmemesi ve hizmet sunduğu kişilere karşı olumsuz duygular beslemesi tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunu açıklar (Akt. Gündüz, 2005).

Tükenmişlik kişinin çevresi ile olan etkileşimi sonucu oluşan negatif bir kavramdır (Kavla, 1998). Nedenleri, bireysel nedenler ve örgütsel nedenler olarak iki grupta toplanır. Bireysel nedenler olarak kişinin yaşı, medeni durumu, sahip olduğu çocuk sayısı, güdülenme düzeyi, kişisel beklentileri, iş performansı sayılabilir. İş görenin yaptığı işin niteliği, çalışma süresi, çalıştığı ortamın özellikleri, iş yükünün yoğunluğu, iş yerindeki üstlendiği rolün belirsiz olması, örgütte alınan kararlara katılmaması ise örgütsel nedenlerdir (Izgar, 2001).

Tükenmişliğin iş performansı ile bağlantılı, oldukça önemli örgütsel ve bireysel sonuçları vardır. Bu sonuçlar tükenmişliğin önemini kavramada yararlıdır (Alanoğlu, 2019). Kişide görülen uykusuzluk hali, yorgunluk gibi fiziksel belirtiler ile stres, çaresizlik hissi gibi duygusal belirtiler bireysel sonuçlardandır (Çiftçi ve Sarıışık, 2015). Çalışanın devamsızlık yapması, odaklanma problemleri yaşaması, işe geç kalma, işe yeterli ilgiyi göstermemesi gibi belirtiler örgütsel sonuçlardandır (Kaya, Göktepe, 2016).

İnsanlarla karşılıklı olarak iletişim içerisinde bulunan hizmet sektörü çalışanlarının yaşadıkları yoğun stres ile verdikleri mücadelede başarısız olmaları tükenmişliği ortaya çıkarmaktadır (Alanoğlu, 2019). Tükenmişliğin yaygın olarak görüldüğü zümrelerden birisi de öğretmenlerdir (Tomic ve Tomic, 2008). Öğretmenlerin mesleki yaşamlarında karşılaştıkları kalabalık sınıf, düşük ücret, eğitimsel sorunlar, yetersiz destek gibi nedenler öğretmenlerin tükenmişlik yaşama ihtimallerini arttırmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

2.1.3.1.3. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi örgüt üyelerinin paylaştığı değerler, inançlar, normlar ve uygulamalardır (Silva, Lima ve Baptista, 2004). Üyelerin tutum ve davranışlarında önemli bir rolü olan örgüt iklimi tanımlanırken örgüt üyelerinin algılarından hareket edilir (Hoy, 2003). Örgüt üyelerinin bu algıları, iş ortamındaki olaylarla ilgilidir ve örgüt üyelerinin örgütün nesnel özelliklerini nasıl gördüklerini belirtir (İşcan ve Karabey, 2007).

Örgüt iklimi örgütün kişiliğidir (Halpin, 1966, akt. Dağlı, 1996). Örgütün çalışanlarına karşı hissettirdiği duygular örgüt iklimini oluşturur (Altun, 2011). Örgüt iklimi çalışanların davranışları üzerinde etkilidir ve örgüte kimliğini kazandıran özelliklere sahiptir (Ertekin, 1978). Örgüt iklimi çalışanlar üzerindeki bu etkisi ile bir örgütü diğer bir örgütten ayırır (Dönmez ve Korkmaz, 2011).

Örgüt iklimi çevresel, kişisel ve sonuç olmak üzere üç değişken ile açıklanabilir. Örgütün fiziksel şartları, örgüt yapısı çevresel değişkenleri oluşturur. Bu değişkenler bireyi etkileyen ancak bireyden bağımsız değişkenlerdir. Bireyle ilgili olan değişkenler kişisel değişkenleri oluşturur. Bireyin kişiliği, örgüte karşı tutumu, örgüt algısı kişisel değişkenlerdendir. Çevresel ve kişisel değişkenlerin bir araya gelmesiyle sonuç değişkenleri ortaya çıkar (Şerifoğlu, 2018).

Hoy ve Miskel (2012) örgüt iklimini açık ve kapalı iklim olarak sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırmaya göre açık iklimde okul müdürü dinleyen, öğretmenlere övgülerde bulunan kişidir. Okul müdürü öğretmeni serbest bırakır ve öğretmenlerle arasındaki ilişkiyi saygı üzerine kurar. Kapalı iklimde ise müdür baskıcı, öğretmene gereksiz iş yükü yükleyen, öğretmen ise kendi işi ile ilgilenen adanmışlığı düşük kişilerdir. Bu sınıflandırma dikkate alındığında kapalı iklim özellikleri gösteren okullarda depresyon düzeyinin yüksek olması beklenebilir.

Örgüt ikliminin olduğu yerde yaratıcılık ve girişimcilik vardır. Yaratıcılık ise dinamik atmosferde gelişir. Yönetici açık hedefler belirleyerek, çalışanları ile açık iletişim kurarak ve çalışanlarının fikirlerini destekleyerek yaratıcılığı geliştirir (Çekmecelioğlu, 2005).

Kültür örgütlerin varlıklarını ve gelişme süreçlerini etkileyen, örgütleri çevreleyen toplumsal şartların en önemli öğelerindendir (Güçlü, 2003). Örgüt kültürü ise insanların var oldukları ortamı tanımlarken kullandıkları inanç ve değerlerden oluşan bir yapıdır (Alvesson, 2002). Örgüt kültürü örgütsel değerleri barındırır ve örgütün üyesi kişiler tarafından algılanır (Erdoğan, 2013).

Değerler, kahramanlar, törenler, öyküler ve normlar örgüt kültürünü oluşturan öğelerdir. (Köse, Tetik ve Ercan, 2007). Örgüt kültürü öğeleri açısından örgüt iklimi ile benzerlikler taşır. Örgütün temel değerleri ve normları üzerinde kültür ve iklimin önemli etkileri vardır (Çağlayan, 2014). İklim örgüt çalışanlarının moral ve motivasyonunu etkiler. Olumlu iklim örgüt için kazançlı bir durumken olumsuz iklimde örgütün zarar görmesi olasıdır (Barutçugil, 2004). Her ne kadar örgüt içine yerleşmesi uzun sürse de örgüt kültürünün de örgütün motivasyonuna doğrudan etkileri vardır (Berberoğlu ve Baraz, 1999; Schaubert, 2001). Örgütün ve örgüt çalışanlarının motivasyonlarının düşük olması örgütte depresyon görülme olasılığını artırır.

2.1.3.1.4. Yabancılaşma

Yabancılaşma; bireyin örgütlere dayandırdığı umut, değer, norm ve örgüt ilişkilerinden kopuş olarak tanımlanabilir (Ergil, 1980). Kişi kendini gerçekleştirme sürecinde hayatın içinde kaybolur ve başkalarınca etkilenip yönlendirilir (Şimşek, Çelik, Akgemici ve Fettahlıoğlu, 2006). Birey yabancılaşma sürecinde emeğe, iş sürecine, doğaya ve kendisine yabancılaşabilmektedir (Tolan, 1981).

Örgütlerin yönetim tarzları, geçmişte yaşadıkları olaylar, iş bölümü, örgütün çalışma koşulları, inançlar ve tutumları yabancılaşmanın örgüt kaynaklı faktörlerindedir. Çevrenin ekonomik, teknolojik, hukuki ve kültürel yapısı ise yabancılaşmanın çevresel faktörlerindedir (Demirel ve Ünal, 2011). Örgütsel yabancılaşma ile çalışanlar örgüte yönelik beklentilerinden uzaklaşır (Soysal, 1997).

Eğitim örgütlerinde, öğretmenlerin mesleki deneyimlerinden yola çıkarak elde ettikleri bilgiyi rahatça açıklayamaması örgütün güç yitirmesine sebep olur (Başaran, 2000). Yönetici bu güç kaybını engellemek ve yabancılaşmanın oluşmasının önüne geçmek için katılımcı yönetim anlayışı sergiler (Silah, 2005). Aiken ve Hage (1966)

çalışanlarına yapacakları görevleri seçme özgürlüğü tanımayan ve katılım olmadan karar alan örgütlerde örgütsel yabancılaşmanın yaygın görüleceğini belirtmiştir (Akt. Uğur ve Erol, 2015). Çalışanın karar sürecine katılarak örgüte bir katkıda bulunması depresyon düzeyini azaltacaktır (Cohen ve Cohen, 1993).

2.1.3.2. Yönetmel faktörler

Yönetim kaynaklı olan yönetmel faktörler örgütün işleyişine engel olarak, örgüt çalışanlarının olumsuz duygular yaşaması durumunu ortaya çıkarır. Bu olumsuz duygular örgütün geleceğini tehlikeye atmaktadır. Liderlik özellikleri, iletişim, mobbing ve çatışma yönetmel faktörler olarak görülebilir (Keleş, 2016).

2.1.3.2.1. Liderlik Özellikleri

Liderlik bir grubun üyelerinin amaç seçimini, bireysel motivasyon ve yeteneklerini etkileyen, grubun aktivitelerini düzenleyen, mantıksal ve duygusal öğelerden oluşan bir süreçtir (Hoy ve Miskel, 2010). Duygusal faaliyetlerin yoğun olarak gerçekleştirildiği, sürecin başında amaçsız kitleleri barındıran bir okulda liderlik rolü okul yöneticisinden bağımsız olarak öğretmen üzerinde toplanır. Bu durum, okul süreçlerinde rollerin okul müdürüne yüklenmediği, geleneksel liderlik anlayışından farklı olarak okul başarısını kolektif eylemlerle temel alan, bireylerin bilgi, beceri ve uzmanlıklarını kullanarak katkı sağlayabildikleri bir liderlik tarzına ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir (Bart,1990; Beachum ve Dentith, 2004; Fullan, 1994).

Liderler otoriter, işlevsel, dönüşümcü ve otantik lider olarak literatürde karşımıza çıkmaktadır. Otoriter liderlerin gücünün temeli formal pozisyonu ve hiyerarşidir. İşlevsel lider ödüllendirme kullanarak çalışanlarının motivasyonunu yükseltmeyi amaçlar. Böylelikle sadakatte artacaktır. Dönüşümcü lider etik değerleri önemser ve çalışanların ihtiyaçlarına dikkat eder. Otantik lider yardımcıdır. Hareket kaynakları tutkularıdır (Erdem ve Dikici, 2009).

2.1.3.2.2. İletişim

İletişim iki yönlü bir süreçtir ve bu süreçte bireylerin birbirleri ile paylaşımı söz konusudur (Gürgen, 1997). İletişim grupları ve bireyleri örgüte bağlar ve örgütsel

yapıyı oluşturur. Böylelikle örgütün yaşaması mümkün hale gelir. Örgütün kimliği iletişimi etkilemektedir (Karcıoğlu, Timuroğlu, Çınar, 2009). Bir örgütte iletişim yeterli ise, örgütün amaçlarının yeteri kadar anlaşılması, örgüt üyelerinin bu amaçları gerçekleştirmek için iş birliği eğilimde olmaları beklenir (Aydın, 2000).

İletişim sürecinde mesajın alınması ve iletilmesi durumuna duyguların etkisi göz önüne alınırsa yöneticinin sağlıklı iletişim için fiziksel çevrede yaptığı düzenleme kadar duygusal ortamda da düzenleme yapması gerekir (Rue ve Byars, 2007 akt. Tuna, 2008). Duygusal ortamda yapılacak düzenlemeler depresyonla mücadelede önemli bir yer edinebilir.

2.1.3.2.3. Mobbing

Bir grup veya kişi tarafından sistematik olarak yapılan duygusal bir saldırı olan mobbing, diğer kişi veya kişilere karşı ahlaka uymayan davranışlar, kişinin itibarını zedeleyecek eylemler, dalga geçme gibi yöntemlerle kişinin dayanma gücünü ortadan kaldırarak kişinin işten ayrılmaya zorlanmasıdır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003). Mobbing ile karşılaşan kişi üstü veya eşiti bir grup tarafından kötü davranışlara maruz kalma ve aşağılanmayla karşılaşır (Arpacıoğlu, 2003).

Leymann ve Gustafsson (1996) mobbingin beş aşamadan meydana geldiğini söylemiştir. Bu aşamalar;

- İlk olarak mobbinge uğrayan kişi psikolojik sorunları olduğu iddiası ile damgalanır.
- Mobbing henüz tanımlanmadığı için bu aşamada damgalamadan kaynaklı anlaşmazlık ve çatışma ortaya çıkar.
- Anlaşmazlıkları saldırganlık takip eder. Saldırgan davranışlar mobbingin tanımlanabilir olduğunu gösterir.
- Takip eden aşamada mobbing sürecinin içine yönetimde dâhil olur. Böylelikle mobbinge uğrayan kişi örgütle de mücadele etmek zorunda kalır.

- Son olarak mobbinge uğrayan kişi mobbingden kurtulmanın yolunu işten ayrılma veya emekli olma olarak görür. Ancak mobbingin yarattığı tahribatı işten ayrılma engelleyemez.

Çalışılan örgütün hiyerarşik yapısının aşırı olması, örgüt içinde takım çalışmasının olmaması, örgüt içinde iletişimin sağlıklı işlememesi, çatışmaları çözmede örgütün eksik kalması gibi nedenler örgütlerde mobbingin görülmesinin nedenlerindedir (Davenport vd, 2003). Örgüt içi bu olumsuzluklar aynı zamanda depresyon algısını da yaratmaktadır. Örgüt içi olumsuzluklar, mobbing ve depresyon arasında doğrusal bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.

2.1.3.2.4. Çatışma

Örgütsel depresyona neden olan bir diğer yönetsel faktörde çatışmadır. Çatışma mobbing ile benzerlikler taşısa da farklı içerikte kavramlardır. Mobbing süreci duygusal bir saldırdır ve hedef olan kişi kendisini savunmada zorlanır (Salin, 2001). Çatışmada ise bireysel anlaşmazlıklar, bireysel farklılıklar vardır. Çalışanları iletişim halinde olan tüm örgütlerde çatışma kaçınılmaz olur (Baysal ve Tekarslan, 1996; Schmidt ve Tannebaum, 2000).

Çatışma, bireysel çatışma, bireyler arası çatışma, grup içi ve gruplar arası çatışma olarak görülebilir. Bireyin kendisi ile olan çelişkileri bireysel çatışmayı, başka bir birey ile olan anlaşmazlığı bireyler arası çatışmayı, grup içi veya gruplar arası anlaşmazlıklar ve uyuşmazlıklar ise grup içi, gruplar arası çatışmayı ifade eder (Karip, 2003).

Mobbingde sonuçlar olumsuz olarak sonuçlanırken çatışmada sonuçlar olumlu ve olumsuz sonuçlanabilir. Çatışma içerisindeki bireylerin veya grupların arasındaki ilişki güven ve saygı içeriyorsa çatışmanın sonucu olumlu, taraflar arasında ilişkiler güvensiz, iletişim yetersiz ve gizli niyetler barındıran bir durum varsa çatışma sonucu olumsuz ve yıkıcı olacaktır (Karip, 2003). Çatışmanın ortaya çıkmasında iletişimin eksikliği örgüt içinde bilgi akışını olumsuz etkiler. İletişim eksikliğinden kaynaklanan bu durumda örgütsel muhalefete ve depresyona neden olur.

2.1.3.3. Bireysel Faktörler

Bireylerin yaşantılarında barındırdığı olumsuzluklar örgütlerine de yansıtılabilmektedir. Bireyin kişilik özelliklerinden, motivasyonundan ve iş doyumundan kaynaklanabilecek bu olumsuzluklar örgütlerde depresyona neden olabilir.

2.1.3.3.1. Kişilik Özellikleri

Cüceloğlu (1994) kişiliği bireyin iç ve dış çevresi ile kurduğu, bireyi diğer bireylerden ayırt eden tutarlı ilişki biçimi olarak tanımlamıştır. Kişilik insanların çevreleri ile kurduğu iletişimi yorumlamayı sağlar ve her birey için farklılıklar barındırır (Atkinson vd. 2012; Erdoğan, 1999). Genetik faktörler, sosyo kültürel yapı, aile, bireyin ait olduğu sınıf, coğrafi ve fiziki faktörler kişiliğin oluşmasında önemli bir rol oynar (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2008).

Eren (2010) kişiliğin beş özelliği olduğunu belirtmiştir. Bunlar;

- Kişilik genetik ve sonradan kazanılan tüm eğilimleri kapsar.
- Kişilikte bu eğilimlerin oluşturduğu işlevlerden bahsedilir. Kişilikte bu eğilimlerde düzenlemeler yapılır.
- Bireye ait kişisel özellikler diğer bireylere göre farklılıklar barındırır.
- Kişiye ait genetik yapı kişiliğin değişmez ögesidir.
- İnsanın yönelimlerinin çevreye uymasında kişiliğin rolü vardır.

Kişilik özellikleri bireyi depresyondan koruyabilirken aynı zamanda birey için riskli bir durumda oluşturabilir. Kişiler arası ilişkilerde sorun yaşayan, bağımlı, takıntılı, içe kapanık, kendine güveni olmayan, karamsar ve kaygılı kişilik özelliklerinde depresyon daha fazla görülmektedir (Akiskal, 1992).

2.1.3.3.2. Motivasyon

Motivasyon bireyi bir amaç doğrultusunda harekete geçiren, bireyin davranışlarını güçlendiren ve davranışları etkin bir hale getirip yönlendiren güçtür

(Başaran, 1982). Bu hareketi sağlayan, kişinin yaptığı hareketin yönünü ve gücünü belirleyen güç güdüdür. Gudu motivasyonun temelini oluşturur. Motivasyon dört önemli aşamadan oluşur. Bireyler ihtiyaçları doğrultusunda harekete geçerler. Uyarılma sonucunda organizma hedefe ulaşabilmek için davranışta bulunur ve bu davranış kişiyi doyuma ulaştırır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013).

Örgütlerde motivasyon düzeyinin yüksek olması ast ve üstlerin başarılı olabilmeleri için önemlidir (Murray, 2016). Motivasyon örgütlerin verimini ve çalışanların iş doyumlarını artırır (Şimşek vd., 2008). Buna göre yönetici örgütte astlarının örgüt amaçları için yüksek verimle çalışmalarını için motivasyonu yüksek bir iklim oluşturmalıdır (Güney, 2012). Yönetici astlarını iyi tanıyarak, astlarına değer vererek, onlarla informal ilişkiler kurarak astları harekete geçirecek motivasyon kaynağını bulmalıdır (Baltaş, 2012).

Motivasyonu içsel ve dışsal motivasyon olarak ikiye ayırmak mümkündür. İçsel motivasyon bireyin iş ile ilgili tutumuyla alakalıdır. Bireyin işi ilgi çekici bulması ve işi yapmanın bireye verdiği doyum içsel motivasyon olarak ifade edilir (Uzun, 2012). Özerk olma, yeterlilik ve sosyal ilişki içsel motivasyonun temelini oluşturur (Deci ve Ryan, 1985). İşin sonucu ve dış faktörlere göre davranışın belirlenmesi dışsal motivasyonla ilgilidir (Türker, 2014). İçsel motivasyonda amaç doyum olurken, dışsal motivasyonda birey dışarıdan gelen bir ödülü elde etmek veya cezadan kaçınmak amacını taşır (Akbaba, 2006). Bireylerin yüksek motivasyonu iş doyumunu pozitif yönlü, depresyonu ise negatif yönlü etkilemektedir.

2.1.3.3.3. İş Doyumu

Çalışanların işlerine, iş yerlerine ve çalışma arkadaşlarına karşı barındırdıkları duygu, düşünce ve davranışlardan kaynaklı yaptıkları değerlendirmeyi, işe yönelik sahip oldukları tutumu iş doyumunu olarak açıklayabiliriz (Solmuş, 2004). İş, kazanılan ücret, çalışma şartları, örgüt ortamı gibi işe ait durumlara ilişkin değerler ile çalışanın bu değerleri işine kazandırma derecesi iş doyumunu oluşturur (Balcı, 1982).

Bireysel ve örgütsel faktörler iş doyumunu üzerinde etkilidir. Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal gibi değişkenler bireysel faktörler olarak karşımıza

çıkarken, çalışma şartları, iş stresi, ödül, ceza ve karara katılım düzeyi örgütsel faktörleri oluşturur (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012).

İş doyumunu bireyin fizyolojik ve ruhsal yapısını doğrudan etkiler ve düzene sokar. İş doyumunu yüksek çalışanların aile içi iletişimi yüksektir ve bu çalışanlar yüksek iş doyumunu sayesinde işlerine daha bağlıdırlar (Can ve Soyer, 2008; Kağan, 2010). İş doyumunu yüksek bireylerin algıladıkları stres düşük, yaşam doyumları ise yüksektir (Luthans, 2011; Tait, Padgett ve Baldwin, 1989). Bu bulgular ışığında iş doyumunu yüksek çalışanın depresyon düzeyinin düşük olması beklenebilir.

2.1.4. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Depresyon

Eğitim örgütleri yaşanan toplumun genelinde etki gösterme gücüne sahip örgütlerdir ve bu yüzden bu örgütlerde görülecek depresyonun, herhangi bir işletme veya kuruluşa görülebilecek depresyondan daha yıkıcı etkilere sahip olabileceği düşünülebilir.

Öğretmenler, okullarda üstlendikleri roller gereği okulun psikolojik yapısını etkileyen en önemli faktördür (Şişman, 2004). Öğretmenlik riskli bir meslektir. Okul ortamının yoğun stresi öğretmenlerin ruh sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. (Girgin ve Baysal, 2005; Işıkhani, 2004). Örgütte var olan gergin ve stresli ortam (Gümüştakin ve Öztemiz, 2004), örgütün sahip olduğu örgüt kültürünün belirgin özellikte olmaması (Köse, Tetik ve Ercan, 2001), örgüt çalışanlarının kişilik özelliklerinin arzu edilen düzeyde olmaması (Miner, 1992), örgüt çalışanlarının mobbing içeren davranışlara maruz kalmaları (Yıldız ve Yıldız, 2009), örgüt içerisindeki iletişim sorunları (Pincus, 2004) depresyona neden olan olaylar olarak gösterilebilir.

Örgütsel depresyon örgütlerin işlevlerinin yok olmasına ve bu yüzden çalışanların performansında düşüşe neden olarak örgütü olumsuz etkiler (Gray, 2008). Okullar sosyal örgütlerdir ve toplumdan bağımsız olarak ele alınamazlar (Pehlivan, 2000). Bu sebeple okullarda görülen örgütsel depresyon sonucu ortaya çıkacak düşük performansın olumsuz etkisi, doğrudan topluma yansiyacaktır.

Öğretmenlerin okullarında öğrencileri güdülemek, sınıf etkinliğini arttırmak gibi rolleri vardır (Sünbül, 1996). Eğitim sürecini ele aldığımızda eğitimin gerçekleşmesini sağlayan, eğitimle ilgili diğer öğeleri anlamlı kılan öğretmendir (Hacıoğlu ve Alkan, 1997). Örgütsel depresyon algısı yüksek olan bir öğretmen eğitimle ilgili tüm bu süreçlerde yüksek depresyon algısından kaynaklanan olumsuz tutumları yansıtacaktır. Bu durum hem öğrencilere, hem iş ortamına hem de okulun kendisine onarılamaz biçimde zarar verecektir.

2.1.5. Örgütsel depresyon ile ilgili yapılmış çalışmalar

Örgütsel depresyon kavramı hem yurt içi hem yurt dışında ele alınmış yeni bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Yurt dışı çalışmalar örgütsel depresyonun kuramsal temellerini oluşturma aşamasında önemli bir yer edinirken, yurt içi çalışmalar ise örgütsel depresyonun çeşitli değişkenlere göre düzeyini belirlememizde yardımcı olmaktadır.

Sağır (2015), öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ile örgütsel depresyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında 276 ilkokul ve ortaokul öğretmenini incelemiş ve araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyleri ile mesleki tükenmişlikleri arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir.

Bakan, Taşlıyan, Taş ve Efe (2014), akademisyenler üzerinde yaptığı ve örgüt depresyonu ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında örgüt depresyonu düzeyinin iş tatmini açısından önemli olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan çalışmada örgüt depresyonu çeşitli değişkenler ile incelenmiş ve sonuç olarak cinsiyet değişkeni ile örgütsel depresyon arasında bir ilişkiye rastlamazken, yaş değişkeninde genç akademisyenlerin örgütsel depresyon düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Çalışmaya göre evli akademisyenlerin örgütsel depresyon düzeyi yüksek iken, akademik unvanı yüksek akademisyenin örgütsel depresyon düzeyi düşük bulunmuştur.

Akman ve Abaslı (2016) “Öğretmenlerin Depresif Okul Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” isimli çalışma ile öğretmenlerin depresyon algılarını belirlemek ve depresyon algısı ile yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, okul

türü gibi değişkenler arasında ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmaya göre öğretmenlerin depresif okul algıları orta düzeydedir.

Saygılı, Avcı, Uğurluoğlu ve Özer (2016) sağlık çalışanlarının örgütsel depresyon algısını incelemiş ve araştırma örneklemini 278 kişilik sağlık çalışanından oluşturmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre sağlık çalışanlarının örgütsel depresyon düzeylerinin sadece yaş değişkenine göre anlamlı farklılaştığı diğer demografik değişkenlere göre ise farklılaşmadığı ortaya konulmuştur. Araştırmanın bir diğer sonucu ise hemşirelerin doktor ve diğer sağlık çalışanlarına göre örgütsel depresyon düzeylerinin daha yüksek olduğu yönündedir.

Sezer (2011) örgütsel depresyon üzerinde yaptığı deneysel çalışmasında bilişsel davranışçı yaklaşımla bütünleştirilen hobiterapi uygulamasının bir eğitim kurumun örgüt depresyonu üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmanın yönteminde öntest, sontest, kontrol ve deney grubu kullanılmış, altı haftalık sürecin sonunda bilişsel davranışçı yaklaşımla bütünleştirilen hobiterapi uygulamasının örgütsel depresyonu düşürdüğü belirtilmiştir.

Uçar (2016) güç türleri ile örgütsel depresyon arasındaki ilişkiyi yüksek lisans tezi ile incelemiştir. Çalışmada öğretmenlerin kullandıkları güç türleri ile örgütsel depresyon düzeyleri arasında bir ilişkinin var olduğu belirtilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin, çalıştıkları branş, okul türü ve memleket değişkenlerine göre örgütsel depresyon algıları anlamlı şekilde farklılaştığı bu çalışmanın bir diğer sonucudur.

Toytok (2017) öğretmenlerin mobbing algıları ile örgütsel depresyon arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmasında tanımlayıcı ilişki tarama yönetimi kullanmış ve örneklemini 386 öğretmenden oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel depresyona maruz kaldığı söylenebilir.

DAMGALAMA

2.2.1. Damgalama Nedir?

Damgalama latince stigma kelimesinden gelen Türkçeye leke olarak çevrilen bir kelimedir. Damgalama doğum lekesi, işaret, küçük bir iz olarak tanımlanabilirken, günümüzde daha çok kişinin itibarındaki leke veya kişinin kınanması olarak karşımıza

çıkmaktadır (Webster, 2008). Damgalama toplumun normal kabul ettiği sınırlar dışında kalan bireylerin saygınlığının diğer bireyler tarafından azaltılmasına yönelik yapılan atıflardır (Soygür, Özalp, 2005). Goffman (2014) damgalamanın temelini ön yargılara dayandırmaktadır. Bu sebeple damgalama bireye özellikleri sebebiyle atfedilmiş bireyi aşağılamayı hedef alan ve bireyde izler bırakan bir süreçtir. Damgalamada basmakalıp yargılar (stereotipler) kişinin statü kaybına, ayrımcılık yaşamasına sebep olabilir (Link ve Phelan, 2005). Kişinin gözden düşmesi, kötülenerek diğer insanlardan aşağıda görülmesi toplum içerisinde ayrımcılığa yol açabilir (Edwards, Qreen, Lickey, Thwart ve Perm, 2001; Karabekiroğlu vd., 2009).

Damgalama belirli bir özelliğe sahip toplum üyelerinin, bu özellikleri barındırmayanlar tarafından aşağılanması veya toplum üyelerini sahip oldukları öz niteliklerden dolayı değersiz bir sosyal kimlik taşıdığı vurgulanması ile oluşur (Crocker, Major, ve Steele, 1998; Major ve O'Brien, 2005; Weidner, 1981). Damgalanan birey sosyal etkileşime katılmasının gayrimeşru olduğu ve normal sosyal davranışlar göstermesinin beklenmediği yargısına yönlendirilerek sosyal gruplardan dışlanabilir (Elliot, Ziegler, Altman ve Scott, 1982).

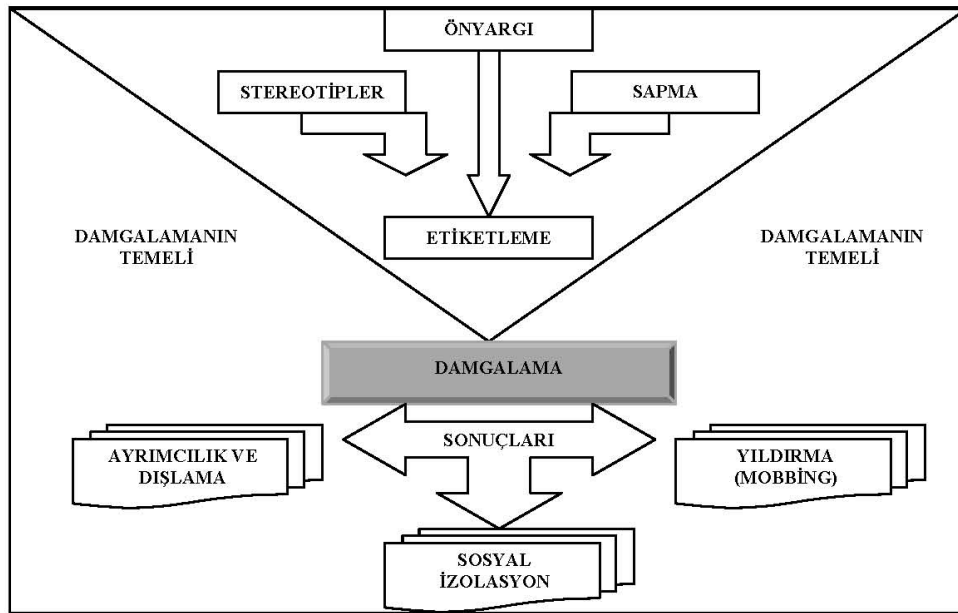
Damgalama toplumsaldır ve damgalayıcı işaretler çeşitli niteliklerde olabilir (Major ve O'Brien, 2005). Damgalama sürecinde etiketleme, basmakalıp yargılar, mobbing, ayrımcılık gibi durumlar ortaya çıkabilir. Toplumun düzenini bozan toplumda huzursuzluk yaratan ve toplum için güvenilir görünmeyen kişiler toplumca damgalanıp dışarı itilirler (Taşkın, 2007). Bu duruma basmakalıp yargılar neden olur. Ön yargının bilişsel birleşeni olan basmakalıp yargılara ne zaman ne yapacağı belli olmayan kişi olarak adlandırılan bireyler iyi bir örnek olacaktır (Aronson, Wilson ve Akert, 2001; Bilge ve Çam, 2010).

Damgalama sürecinde basmakalıp yargılardan başka ortaya çıkan diğer bir süreçte ayrımcılıktır. Basmakalıp yargıların ön yargının bilişsel bileşeni olduğu gibi ayrımcılıkta ön yargının davranışsal bileşenidir (Arboleda-Florez, 2002). İnsan hakları ihlali, bireyin toplumun diğer üyeleri tarafından bir gruba dahil olması sebebiyle küçük düşürülmesi, grubun başka grupları çeşitli hak ve menfaatlerden yoksun bırakması

ayrımcılık olarak tanımlanabilir (Aggleton, Malcolm ve Malcolm, 2005; Aronson vd, 2001; Bahar, 2007; Karabekiroğlu vd. 2009).

Bununla birlikte dışlama, sosyal izolasyon, sapma, ön yargı ve mobbingde damgalamayı oluşturan diğer süreçlerdir. Tüm bu süreçler şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1: Damgalamayı oluşturan süreçler



Kaynak: Damgalamayı oluşturan süreçler (Güngör,2013)

Sosyal normlardan sapma damgalamayı oluşturur. Damgalama olumsuz inançlar ve ön yargı ile temellenip etiketleme ile başlayıp, ayrımcılık ve dışlama ile sonlanmaktadır. Ayrımcılık damgalamanın en olumsuz sonuçlarından (Çam ve Bilge, 2010; Taşkın, 2007; Soygür ve Özalp, 2005; Weidner, 1981).

2.2.2. Damgalamanın Nedenleri

Damgalama etiketleme ile başlayıp ayrımcılıkla son bulur. Yaş, cinsiyet, inançlar gibi etmenlerin damgalamada ki rolü büyüktür (Çam ve Bilge, 2010). Bununla beraber düşük eğitim düzeyi, kültürel nedenler ve bireysel yaklaşımlar da damgalamaya neden olabilir. Damgalamanın insanlar üzerindeki etkisi insanların tecrübelerinin incelenmesi ile anlaşılabilir (Karabekiroğlu vd, 2009; Kocabaşoğlu ve

Aliustaoğlu, 2003). Becker'e göre (2008) bireyin topluma aykırı olup olmadığına karar veren gözlemcinin özellikleri oldukça önemlidir. Damgalama sürecinde damgalayan kişinin geçmiş yaşantıları, sahip olduğu bakış açısı ve basmakalıp düşünceleri damgalama ile doğrudan bağlantılıdır (Güngör, 2013).

2.2.3. Damgalamanın Türleri

Damgalamanın ortaya çıkışı ve tarihsel gelişimi göz önüne alındığında farklı damgalama türlerine sıklıkla rastlayabiliriz. 14. yy Avrupası'nda ortaya çıkan veba salgını sonrası salgının etkilerini toplumun ahlak yapısına uymayan kişilerin damgalanması ile azaltılabileceğinin düşünülmesi ile siyahi ırka ait insanların köle olarak algılanması, ruhsal hastalıklara sahip bireylere yapılan uygulamalar damgalama türlerini kategorize etmeye uygun örnekler olabilir.

2.2.4. Toplumsal Cinsiyet Farklılığına Yönelik Damgalama

Toplumsal cinsiyet bireyin kişiliğinin temelini oluşturur. Irk engellilik gibi durumlar toplumsal cinsiyeti inşa etmektedir. Toplumsal cinsiyetin varlığı bireyin kendisi ile ilgili çok fazla şeyi ortaya koymasını sağlar (Halmes, 2011; Uzunaslın, 2016). Bireyin bebeklik döneminde cinsiyetlerinin belirlenmesi toplumsal cinsiyetin oluşumunun ilk basamağıdır. Büyüyen bireyin genital bölge kontrolü yapılmadan kadın veya erkek olduklarını davranışlarından yani bireyin gösterdiği kadınsı veya erkeksi tavırlardan yola çıkarak belirlenmektedir. Bireyin sahip olduğu isim, giydiği kıyafet, vücut yapıları bireyin cinsiyeti belirlemede bir kod oluşturur (Halmes, 2011).

Toplumsal cinsiyet kadın ve erkeklerin ait oldukları toplumlarda sahiplendikleri rolleri de belirlemiştir. Dağıtılan bu rollere uygun hareket etme olumlu damgalama ile sonuçlanıp toplum tarafından kabul görürken, sahip olunan role aykırı hareket etme olumsuz damgalama ile sonuçlanacaktır. Örneklendirmek gerekirse; ataerkil tutumların yoğun olarak kabul gördüğü toplumlarda kadınlara yüklenen anne rolü toplumca kabul görebilirken, aynı toplumda kadının anne olmayı reddetmesi toplum tarafından kabul görmeyerek kadının dışlanmasına sebep olabilecektir (Fine, 2011). Toplumsal cinsiyetçi rol beklentisi içinde kadın her zaman yumuşak, pasif ve güçsüz olarak tarif edilmektedir (Göregenli, 2013).

Cinsiyet farklılığına dayalı damga cinsiyet temelli ayırmadan iyi ya da kötü cinsel hareketlerin düzenlenmesine kadar çeşitli yollarla açığa çıkartılan kötölemeleri kapsamaktadır (Irvine, 2015). Erkeklere göre toplumda kadınlar iş ve çalışma konusunda erkeklerden daha aşağı bir konumdadırlar ve kadınlar her an sorun yaratabilecek kişiler olarak görülerek korunması, ıslah edilmesi, denetim altında tutulması gereken canlılar olarak algılanmaktadır (Hogg ve Vaughan, 2011; Türker, 2010).

Kadınlara yönelik bu olumsuz tutumlar toplum içerisinde ırk, etnik köken, statü, fiziksel engel ve görünüş, ruhsal sorunlar gibi tutumlarla desteklenerek cinsiyete dayalı damgalamanın çok yönlü olarak ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Demirkürek, 2012). Kadın olduğu için damgalamaya maruz kalan engelli bir kadın hem cinsiyet hem toplumsal ayrımcılığı beraber yaşamaktadır (Tufan, 2012). Meulenbelt'e göre (2009) kadınlar sadece erkekler tarafından değil hemcinslerince de damgalamaya maruz kalmaktadır. Kadının bekar olması, yaşlı olması, cinsel eğiliminin farklı olması hemcinsleri tarafından damgalama için sebepler olarak görülmektedir.

2.2.5. Irk ve Etnik Köken Farklılığına Yönelik Damgalama

Her ırk kendi kültürel değerlerini korumak, bu değerleri yaygınlaştırmak ve varlıklarını devam ettirmek adına diğer ırkları bastırarak susturmak yoluna başvurabilmektedir (Akçay ve Aslan, 2012). Toplum içerisinde belirli olayların faili olarak başka ırk ve etnik kökene ait bireyler damgalanmakta ve ayrımcılığa uğramaktadır. (Becker, 2013). Azınlıkta bulunan farklı ırka mensup bireyler hakim kültür tarafından değersizleştirilerek damgalanmakta ve bu bireylere olumsuz özellikler atfedilmektedir (Akçay ve Aslan, 2012).

Irk ve etnik köken farklılığına yönelik damgalamaya dair tarihte birçok örnek bulunabilir. Amerikan yerlilerine yönelik yapılan saldırı ve Amerikan iç savaşı ile Güney Afrika'da siyahi insanlara yönelik yapılan saldırılar örnek gösterilebilir. Beyaz tenli insanların siyah tenli insanları köle, hizmetçi olarak görmesi, siyah tenli insanlara özel araçlar, yollar, mahalleler tesis edilmesi ırk ve etnik köken farklılığına yönelik damgalamaya örnek olarak verilebilir. Toplumda farklı bir etnik kökenden olması

sebebiyle damga taşıyan bireyler sosyal ve ekonomik zorluklarla karşılaşmaktadır (Toprak Bozan, Morgül ve Şener, 2010).

2.2.6. Cinsel Yönelim Farklılığına Yönelik Damgalama

19. yy'a kadar cinsellik tıbbın ilgilendiği bir alan olmaktan ziyade din ve ahlak kuralları çerçevesinde tartışılmıştır (Candansayar, 2009). Bu sebeple üreme dışındaki birliktelikler doğaya aykırı kabul edilmiştir (Başar, Nil ve Kaftan, 2010).

1970'li yıllarda farklı cinsel yönelimlere sahip olmak, kişinin ruhsal rahatsızlık ve bireysel bir işlev bozukluğuna sahip olduğu düşüncesi ile desteklense de 1973 yılında Amerikan Psikiyatri Birliği (APA) tarafından farklı bir cinsel yönelim özelliği taşıyan bireylerin ruhsal bozukluklarının olmadığına yönelik alınmış kararlar vardır. Bireydeki cinsel yönelim farklılığının tek başına kişilik bütünü belirlemediği ve homoseksüel, biseksüel eğilimlerin bireyi hasta kılmadığı belirtilmesine rağmen, farklı cinsel yönelime sahip kişilere yönelik ayrımcılığın ve damgalanmanın önüne geçememektedir (Başar, 2014).

Farklı cinsel yönelimlerin hastalık olarak kabul edilmesi bu yönelime sahip bireylerin damgalanmasında önemli bir neden oluşturmaktadır (Çabuk ve Candansayar, 2010). Toplum ve çevre tarafından dışlanmak, damgalanmak farklı cinsel yönelimlere sahip bireylerin yoğun yaşadıkları kaygılardandır (Başar, 2014). Toplumun kendisi için tehdit unsuru olarak görmesi ile farklı cinsel yönelime sahip bireyler topluma karışmamakta, yok sayılmakta ve topluma entegre olamamaktadır (Demirkürek, 2012).

Birey topluluk veya kurumda cinsel yönelimleri sebebiyle istenmeyen kişi olabilmekte, cinsel yönelimi öğrenildiğinde işten çıkartılarak ekonomik açıdan zarar uğrayabilmektedir. Birey cinsel yönelimi teşhir edildiğinde çevresi tarafından dışlanmaktadır. Bu durum bireyin bir kurum ve kuruluşta bulunabilmesi için cinsel yöneliminin önemli olduğunu ortaya koymaktadır. (Altunöz, 2010; Yüksel, 2010). Fiziksel veya sözlü şiddet, küfür gibi tutumlar cinsel yönelim farklılığı sebebiyle yapılan damgalamaya araç olmakta birey bu damgalama süreci sebebiyle farklı cinsel yönelime sahip bireyler cinsel kimliklerini gizleyerek yaşamak zorunda kalmaktadır (Uzunaslın, 2016).

2.2.7. Mental Bozukluğa Yönelik Damgalama

Ruhsal sorunlar yaşayan bireyler ait oldukları toplumun birçok kesimi tarafından damgalanmış, ayrımcılığa uğramış hatta bu ruhsal sorunları sebebiyle cezalandırılmışlardır. Bu bireyler toplum tarafından dengeleri tamamen bozuk, çevresine zarar veren ve iletişim sorunları yaşayan kişiler olarak düşülmüş ve hasta olarak algılanmamışlardır (Taşkın, 2007).

Ruhsal sorunlar yaşayan hastaların ön görülemeyen davranışları sebebiyle toplumda oluşan kaygı durumu, toplumu hasta bireyi dışlama, yabancılaştırmaya yönlendirir. Toplum bu şekilde kendisi için tekin olmayan sorunlar yaratabilecek hastayı damgalayarak dışarı iter. Bu tutum ayrımcılığı başlatır (Taşkın, 2007).

Ruhsal hastalığa sahip bireylere yapılan damgalamanın en önemli ve yıkıcı etkisi, bireylerde içinde yaşadıkları topluma ait olmadıkları duygusunu bırakmasıdır (Boyd-Ritsher, Otilingam ve Grajales, 2003). Toplum tarafından damgalanan bu bireyler kendilerinin reddedileceğine inanmakta, benlik saygısında azalma, ekonomik sorunlar ve tedaviye uyumda azalma gibi birçok olumsuz sonuçlar yaşayabileceklerini düşünmektedirler (Boyd-Ritsher ve Phelan, 2004).

Hasta birey için normal hayatın fonksiyonlarına sahip olmadığının düşünülmesi, bireyin günlük yaşam için gerekli görevleri yapmasını engellemektedir. Damgalanan birey için toplumun edindiği bu algılar birey ile toplum arasındaki mesafeyi arttırmakta, bireyin diğer kişiler ile ilişki kurmasında isteksiz davranmasına neden olmaktadır (Overton ve Medina, 2008).

2.2.8. Yaş Farklılığına (Yaşlılığa) Yönelik Damgalama

OECD'nin yayınladığı güncel rapora göre (OECD, 2011) 1983 ve 2008 yılları arasında, Türkiye'de yaşam süresi önceki yıllara göre ortalama 14 yıl artmıştır. 1983-2008 yılları arasında OECD'deki ortalama yaşama süresi artış 6 yıldır. Bu durum bize Türkiye'deki yaşlanma sürecinin hızının ne kadar çarpıcı olduğunu göstermektedir (Arun, 2008).

Genç bireyler için gençlerden daha yaşlı ve düzenli bir yaşam stiline sahip kişiler tarafından alınan, okula devam, cinsel yaşam, hayatın düzenlenmesi gibi konulara yönelik kararlar gençlerin kendi hayatları hakkında karar alacak sorumluluğa ve sağduyuya sahip olmadığı düşüncesine dayandırılır. Fikirleri önemsenmeyen ve deneyimsizlikleri ile baş başa bırakılan bu bireyler genç damgasını taşımaktadırlar (Becker, 2013; Buz, 2015).

Modern toplum yaşlıları birikimlerinden ve deneyimlerinden yararlanan bireyler olmaktan çok yardıma muhtaç tüketici olarak görmektedir (Hogg ve Vaughan, 2011). Türkiye’de artan yaşlı nüfus ile yaşlılara yönelik damgalama da çoklukla görülür olmuştur. Toplum yaşlılık damgası taşıyan birey için üretime katılmayan, ekonomik bir yük düşüncesini taşımaktadır (Buz, 2015).

Yaşa dayalı ayrımcılık kişisel, kültürel ve yapısal olmak üzere üç düzeyden oluşur (Thompson, 2001). Kişisel düzey bireyin içinde yetiştiği, öğrendiği yaşlılıkla ilgili olarak bireyin yaşlanmaya ilişkin bakış açısı ile belirlenmiştir. Kültürel düzeyde kültürün yaşlıya bakışı, yaşlılıkla ilgili şakalar ve küçük düşürücü espriler belirleyici olmaktadır. Kültürün yaşa ilişkin atıfları ve bunun ana akım olarak dolaşıma sokulması, yaşlılığa ilişkin olumlu ya da olumsuz kabulleri belirlemektedir. Yapısal düzeyde ise kurumların yaşlılara göre yapılanmaması, yaşlılara beklenen hizmetin sunulmaması ve adil olmayan politikalar anlaşılmaktadır (Buz, 2015).

60-70 li yaşlarını aşmış, aktif ve sağlıklı birçok bireyin var olması modern toplumun yaşlıları bağımlı, bakıma muhtaç, sağlıksız ve ilgilenilmesi gereken kişiler olarak görmesine engel olamamaktadır (Çayır, 2013). Yaşlılar genel olarak çevresinde çocukmuş gibi algılandıkları için muhatap alınmamaktadırlar. Bununla beraber yaşlılar sosyal hayata katılmada da zorlanmaktadırlar. Yaşlıların istedikleri giysileri giymeleri veya yeniden evlenme konusunda çevrelerinden onay alamamaları sosyal hayattan kopmalarında etkilidir (Çayır, 2013). Hareketleri yavaşlayan, algılama kabiliyetleri değişen yaşlı bireyler kendilerinden daha küçük yaştaki bireylere göre farklı olabilmektedir. Bu farklılık yaşlı bireylerin yaşlarından dolayı damgalanmalarına neden olmamalıdır (Göregenli, 2013).

2.2.9. İşsizliğe Yönelik Damgalama

Modern çağda bireylerin sahip oldukları işler ve elde ettikleri gelirler statülerini belirlemede önemli bir etken haline gelmiştir. İşsiz olan birey toplumda tembel, işe yaramaz gibi damgalamalarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu damganın gücü bireyi ekonomik sorunların dahi kendisi ile ilişkili olduğu inancına iter (Macionis, 2013; Yüksel, 2005).

Cinsiyet farklılıkları işsizlik damgasının şiddetini belirleyebilmektedir. Kadın bireyler için işsizlik önemli bir sorun olarak görülmezken veya kadın birey tarafından önemsenmezken erkek birey için durum daha farklı olmaktadır. Erkek bireyler toplum tarafından daha şiddetli bir damgaya maruz kalmakta ve toplumda dışlanmaktadır. Ataerkil toplumlarda erkeğin aileyi geçindiren kişi rolü erkeği iş sahibi olmaya iter. Bu durum toplum içerisinde erkek için bir başarı sembolüdür. Kadın ise toplumda para kazanmasa dahi başka etkenlerle başarılı olarak kabul edilebilir (Fine, 2011; Uzunlaşan, 2016). Bireyin taşıdığı işsizlik damgası mutsuzluk, ruh sağlığı problemleri, utanç, daha düşük hayat tatmini, daha düşük fiziksel sağlık ve öz saygının kaybı gibi birçok olumsuzluklarla neden olabilir (Dursun, 2012)

2.2.10. İnanç Farklılığına Yönelik Damgalama

Toplumda hâkim inanca sahip bireyler farklı inançtan olanlara ve inançsız olanlara yönelik bazen şiddete ulaşabilen, çoğu zaman dışlayıcı, damgalayıcı, ayrımcı tutum ve davranışlar içinde bulunmaktadır. (Kaya, 2015). Bireyin mensubu bulunduğu inanç çevresini ve ilişkilerini düzenlemektedir. Birey bu nedenle düzenlediği bu hayatı, olumsuz olarak etkileyeceği düşüncesiyle farklı olan her inanca şüphe ve korkuyla yaklaşmaktadır (Yapıcı, 2009).

Farklı inançlara yönelik bu tutum ve davranışlar aynı inanca sahip bireyler arasında da görülebilmektedir. Sünni ve Şii mezheplerine veya Katolik ve Protestan mezheplerine ait bireyler birbirlerini damgalamakta ve dışlamaktadırlar (Yapıcı, 2009).

2.2.11. Engelliliğe Yönelik Damgalama

Toplum dil, din, ırk, inanç, fiziksel ve ruhsal görünüm açısından uyguladığı damgalamayı engelli bireylere de yansıtmaktadır. Hatta bu bireyler farklılığın birey ve

toplumlar açısından en korku verici ve yadırganan deneyimlerini yaşamaktadırlar (Yolcuoğlu, 2014).

Toplumun kabul ettiği normal anlayışına uymayan tüm fiziksel farklılıklar damgalama olarak adlandırılır. Engelli birey fiziksel farklılıkları sebebiyle damgalanarak hem sosyal ve psikolojik problemle karşı karşıya kalmakta hem de kendisi ile birlikte çevresinin de damgalanmasına tanık olmaktadır (Uzunaslan, 2016). Bireyin yaşadığı bu durum fahri damga olarak adlandırılmaktadır (Goffman, 2014).

Damgalama türlerine ait literatürde rastlanan diğer tanımlamalar tablo 1 de verilmiştir.

Tablo 1: Damgalama Türleri

Çalışma	Damgalama Türleri
Erving Goffman (1963)	1- Bedendeki Anormallikler 2- Kişisel karakter kusurları 3- Kabilesel damgalama
Corrigan ve Watson (2007)	1- Toplumsal Damgalama 2- Kendini damgalama
Smith (2006)	1- Ego yada hissedilen damgalama
Brohan, Slade, Clement ve Thornicroft (2010)	1- Algılanan ya da hissedilen damgalama 2- Deneyimlenen damgalama 3- Kendini damgalama
Hill, 1998; Metron, 1948; Pincus, 1999; Wilson, 1990; Corrigan, Edwards, Gren, Diwan ve Penn, 2005	1- Yapısal damgalama 2- Kişisel damgalama

Kaynak: Damgalama Türleri (Güngör,2013)

Goffman (1963) damgalamayı bedensel anormallikler, kişisel karakter kusurları ve kabilesel damgalama olmak üzere üçe ayırmıştır. Fiziksel deformasyon, engel ve hastalıklar bedensel anormalliklere örnek gösterilebilir. Sosyal açıdan sapkın davranışlar, katı inançlar, alkolizm, homoseksüellik gibi resmi kayıtlarda bulunan olgular kişisel karakter kusurları olarak belirtilebilir. Kabilesel damgalama kalıtsal niteliktedir ve bütün aile bundan etkilenir.

Corrigan ve Watson (2007)'a göre damgalama toplumsal damgalama ve kendini damgalama olarak iki formda belirtilmiştir. Toplumun genelinin takındığı tavırlar toplumsal damgalama olarak belirtilirken, kişinin kendisine dönük yargıları kendini damgalamayı oluşturur.

Toplumsal damgalama stereotipler, ön yargı ve ayrımcılık olmak üzere üç öğeden oluşur (Corrigan ve Watson, 2007). Bunun yanı sıra bilgisizlik ve yanlış bilgilendirme, ön yargı, ayrımcılık toplumsal damgalama ile kendini damgalama arasındaki ortak öğelerdir (Thornicroft, Rose, Kassam, ve Sartorius, 2007).

Hill (1998), Metron (1948), Pincus (1999) Wilson (2012) Corrigan, Edwards, Gren, Diwan ve Penn (2005) damgalamayı yapısal ve kişisel damgalama olarak ikiye ayırmıştır. Damgalama sosyal, ekonomik ve politik güçlere bağımlıdır (Link ve Phelan, 2001). Yapısal damgalama özel veya kamu kurumlarının politikaları ile damgalanmış grupların karşısına çıkan fırsatların kısıtlanması olarak ifade edilir. Ön yargılı tavırlar ve ayrımcı davranışların oluşturduğu psikolojik süreç ise kişisel damgalama olarak tanımlanabilir (Corrigan vd., 2005).

Brohan, Slade, Clement ve Thornicroft (2010) damgalamayı algılanan ya da hissedilen damgalama, deneyimlenen damgalama, kendini damgalama olarak üç boyutta ele almıştır. Toplumun bireyin bakış açısına dair düşünceleri kapsamı algılanan damgalamadır (Brohan, Slade, Clement ve Thornicroft, 2010). Bireyin katılımının etkilenebileceği durumlara katılımının kısıtlanması ve yaşadığı gerçek ayrımcılık deneyimi deneyimlenen damgalamadır (Van Brakel vd.,2006). Toplumsal damgalamanın içselleştirilmesi, bireyin öz saygı ve itibarının yok olmasından korkması kendini damgalamayı tarif etmektedir (Var Brakel vd.,2006).

2.2.12. Eğitim Örgütlerinde Damgalama

Okullar, içerisinde çok farklı gruplarda öğrenci barındırabilmektedir. Bu yapıları sebebi ile damgalama davranışının öğretmenler, okul yöneticileri ve öğrenciler tarafından veya tüm bu okul ögeleri tarafından gösterileceği düşünülebilir. HIV (+) tanılması yapılan bir öğrenci okulun, öğretmenlerin ve öğrencilerin damgalayıcı tutumları neticesinde farklı psiko sosyal sorunlarla karşılaşabilmektedir (Güvenir, Miral ve Gökengin, 2004). Yine okullarda sıklıkla karşılaşılan davranış bozukluğu ve hiperaktivite rahatsızlığı olan öğrenciler okul yönetimi ve öğretmenlerce damgalanabilmekte, öğrencilerin okul ve sınıfta varlıklarının istenmemesi gibi durumlar yaşanabilmektedir (Karabekiroğlu vd. 2009).

Eğitim kurumlarında var olan olumsuz faktörler okulların eğitim performansını negatif yönde etkilemektedir. Okulların düşük eğitim performansları, okulların damgalama eğilimlerini arttırmaktadır. Bu okullarda çalışan öğretmenler iş arkadaşları ile yaptıkları iş birliği sonucunda damgalama davranışlarının üstesinden gelebilmektedir. (Zambo ve Zambo, 2008). Öğretmenlerin bu etkililiği sonucunda öğrenciler, damgalama eğiliminden olumsuz etkilenebilmekte ve hem kişisel başarı hem de okul başarısını sağlamada sorunlar yaşayabilmektedir.

2.2.13. Damgalamanın Etkileri ve Sonuçları

Damgalamaya uğramış her birey için damgalama hoş sonuçlar içermeyen zararlı bir deneyimdir (Hansen, 2001). Damgalamaya sebep olan işaret ile damgalanan bireyin toplum kontrolünde olması arasında bir ilişki vardır ve diğerlerinin birey üzerinde etkiye sahip olma olasılığı ne derece fazla ise damgalama davranışları o derece güçlüdür (Arboleda-Florez, 2002). Ön yargı ve ayrımcılık damgalama yaşamayan bireyler için stres unsuru değildir. Ancak damgalama bilinci yüksek kişiler stresle başa çıkmada daha başarılıdır (Crocker vd, 1998; Miller ve Kaiser, 2001; Pinel,1999).

Damgalananları fiziksel ve sosyal çevreden izole etme damgalanan bireyin sağlığını doğrudan etkiler. İzolasyon sonucu ortaya çıkan ayrımcılık dolayısı ile damgalama yaşayan bireyler toplumun dışına itilme tehdidi ile karşılaşabilir (Link ve Phelan, 2001; Oran ve Şenuzun, 2008; Arslan, Konuk ve Şener, 2009). Damgalamanın

sağlık açısından da etkilerini ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Damgalamanın kardiyovasküler problemler, depresyon, kan basıncı yükselmesi, psikolojik tehdit gibi rahatsızlıklara neden olabileceği belirtilmiştir (Hansen, 2001; Dickerson ve Kemeny, 2004; Major ve O'Brien, 2005).

Goffman (2014)'a göre birey damgalama sonucunda iki sosyalleşme aşamasından geçer ve bu iki aşama birbirini etkileyen dört örüntüyü ortaya çıkarır. Damgalı birey ilk aşamada normal bireylerin ona karşı olan bakış açısını öğrenip bu bakış açısını içselleştirir. Birey bu aşamada taşıdığı damgayı çevrenin tepkileri ile öğrenir. İkinci aşamada birey damgayı tam anlamı ile öğrenir ve damganın getirdiği sonuçları görür. Doğuştan bir damgaya sahip olup bu durumun yarattığı dezavantaj ile sosyalleşen ve bu sırada asla yerine getiremeyeceği normları içselleştirmeye devam eden damgalı birey bu iki aşamadan oluşan örüntülerden ilkinin oluşturur. İkinci örüntü damgalı bireyin ailesinin birey için koruyucu bir özellik taşıma kapasitesinden kaynaklanır. Damgalı bireyi değersizleştirebilecek ve öz saygısını kaybetmesine neden olabilecek her türlü bilgi ailenin koruma duvarına takılmaktadır. Goffman (2014) ailenin oluşturduğu bu koruma duvarının yetersiz olacağını, damgalı bireyin bir gün damgası ile yüzleşmek zorunda kalacağını ve hayatını bu damgaya göre şekillendireceğini belirtmiştir. Damgası ile yüzleşen birey hayatının ilerleyen bölümlerinde üçüncü örüntüyü oluşturmaktadır. Geçmiş yaşantılarını gözden geçiren damgalı bireyin damga sahibi olmadığı dönem sahip olduğu düşünceler kendisini zorlayacaktır. Damgalanan birey önceden sosyalleştiği çevresinden huzursuzluk duyması ile dördüncü örüntüyü oluşturur. Yaşamının geri kalanını damgalı bir benlikle sürdürmek zorunda kalan birey önceki çevresinden rahatsız olur. Bireyin damgalı benliği ile sosyalleştiği yeni çevresi onu damgalı hali ile tanıırken, eski çevresi onun damgalı olmadan önceki halinden de haberdardır. Bu durum bireyi yeni çevre arayışına itecektir. Bireyin var olan damgası ile şakalar yapması veya damgası ile statü kazanmaya çalışması damganın etkisini azaltabilecek stratejilerdir (Newman, 2013; Çayır, 2013).

Damgalamayı azaltmaya yönelik kişisel, kişiler arası, kurumsal, toplumsal ve yapısal düzeyde stratejiler mevcuttur. Damgalamayı azaltmaya yönelik bu stratejiler tablo 2 de verilmiştir.

Tablo 2: Damgalamayı azaltmaya yönelik stratejiler

Düzyey	Stratejiler
Kişisel Düzey	Tedavi
	Psikolojik danışmanlık
	Bilişsel ve davranışsal terapi
	Güçlendirme
Kişiler arası düzey	Grup rehberliğı
	Kendi kendine yardım
	Bakım ve destek
	Evde bakım hizmetleri
	Toplumsal rehabilitasyon
Kurumsal düzey	Eğitim programları
	Yeni kurumsal politikalar
	Eğitim
Toplumsal düzey	İletişim
	Savunma
Hükümet düzeyi ya da yapısal düzey	İtiraz
	Hukuksal ve politik müdahaleler
	Hak temelli yaklaşımlar

Kaynak: Damgalamayı azaltmaya yönelik stratejiler (Güngör,2013)

2.2.14. Damgalama ile ilgili yapılmış araştırmalar

Sosyoloji literatüründe damgalama terimi ilk olarak Goffman (1963) tarafından kullanılmıştır. Daha sonra yapılan çalışmalar ile damgalama daha kavramsal bir yapıya bürünmüştür. Damgalamaya ilişkin öznel yaşantıların ilk defa 1980 li yıllarda eşcinsel örneklemlerle çalışılması damgalamanın içsel boyutunu oluşturmaya yardımcı olmuştur (Ersoy ve Varan, 2007). Bunun sonrasında araştırmacılar interaktif çalışmalara yönelmişler damgalayan ile damgalanan arasındaki davranışsal etkiye vurgu yapmışlardır. İnteraktif olmayan diğer çalışmalar ise tutumların ve stereotipik inançların içeriğini ve süreci oluşturan yönelimleri açıklığa kavuşturmuştur (Hebl ve Dovidio, 2005).

Facey (2007) yardım kuruluşları aracılığıyla işe giren kişilerin işe alınma koşullarını ve iş deneyimlerini incelemiş, işçilerin kendi işlerini damgalanmış olarak algıladıklarını ortaya koymuştur.

Stewart (2008)'ın dokuz öğrenci ile yaptığı çalışmada sosyal destek, intihar düşüncesi, ruh sağlığı, toplumsal damgalama ve kendini damgalama arasındaki ilişkiler ele alınmış ve bu ilişkilerin lisans öğrencilerinde yardım alma davranışına etkileri araştırılmıştır. Araştırma intihar düşüncesi, kendini damgalama arttıka yardım alma davranışının azaldığını, ruhsal hastalıklarda toplumsal damgalama ile kendini damgalama arasında olumlu ilişki bulunduğu ve erkeklerin kadınlardan daha fazla kendini damgalama davranışı gösterdiği ortaya konmuştur.

Özten, Cerit ve Yıldız (2006)'ın yaptığı çalışmada ruhsal hastalıklarla ilgili damgalama yaşayan bireylerin eğitim düzeyleri ile ruhsal hastalıklar ile ilgili olumsuz yorumlara maruz kalma düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. yine bu çalışmada hastaların ruhsal hastalıklar ile ilgili olumsuz görüş ve kendini damgalama düzeyleri arasına benzer bir bağlantı tespit edilmemiştir.

Özmen, Taşkın, Özmen ve Demet (2004) ruhsal hastalık ve akıl sağlığı kavramlarından hangisinin daha damgalayıcı anlam içerdiğini inceleyen araştırmada akıl sağlığı ile ruhsal hastalığın farklı anlamlar içeren biçimde kullanıldığını ortaya koymuş ve sağlık çalışanlarının akıl sağlığı kavramını kullanmamaları gerektiği tavsiyesine yer verilmiştir.

Günümüz toplumunda akıl sağlığı kişinin kendisinin ve ailesinin yüzleşmesi gereken utanç verici bir durum olarak kabul edilmektedir. Ruhsal hastalık bazen sadece bireye değil aileyede olumsuz yargılar getirebilir (Arboleda-Florez, 2001). Ruhsal sağlık sorunları yaşayan bireyin hastalık öncesi oluşturduğu kimlik toplum tarafından göz önüne alınmaksızın birey deli olarak nitelendirilir (Bilge ve Çam, 2010). Ruhsal hastalığa sahip bireylerin damgalanması bireylerde tedaviye uyum sağlama, sosyal ilişkilerde ciddi sorunlarla karşılaşma gibi sorunlara neden olabilir (Ersoy ve Varan, 2007). Ruhsal rahatsızlıklar yaşayan bireyden toplum kaçınır, kendisi ile ilişkisini keser veya sürgün edilir (Güney, 2014). Olumsuz yaklaşımlar hastayı kötü yönde etkileyerek, bireyi stres altında bırakmaktadır (Kocabaşoğlu ve Aliustaoğlu, 2003). Erkekler ve düşük gelire sahip kişiler damgalama eğilimlidirler ve ruhsal sağlığı bozuk olan hastalara karşı olumsuz, ön yargılı tutumlar yine bu grup insanları kapsayan alt gruplarda görülmektedir (Ersoy ve Varan, 2007; Güney, 2014).

King vd. (2007) ruhsal hastalıklara karşı damgalamayı ölçme amacıyla geliştirilen stigma ölçeği ile hastaların algılanan damgalaması ile genel benlik algısı arasında negatif bir ilişkinin varlığını bulmuştur. 193 hasta ile yapılan çalışmaya göre damgalama benlik algısını örselemektedir.

Corrigan vd. (2005) tarafından yapılan 150 kişinin katılım gösterdiği çalışmada ototriner/yardımsverlik ile ayrımcılık arasındaki ilişki ölçülmüş, sosyal uzaklığın iki tür ön yargıdan da etkilendiği ortaya konmuştur.

Marcussen, Ritter ve Munetz (2010) damgalamanın yaşam kalitesi üzerinde etkilerinin bulunduğunu fakat yaşam kalitesi ile damgalama arasına anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını belirtmiştir. Sağlık hizmetlerinde çalışan personel ile ruhsal hastalıkları bulunan bireyler arasındaki damgalama ilişkisini konu edinen Coy (2010) çalışanların iş stresleri ile damgalama eğilimleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Yine Kranke, Floersch, Kranke ve Munson (2011) 'un ergenler üzerinde yaptığı çalışma damgalama modelinin farklılaşma, koruma ve stereotip olmak üzere üç ögeyi içerdiğini belirtmiştir. Ergenler üzerinde yapılan bir diğer çalışma da Spagnolo (2009) tarafından yürütülmüştür. Ergenlerin kendi akranlarına karşı tutumlarının ölçülmesini içeren çalışmaya göre ergenlerin

damgalanmış hastalar ile zaman geçirdiklerinde damgalama eğilimlerinde azalma olduğu belirtilmiştir.

Damgalamanın sadece ruhsal hastalara yönelik değil AIDS hastalarına da yönelik olduğunu ortaya koyan çalışmalarda mevcuttur. Üçok (2006)'a göre bireyler kendisini korkutan bir duruma karşı bu durumu dışlama yolunu seçer ve hastalıklar üzerinde damgalama eğilimi oluşturur. AIDS damgalama düzeyi en yüksek hastalıklardan biridir (Güney, 2004). İş yerlerinde damgalamaya uğrayan hasta bireylerin sağlıkları bu damgalama uygulaması olumsuz etkilenebilmektedir (Zorlu ve Çalım, 2012).

Damgalamanın yoğun olarak görüldüğü başka bir boyut ise engellilerdir. Etkileşim kökenli olan engellilere yönelik damgalama ile engelli olan bireylerde diğer bireylerce değersizlik duyguları oluşturulabilmektedir (Camara, 2011). Öğrenme güçlüğü yaşayan ergenlere yönelik damgalamayı araştıran Kizzie (2009) damgalama davranışının öğrencilerin okula ait olumlu hislerini, okuldaki başarı oranını ve katılımı engellediğini belirtmiştir. Erkek öğrencilerin damgalayıcı tutumlardan kız öğrencilere göre daha fazla etkilendiği çalışmanın bir diğer sonucudur.

Karabekiroğlu vd. (2009) tarafından dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu ve otizmlili bireylere yönelik yapılan damgalama üniversite hastanelerine gelen hastaların aileleri ve öğretmenleri örnekleminde araştırılmış öğretmenlerin DEHB ve otizmlili olan çocukların farklı sınıflarda okutulmasını talep ettiğini belirtmiştir. Çoğu ailenin damgalama korkusu yaşayarak hastalara konulan tanıyı gizlediği ve eğitim düzeyi düşük ailelerde damgalama düzeyinin yüksek olması çalışmanın diğer sonuçlarından biridir.

Aker, Dünder ve Pekşen (2007)'in gazete haberlerini kullanarak sokak çocukları üzerinde yaptığı araştırmaya göre medyanın sokak çocuklarını uyuşturucu bağımlısı, suçlu gibi sıfatlarla damgaladığı ve bu tutumun halkı damgalama eğilimine yönlendirdiği görülmüştür.

Weidner (1981) kürtaj ile damgalama ilişkisini, Göksu ve Karakaya (2009) suçlu damgalaması ile polisin bakış açısı arasındaki ilişkiyi, Erdener (2011) ise

çocukların suçun anlamını algılaması ile damgalanmaları arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Gargari (2015) Ögel (2010) ve Can (2012) alkol ve madde bağımlılığın damgalama ile ilişkisini üzerine çalışmalar yapmıştır. Can (2012) madde bağımlılığı yüksek bireylerin yüksek düzeyde içselleştirilmiş damgalama yaşadığını ortaya koymuştur. Gargari (2015) 'de sigara, alkol ve madde kullanan öğrencilerin damgalama eğilimini kullanmayanlara göre daha düşük olarak bulmuştur. Araştırmanın bir diğer sonucu da güzel sanatlar fakültesinde okuyan öğrencilerin damgalama düzeylerinin eğitim ve ilahiyat fakültesinde okuyan öğrencilere göre düşük düzeyde olmasıdır. Ögel (2010) ise sağlık çalışanları arasında madde ve alkol kullanım sorunları ile oluşan damgalama eğiliminin yoğun olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmanın diğer sonuçlarına göre kişilik özellikleri madde bağımlılarına yönelik damgalama düzeyini etkilemektedir. Yasa dışı madde kullanan bireyler daha fazla damgalanırken, kadınların damgalanma düzeyi düşük olmaktadır.

Literatürde dinsel damgalama ile ilgilide çalışmalara rastlamak mümkündür. Eker, Öner ve Şahin (2010)' in din görevlileri üzerinde yaptığı çalışmada din görevlilerinin %33,3 'ün şizofreni tanısı konmuş bireylerin dolaşmasından rahatsız olduğunu, %41,9 'unun şizofren hastası bir birey ile komşu olmak istemediğini, %64,8 'inin ise şizofreni hastası bir kişiyle evlenmeyeceğini belirtmiştir. Çalışmaya göre din görevlileri kendi hayatlarında şizofreni hastalarından rahatsız olurken sosyal hayatta bu hastalara karşı ılımlı bir tutum takınmaktadır.

2.3.1. Muhalefet

Arapça h-I-f kökünden türetilen muhalefet, ihtilaf kelimesi ile aynı kökten türemiş ve herkesin farklı bir yol benimsemesi ve görüş ayrılığı anlamına gelmektedir (Ardoğan, 2004). İngiliz dilinde dissent sözcüğü ile karşılanan kavram Latince dis ve sentire köklerinin birleşmesi ile oluşan dissentire sözcüğünden türetilmiştir (Kassing, 1997a). TDK (2019) kavramı bir tutuma, bir görüşe, bir davranışa karşı olma durumu, aykırılık, karşı görüşte, tutumda olan kimseler topluluğu olarak tanımlamıştır.

2.3.2. Örgütsel muhalefet

Garner (2013) a göre örgütsel iletişim yöntemlerinden biriside örgütsel muhalefettir. Örgüt içerisinde meydana gelen bazı olaylar, davranışlar veya durumlar örgüt üyeleri ile üstleri arasında görüş ayrılıklarına sebep olmaktadır. Bu görüş ayrılığına örgütsel muhalefet denilmektedir (Kassing, 1997a). Her ne kadar bu hali ile örgütsel muhalefet kavramını örgüt üyelerinin üstleri ile yaşadıkları görüş ayrılığı olarak ele alsak da görüş ayrılığı tanımı tek başına yeterli olmamaktadır. Örgütsel muhalefet aynı zamanda üstlerle yaşanan bu görüş ayrılığını dile getirme sürecini de kapsamaktadır (Özdemir, 2010).

Örgütsel muhalefet görüş ayrılığı ve bu görüş ayrılığının dile getirilmesi olmak üzere iki temel bileşenden oluşan şemsiye bir kavramdır (Kassing ve DiCioccio, 2004, Redding, 1985, Özdemir, 2010). Örgüt yöneticisinin verdiği verimsiz, örgüt üyelerini kızdıracabilecek kararlar, örgüt üyelerine tanınacak ayrıcalıklar ile örgüt üyesinin üstlendiği görev ve sorumluluklar muhalefete neden olabilir (Hegstrom, 1990; Redding, 1985). Örgüt üyelerinin muhalif görüşlerini örgüt içerisinde dile getirebilmeleri örgütün demokratikleşmesinde önemli bir rol oynar (Özdemir, 2010). Kassing (1997b)' e göre örgütsel muhalefet örgüt üyelerinin örgüte ait politikalara ilişkin sahip oldukları farklı görüşleri içerir.

Örgütsel muhalefet görüş ayrılığı ve bu görüş ayrılığının örgüt içinde dile getirilmesini içeren bir kavramdır (Redding, 1985; Kassing ve DiCioccio, 2004; Özdemir, 2010). Örgüt içerisinde bir sorun algılayan örgüt üyeleri, bu sorunun ciddiyetinin farkında olmaları ve muhalif görüşleri ortaya koymaları ile görebilecekleri tepkileri ölçmektedir (Graham, 1986). Bu sebeple örgütsel sorunu

algılayan örgüt üyesi muhalif bir davranış göstermeden önce muhalif görüşünü ilişkisel, örgütsel değişkenleri göz önüne alarak, bu davranışını kim ya da kimlere ifade edeceğine karar vermektedir (Kassing, 2008). Örgüt üyelerine yönelik davranışlar, örgütsel değişme, karar alımı, etkisizlik, sorumluluk, kaynaklar, etik, performans değerlendirme ve zararın önlenmesi örgütsel muhalefete neden olabilecek olaylar olarak gösterilebilir (Kassing ve Armstrong, 2002)

Graham (1986)' a göre örgüt yöneticisi muhalif davranış sergileyen örgüt üyesine ödül, yok sayma ve ceza olarak üç farklı şekilde tepki verebilir. Kassing (1998) örgütsel muhalefetin üç alt boyutu olduğunu belirtmiştir. Bunlar örgüt üyelerinin muhalif görüşlerini örgüt içindeki dengelere etki edebilecek bireylere ifade ettiği zaman oluşan dikey muhalefet, örgüt üyelerinin muhalif görüşlerini örgüt içindeki dengelere etkisi olmayan bireylere ifade ettiği zaman oluşan yatay muhalefet ve muhalif görüşlerin örgüt dışı bireylere aktarılmasını içeren yer değiştirmiş muhalefettir.

2.3.3. Örgütsel muhalefetin kuramsal temelleri

Örgütsel muhalefet kavramını ele alırken örtük kontrol kuramı, bağımsız düşünme kuramı ve ayrılma-dile getirme-sadakat kuramın belirleyiciliğinden bahsedilebilir. Çalışmanın bu bölümünde bu kuramlar ele alınarak açıklanmaya çalışılacaktır.

2.3.3.1. Örtük kontrol kuramı

Tompkins ve Cheney tarafından 1985 yılında ortaya atılan bu kuram örgüt üyelerinin direnç göstermelerinin ve muhalif davranışlar sergilemelerinin nedenlerini açıklamak, örgüt üyelerinin örgüt içi kontrol teknikleri ile nasıl örgütsel amaçlar doğrultusunda kalmayı başardıklarını ortaya koymaya çalışmaktadır (Özdemir, 2010).

Bu örgüt içi kontrol tekniklerinin en eskisi olan basit kontrol tekniğinde yönetici örgüt üzerinde sahip olduğu gücünü kendi isteğine göre kullanmaktadır (Kassing, 1997b). Yöneticiler basit kontrol tekniği ile ödül ve ceza kullanarak örgüt üyelerini kontrol altına almak istemeleri otokratik bir kişilik özelliği benimsediklerini gösterebilmektedir (Özdemir, 2010).

Çalışanların kameralar ile izlendiği, kontrollerinin bilgisayar destekli teknolojik araçlar yardımı ile yapıldığı bir diğer örgüt içi kontrol tekniği teknolojik kontroldür. Bu kontrol örgütün fiziksel teknolojisinin içine yerleştirilen araçlar ile örgüt üyelerinin kontrol edilmesini amaç edinmektedir. (Özdemir, 2010).

Hiyerarşik yapıdan dolayı üst düzey örgüt yöneticilerinin astlarına karşı geliştirdikleri bir diğer geleneksel kontrol mekanizması bürokratik kontroldür (Gülmez, 1996). Weber'e göre bürokratik kontrolde çalışanlar demir bir kafese hapsedilmiş gibi düşünülmekte bu yüzden bürokratik kontrolün araç olmaktan çıkıp çalışanların örgüt kurallarına uymasını amaç haline getirdiği yönünde eleştirilmektedir (Jain,2004).

Tompkins ve Cheney (1985) e göre örtük kontrolün örgüt üyelerine rehberliğini içeren telkin edici önermeler, bu önermelere uygun davranmanın yöneticiye sağladığı geri bildirim ve örgütsel özdeşleşme olmak üzere üç temel özelliği vardır (Cheung ve Law, 2008). Bu özellikler sayesinde yöneticiler örgüt üyelerinin önermelerini hangi düzeyde kabul ettikleri yönünde fikir elde edebilmektedir. Örgütsel özdeşleşme ile yöneticiler örgüt üyelerine bildirdikleri davranışlara örgüt üyelerinin ne denli uyum gösterdiklerini belirleyebilmektedir. Örgüt yöneticileri örgütsel özdeşleşme ile örgüt üyeleri üzerinde iktidar oluşturma çabasında olabilirler. Buna karşın bazı örgüt üyeleri direnç göstererek kendi karar alma mantığını kullanmak isteyebilir (Özdemir, 2010).

2.3.3.2. Bağımsız düşünme kuramı

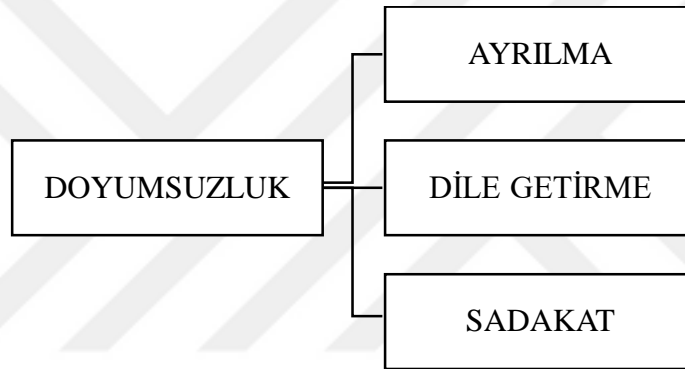
Örgüt üyeleri bireysel ihtiyaçlarını ve kişisel görüşlerini örgüt içerisinde duyurmayı isteyebilmektedir (Gorden ve Infante, 1987). Bu sebeple örgüt üyelerinin kendilerini rahatlıkla ifade edebildikleri yöneticilerle çalışarak iş doyumlarını, üretkenliklerini ve işe bağlılık düzeylerini artıracakları görüşü bu kuramın temel dayanağını oluşturmaktadır. (Özdemir, 2010).

Kuramın temel varsayımı örgüt üyelerinin örgütle ilgili düşüncelerini ifade etmek istemesidir. Bununla birlikte kurama göre muhalefeti hoşgörü ile karşılayan örgütler daha sağlıklıdır önermesinde de bulunulabilir (Redding, 1985).

2.3.3.3. Ayrılma dile getirme sadakat kuramı

1970 yılında Hirschman'ın geliştirdiği ayrılma dile getirme sadakat kuramı temel olarak örgüt üyelerinin doyumsuzluk yaşamaları durumunda nasıl bir tepki verecekleri sorusunun cevabını aramaktadır. Hirschman' a göre doyumsuz olan örgüt üyesi örgütten ayrılma, örgütte kalarak doyumsuzluğa neden olan faktörlerin ortadan kalkmasını bekleme ve örgütte kalmaya devam edip doyumsuzluğa neden olan faktörlerle mücadele etme olmak üzere üç davranış geliştirebilir (Özdemir, 2010). Hirschman'ın modeli şekil 2 de ki gibi belirtilmiştir.

Şekil 2. Hirschman'ın 'Ayrılma-Dile Getirme-Sadakat (ADS)' Modeli



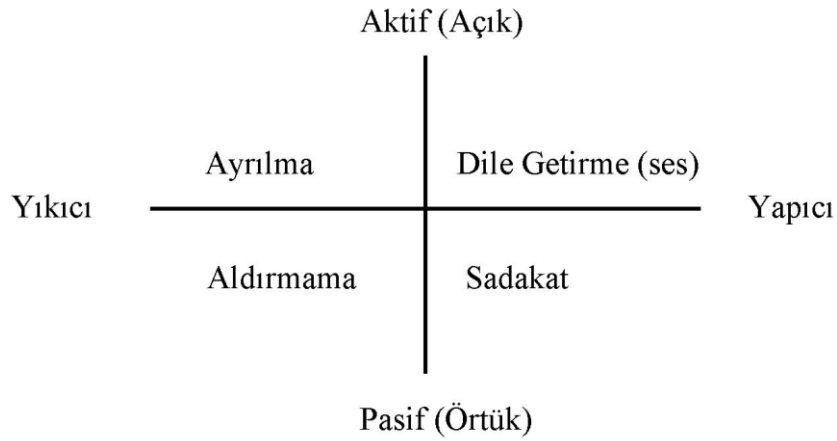
Kaynak: Hirschman'ın 'Ayrılma-Dile Getirme-Sadakat (ADS)' Modeli (Özdemir, 2010).

Örgütsel sadakat örgüt üyelerinin yaşadığı doyumsuzluk sonucunda dile getirme ya da işten çıkma davranışlarının çözümlenmesinde belirleyicidir (Özdemir, 2010). Ayrılma ve dile getirme bir birlerinden bağımsız olmayan ancak farklı kavramlar olarak nitelendirilebilir (Bary, 1974, akt. Özdemir, 2010). Sadakat kavramı örgüt üyesine veya örgüt üyesinin yaptığı davranışlara destek verme anlamına gelen aktif sadakat, örgüt üyesinin yaptığı davranışlara sabırlı olma ve sessiz kalma biçiminde görülen pasif sadakat olmak üzere iki biçimde ortaya çıkabilmektedir (Withey ve Cooper, 1992). Sadakat duygusu yüksek olan örgüt üyesi örgütte kalıp sesini duyurmayı tercih edebilirken, sadakat duygusu düşük olan örgüt üyesi örgütü terk edebilir (Leck ve Saunders, 1992). Hirschman sadakati ayrılma ve dile getirmeden farklı üçüncü bir yol olarak nitelemiş ve örgüt üyesinin her şeyin daha iyi olacağı

umudu ile örgüt içinde kalmaya devam etmesi olarak yorumlamıştır (Leck ve Saunders, 1992).

Farrell (1983) tarafından Hirschman'ın modeline aldirmama ifadesi eklenmiş ve kuram ayrılma, dile getirme, sadakat, aldirmama EVLN (Exit-Voice-Loyalty-Neglect) olarak genişletilmiştir. Bu durumdan kaynaklı oluşabilecek sorunlara açıklık getirmek amacıyla Farrell (1983) tarafından yapıcı-yıkıcı' ve 'aktif-pasif' boyutlarından oluşan bir model tasarlanmıştır (Özdemir, 2010). Şekil 3' de modele yer verilmiştir.

Şekil 3 Exit-voice-loyalty-neglect modeli

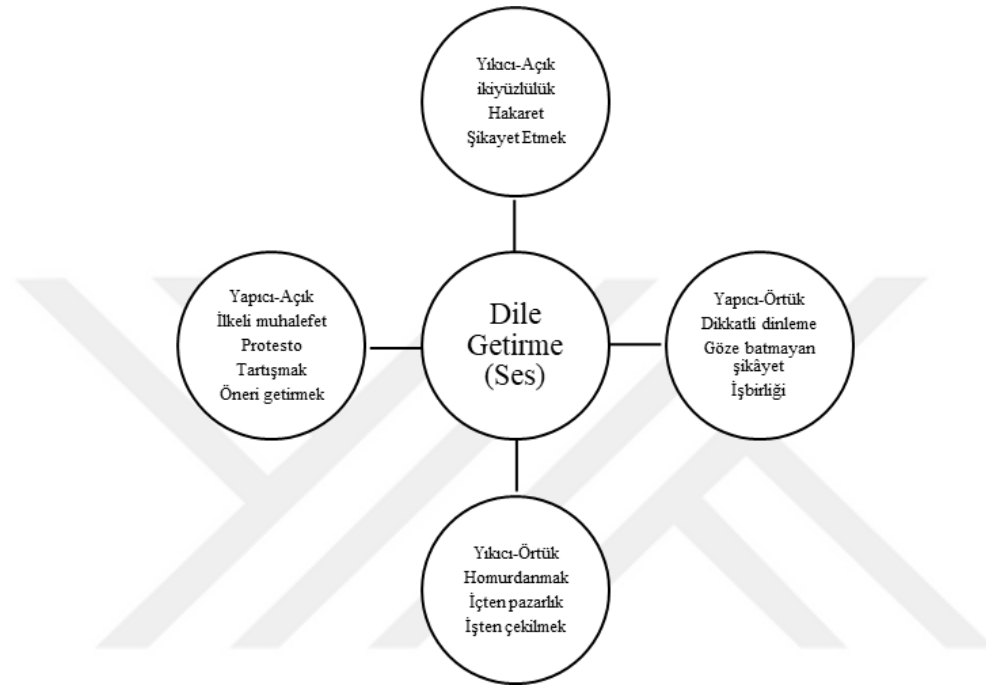


Kaynak: Exit-voice-loyalty-neglect modeli (Özdemir,2010)

Şekil 3 incelendiğinde bu modele göre doyumсуuz çalışan ayrılma davranışını yıkıcı açık boyutunda, dile getirme davranışını açık-yapıcı boyutunda, sadakat davranışını yapıcı örtük boyutunda ve aldirmama davranışını yıkıcı örtük boyutunda sergilemektedir. Modelde dile getirme yapıcı açık boyutta olsa da dile getirmenin yıkıcı sonuçlara neden olabileceğine dikkat çeken çalışmalar vardır (Burke ve Cooper, 2013). Gordon (1988) dile getirmeyi yıkıcı-açık, yapıcı-örtük, yıkıcı-örtük, yapıcı

açık boyutları ile sınıflandırmış ve bir model geliştirmiştir. Bu model şekil 4 de verilmiştir.

Şekil 4:Örgüt Üyelerinin İş Doyumsuzluğu Durumunda Sergiledikleri Dile Getirme Davranışları



Kaynak: Örgüt Üyelerinin İş Doyumsuzluğu Durumunda Sergiledikleri Dile Getirme Davranışları (Gorden, 1988).

2.3.4. Örgütsel muhalefet davranışları

Örgüt üyeleri ile örgüt yöneticilerinin yaşadıkları görüş ayrılıkları örgütsel muhalefet olarak tanımlanmaktadır (Kassing, 1997a). Örgüt üyeleri örgüte karşı hoşnutsuzlukları ve aykırı fikirleri ifade ederken karşılaştıkları risklerden dolayı bireysel, örgütsel veya ilişkisel etkenler çerçevesinde kullanacakları muhalefet stratejilerine karar vermektedir (Bowman, 2013; Kassing, 1997a). Bu kararlar biçimlenecek muhalif davranış örgüt üyesinin muhalefete sebep olan duruma karşı hissettiği sorumluluk düzeyi ile ilişkilidir (Özdemir, 2010).

Kassing (1998)' e göre muhalefet dikey muhalefet, yatay muhalefet ve yer değiştirmiş muhalefet olmak üzere üç strateji etrafında açıklanabilir. Dikey muhalefette çalışan sorunlarını üstlerine bildirirken, yatay muhalefette çalışan

sorunlarını örgüt yönetiminde bulunmayan, aktif rol üstlenmeyen kişilere bildirmektedir. Eğer çalışan muhalefete sebep olan sorunları aile bireyleri veya örgüt dışı diğer bireylere bildiriyorsa bu da dışsal/yer değiştirmiş muhalefet olarak tanımlanmaktadır (Eryeşil, 2018; Payne, 2014).

2.3.4.1. Dikey muhalefet

Dikey muhalefet muhalefeti oluşturan konunun doğrudan örgütün üstlerine iletilmesidir (Kassing, 1998). Literatürde bu kavram açık muhalefet, yukarı doğru muhalefet, dile getirilmiş muhalefet kavramları ile de karşılanmaktadır (Kassing ve Avtgis, 1999; Wright, 2013). Dikey muhalefet kavramı açık-yapıcı, açık-yıkıcı, örtük-yapıcı, örtük-yıkıcı olarak dört boyutlu bir matrisle açıklanabilir (Özdemir, 2010). Örgüt çalışanlarının duygularını yapıcı olarak örgüt yöneticisine ifade etmesi, örgütteki uygulamalara destek vermesi açık-yapıcı boyuta, örgüt yönetici ile yapılan iş birliği örtük yapıcı boyuta, örgüt yönetici ile örgüt üyesinin uygulamalar üzerinden anlaşmazlığa düşmesi sonucunda örgüt üyesinin açık veya örtük biçimde kendini ifade etme eğilimi ve bundan dolayı yaşanan görüş ayrılığı açık yıkıcı davranışa örnek olarak verilebilir (Özdemir, 2010). Örgüt üyesinin rıza göstermediği uygulamalara ilgi göstermemesi ve katılmaması örtük yıkıcı boyutu açıklamada kullanılabilir (Gordon, 1988).

Muhalefet stratejileri içerisinde en fazla tercih edilen strateji örgüt içerisinde değişiklikler yaratabilecek pozitif mesajlar içerdiği için dikey muhaleftir (Wright, 2013). Örgüt üyeleri üstlerini etkilemek için çeşitli stratejiler geliştirmektedir (Krone, 1992). Bu stratejiler kullanılarak yapılan sınıflandırmaya göre örgüt üyeleri beş farklı türde muhalif davranış göstermektedir (Kassing, 2002). Bunlara kısaca bakmak gerekirse;

1. Somut verilere dayalı olarak sorunların temel bir eleştirisini yapmak
2. Durumu değiştirmek için üstlerini etkilemeye çalışmak
3. Örgütteki sorunun çözümüne öneriler getirmek.
4. Soruna çözüm getiremediği için yöneticiyi bir üstüne şikâyet etmek
5. Yöneticiyi istifa ile tehdit etmek

Stratejilere bakıldığında çalışanlar sorunu dile getirirken beraberinde çözüm önerileri de sunabilir. Bu yaklaşım en etkili stratejidir. Veya çalışan sorun için çözüm önerisi getirmek yerine sorunu farklı ortam ve zamanlarda dile getirebilir. Çalışan sorunun çözümü için sorunu yöneticiye bildirmek yerine yöneticinin üstüne de bildirebilir. Bu duruma çalışanın, yöneticinin sorunları çözemeyeceğine dair inançları sebep olabilir. Çalışan örgüt içinde kendisini riskli bir durumda görüyor ve tahammül edemeyeceğini düşünüyorsa, sorunu çözebilmek için istifa tehdidinde bulunabilir (Kassing, 2002; Kassing ve Kava, 2013; Redmond, Jameson ve Binder, 2016).

2.3.4.2. Yatay muhalefet

Yatay muhalefet örgüt üyesinin örgüt içerisinde yaşadığı sorunlar ile ilgili çözüm üretemeyeceğini düşündüğü durumlarda bu sorununu üst amirine veya çözümde etkin rol oynayabileceği diğer kişilere iletmek yerine, sorun ve sorunun çözümü ile ilişkisi olmayan diğer örgüt üyelerine anlatmasıdır (Kassing, 1997). Çalışan ile yöneticisinin ilişkisi zayıf olduğunda veya yöneticinin alacağı dönütten kaynaklı çalışmada tedirginlikler varsa yatay muhalefet davranışı ile karşılaşılabilir (Kassing, 2011).

Yatay muhalefet daha çok örgüt üyesinin kendini örgüte ait hissedemediği, sevilmediği, kendisini düşman olarak gördüğü durumlarda ortaya çıkıp, çalışma ortamında saygınlığı az olan kişilerce tercih edilmektedir (Kassing, 1998).

Yatay muhalefet gösteren çalışanların bir diğer özelliği ise kendilerini örgüt içinde güvende hissetmeleridir. Çalışan örgüt içerisinde yakın ilişkiler kurabilen, kıdem olarak ileride veya örgütte uzmanlaşmış ise kişisel çıkarlarını içeren konularda kendisine yakın hissettiği örgüt çalışanı ile ilişkiler kurduğu zaman yatay muhalefet gösterebilmektedir (Kassing, 1998; Payne, 2007). Örgüt üyesi zarar göreceği inancı ile görüşlerini bu yakınında gördüğü kişilerle paylaşabilir veya sessiz kalabilir. Örgüt üyeleri sorunun farkına varıp, sorunu ortaya çıkarmada isteksiz davranışları yatay muhalefet kavramının gizli muhalefet kavramı olarak algılanmasına sebep olur (Özdemir, 2010).

2.3.4.3. Yer değiştirmiş muhalefet

Yer değiştirmiş muhalefetin temeli örgüt üyesinin, örgüt uygulamalarından duyduğu rahatsızlığı başka kişilere anlatmasıdır. Yer değiştirmiş muhalefette ana amaç sorunun çözümü olmadığı için zayıf bir muhalefet türüdür (Kassing,1998; Kassing ve Avtgis, 1999)

Örgüt çalışanı yer değiştirmiş muhalefet ile kendisine örgüt içerisinde oluşabilecek bir misilleme ortamını ortadan kaldırır (Avtgis, Thomas-Maddox, Taylor ve Petterson, 2007). Rekabetin yoğun olduğu örgütler içinde yer değiştirmiş muhalefetle karşılaşılmamasının sebebi bu misilleme ortamıdır (Kassing, 1998).

2.3.4.4. Haber uçurma

Bir tür muhalif davranış olan İngilizcede whistle blowing Türkçeye haber uçurma, ıslık çalma ihbar etme olarak çevrilmiştir. Haber uçurmada örgütün uygulamalarında ki sorun örgüt üyesi tarafından çözülmesi için örgütün iç veya dış muhataplarına bildirilir (Jubb, 1999; Özdemir, 2010; Yürür ve Nart, 2016). Henik (2008)'e göre örgüt üyesi haber uçurma ile dış muhataplara verdiği bilgi ile biriktirdiği öfke duygusunu da ortaya çıkarabilir.

Haber uçurmayı örgüt üyesinin sorunu görüp hiyerarşiyeye uygun olarak üst makamlara bildirmesini tanımlayan içsel haber uçurma, sorunu üst makamlara duyurmadan dış etkenlere bildirerek duyurulmasını sağlayan dışsal haber uçurma olarak ikiye ayırabiliriz (Sadykova ve Tutar, 2014).

Haber uçurma davranışı herhangi bir örgüt içerisinde görülebilir. Haber uçurma ile yasa dışı olan durumlar ortaya konabilir. Örgüt üyesi yasaya veya genel ahlaka uygun olmayan, illegal olarak kabul edilecek taciz, rüşvet, insan hakkı ihlali gibi durumları görüp haber uçurma davranışı gösterebilir (Aktan, 2006). Bu gibi durumlarda örgüt üyesi haber uçurmayı örgütün çıkarları için, yani örgütün bu durumdan zarar görmemesi için yapar. Bu sebeple haber uçurmayı ahlaki bir süreç olarak algılayabiliriz. Haber uçurma eyleminde eylemi yapan çalışanın gönüllü olması gözetilir ancak haber uçurmayı yapan çalışan bu eylemi ile bedel ödemek zorunda kalabilir (Aktan, 2006; Uys, 2008).

Haber uçurma; olumsuz ve kural dışı davranışı gösteren örgüt yesi, bu durumdan rahatsız olan diğer örgüt yesi ve bu bilgiyi ikinci kişiden alan nc kişi arasında gerçekleşen bir süreçtir (Near ve Miceli, 1996). Haber uçurmada örgüt içerisinde sorunu gören kişi kural dışı durumla karşılaştıktan sonra bir ön değerlendirme yapar ve bu değerlendirme sonucuna göre kural dışı durumu paylaşıp yapılaşmayacağına karar verir (Miceli, Near ve Dworkin, 2013). Bu sürecin son aşaması olan ifşa aynı zamanda muhalefetin son seviyesi olarak kabul edilebilir ve durum beş evren oluşur (Henik, 2008).

- Örgüt içerisinde haber uğurmaya değer kural dışı bir davranış meydana gelmektedir.
- Bu davranış örgüt yesi üzerinde bir etki oluşturmalı, örgüt üyesini rahatsız edip örgüt yesi tarafından ihbar edilebilir olarak kabul görmektedir.
- Örgüt yesi tarafından haber uçurma davranışı gerçekleşmektedir.
- Bu kural dışı davranışı gerçekleştiren kişi veya örgüt yöneticisi bir reaksiyon göstermektedir.
- Örgüt yesi haber uçurma davranışından kaynaklı tepkilere göre plan oluşturmakta ve tekrar haber uçurma durumuna göre karar vermektedir.

Aktan (2016) tarafından geliştirilen 5N 1K analizi haber uçurmayı daha anlaşılır hale getirmede yardımcı olabilmektedir. Bu analizin içerdiği 5N 1K sorularına ait açıklamalar şu şekildedir;

NE:

Haber uçurma, bir organizasyon içerisinde yasa-dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin organizasyon içi ve/veya organizasyon dışı başka kişilere veya kurumlara zarar vermemesi için enformasyon sahibi kişiler (alışanlar veya paydaşlar) tarafından sorunları çözme g ve yetkisine sahip i ve dış otoritelere bildirilmesidir.

NEDEN:

Kişisel nedenler: (Kişinin etik ve erdeme yüksek bağlılığı, ödüllendirme beklentisi vs.) ; erdem ahlakı (virtue ethics)

Organizasyonel nedenler: (güçlü kurum kültürü, yüksek derecede kuruma bağlılık, kurumsal vatandaşlık davranışının gelişmiş olması ve saire.)

Durumsal nedenler: (Sadece belirli durumlarda ortaya çıkarılan yanlış davranış ve eylemler bu gruba dahil edilebilir. Bunların bir kısmı kişisel nedenlerden kaynaklanır. Örneğin, kişilerarası çatışmalar, kıskançlık, çekememezlik ve saire.)

NASIL

Açık haber uçurma: (yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemlerin yazılı veya sözlü iletimi.)

Gizli haber uçurma: (Kimliği gizleyerek yasadışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemlerin bildirilmesi.) -Whistleblower, ismini saklayarak olayı açığa çıkarabilir (anonymity) -Whistleblower, organizasyon üst yönetimine ismini bildirmekten çekinmez, fakat organizasyon üst yönetimi ve/veya ilgili dış organizasyonlar whistleblower'ın ismini gizli tutar. (confidentiality) Araçlar: Mektup, telefon, faks, e-mail vs.

NEREYE

İçsel whistleblowing: Yasa-dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemler organizasyon üst yönetimine sözlü ve /veya yazılı rapor edilebilir.

Dışsal whistleblowing: Yasa-dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemler organizasyon dışında sorunu ortaya çıkaracak ve/veya çözecek kişi ve kuruluşlara (polis, yargı makamları, medya ve saire.) ifşa edilebilir.

NE ZAMAN

Güçlü kurum kültürünün ve kurumsal vatandaşlık bilincinin yerleşmiş olduğu organizasyonlarda açığa çıkarma ve ifşa için bir zaman söz konusu değildir; olay ortaya çıktığında wistleblower'lar harekete geçer. - Güçlü kurum kültürünün ve kurumsal vatandaşlık bilincinin mevcut olmadığı organizasyonlarda durumsal nedenlerin varlığına bağlı olarak açığa çıkarma ve ifşa eylemi gerçekleşir.

KİM

Organizasyonlarda yasa-dışı ve/veya etik-dışı davranış ve eylemleri açığa çıkaran kişilere “whistleblower” adı verilir. Bu kişiler doğrudan denetim ve kontrol yetkisine sahip olmayan “gönüllü denetçiler” (unauthorized voluntary auditors) olarak adlandırılabilir. Whistleblower'lar üç gruba ayrılır:

- 1- Enformasyon sahibi organizasyon eski çalışanları,
- 2- Enformasyon sahibi istihdam edilen çalışanlar,
- 3- Organizasyon dışında olmakla beraber organizasyon içi enformasyona sahip olan paydaşlar

2.3.5. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Muhalefet

Muhalefet davranışı birçok örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde de sıklıkla görülmektedir. Eğitim örgütlerinin işlevi etki ettiği insan topluluğunu toplumla uyumlu hale getirmek, bu topluluğu topluma kazandırmaktır (Çelik, 2002). Bu yüzden eğitim örgütleri hem çevreyi etkileyen hem de çevreden etkilenen, toplumdaki etkisi ile kültürel değişimi sağlayan örgütlerdir (Bursalıoğlu, 2005).

Okulların bu çok yönlü yapısı nedeniyle muhalefet kavramı okullarda hem pedagojik hem de politik bir yöne sahip olmaktadır (Özdemir, 2010). Pedagojik yaklaşımın varsayımı, okul müdürü ve öğretmene ait tutumların toplumun demokratik yapısının inşa edilmesinde belirleyici bir etken olduğu üzerine kuruludur (Özdemir,

2013). MacKinnon (2000)' a göre toplumda yer alan çeşitli unsurların okul yönetimine katılmasının sağlanması çoğulcu topluma geçişte önemli bir yer edinmektedir. Mevcut sistemin katılımcı yaklaşıma sahip olmaması bunun önemini ortaya koymaktadır (akt. Özdemir, 2013). Okul sistemi sahip olduğu hiyerarşik yapı ile öğretmenlerin rollerini belirli bir programı sınıf ortamında öğrenciye aktarmakla sınırlı tutmaktadır. Bu durum öğretmenlerin muhalif görüşlerini dile getirmelerinin önüne geçmektedir (Mulcahy ve Irwin, 2008).

Öğretmenlerin muhalefet etme nedenlerinin altında politik davranışlar yatmaktadır. Bazı Afrika ülkelerinde öğretmenlerin kazanılan düşük ücrete (Cliggett ve Wyssmann, 2009) ve aşırı bürokratik yapıya karşı muhalif davranışlar sergiledikleri görülmüştür (Chisholm, 1999). Ücret politikaları sadece Afrika ülkelerinde değil, ABD ve Meksika gibi ülkelerde de öğretmenlerin muhalif davranışlarının temelini oluşturmaktadır (Favela, 2010; Kirk, 2009).

Okullarda görülen muhalif davranışların gerek politik gerekse pedagojik açıdan oldukça önemli olduğu düşünülebilir. Eğitim fakültelerinde öğretmen adaylarına muhalif davranışlar göstermeleri yönünde eğitim verilmesi üzerine görüşler bulunmaktadır (Garner, 2012). Bu durum örgütsel muhalefetin eğitim örgütleri için de oldukça önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Okullarda çalışan öğretmenler böylelikle okullarına öz denetim, katılımcılık, demokrasi gibi pozitif özellikler kazandırırken, okullarında görülen etik olmayan uygulamalara karşı bir karşı koyma davranışı göstermektedirler (Özdemir, 2010).

2.3.6. Örgütsel muhalefete ilgili yapılmış çalışmalar

Örgütsel muhalefet alan yazında oldukça yeni sayılabilecek bir konu olmakla birlikte son zamanlarda bu konu ile ilgili yurt içi ve yurt dışı yoğun çalışmalar yapılmaktadır.

Özdemir (2010) “Ankara İli Genel Kamu Liselerinde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri” adlı doktora tez çalışmasında Ankara ilinde görevli öğretmen ve okul yöneticilerinin örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerini incelemiş ve kendi geliştirdiği örgütsel muhalefet ölçeğini kullanmıştır. Araştırmada öğretmen muhalefetine genel olarak etik dışı, hukuk dışı ve zorbaca

davranışlar sergileyen yönetici tutumlarının yol açtığı görülmüştür. Araştırmaya göre eğitim düzeyi yüksek, sendikalı öğretmenlerin daha fazla muhalif oldukları ve öğretmenler arasında haber uçurma davranışına rastlanmadığı ortaya konulmuştur.

Akada (2015), ‘Örgütsel muhalefete ilişkin öğretmen görüşleri’ adlı yüksek lisans tez çalışmasında Özdemir (2010) tarafından geliştirilen Örgütsel Muhalefet Ölçeğinin muhalif davranışlar alt ölçeğini uygulamış, öğretmenlerin çoğunlukla yukarıya muhalefet davranışı gösterdiğini, eğitim düzeyi lisansüstü öğretmenlerde yatay muhalefet davranışının daha fazla görüldüğü belirtilmiştir.

Beldek (2015) ‘örgütsel özdeşleşme örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet ilişkisi: görgül bir araştırma’ isimli çalışmasında örgütsel muhalefetin örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme ile olan ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda özdeşleşme ile örgütsel muhalefet algıları arasında orta düzeyde ters yönlü bir ilişki tespit edilmiş, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel muhalefet üzerinde negatif bir etkisi olduğu ortaya konmuştur.

Kavak (2016) Kars Kafkasya Üniversitesinde görevli 327 akademisyen ile gerçekleştirdiği çalışmasında örgütsel adalet algısı ile örgütsel sessizlik ve muhalefet davranışı arasında anlamlı bir ilişki saptamıştır. Yine Ata (2018) tarafından örgüt kültürünün örgütsel muhalefeti şekillendirici rolü üzerine yapılan tez çalışması Düzce’de 319 beyaz yakalı özel sektör çalışanı üzerinde yapılmış, çalışmada adokrasi kültürünün yapıcı açık muhalefete pozitif etkisinin izli muhalefete negatif etkisinin olduğu ortaya konmuştur.

Ötken ve Cenççi (2013) tarafından yapılan “Beş Faktör Kişilik Modeli ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmada 350 beyaz yakalı çalışandan veri toplayarak örgütsel muhalefete bireysel açıdan yaklaşp, beş faktör kişilik modeli ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Araştırmaya göre sorumlu ve düzenli kişiler yapıcı ve açık muhalefette bulunmaktadır.

Ergün (2017) ‘Örgütsel Muhalefet Etki Eden Başlatıcı ve Aracı Değişkenler’ isimli doktora tez çalışmasında örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmıştır. Yapılan çalışma zoraki bağlılığın dikey muhalefeti doğrudan etkilediğini ortaya koymuştur.

Kadı ve Beytekin (2015) “Okul Kültürü ve Örgütsel Muhalefet Davranışları Arasındaki İlişkinin Meslekî Değerler Aracılığıyla Araştırılması” adlı çalışmada 575 öğretmenden veri toplayarak öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarına mesleki değerlerin kısmi aracılık etkisini incelemiş ve öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları ile okul kültürü arasında ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Eryeşil (2018) ‘Algılanan örgütsel adaletin örgütsel muhalefet üzerindeki etkisinde çalışan sesliliğinin rolü’ adlı doktora çalışmasında bankada çalışan insanlardan anket yoluyla elde ettiği verilere göre örgütsel adalet ile örgütsel muhalefet arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit etmiştir.

Korucuoğlu (2016) Eskişehir’de görevli 378 öğretmenden elde ettiği veriler ile örgütsel güç oyunları ile örgütsel muhalefet arasında pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki tespit etmiştir. Dağlı ve Ağalday (2014) “Öğretmenlerin Örgütsel Muhalif Davranış Biçimlerine İlişkin Görüşleri” adlı çalışmalarında Mardin ilinden 191 öğretmenden alınan verileri incelemiş, öğretmenlerin nadir olarak okul yönetimine muhalefet ettiklerini ortaya koymuştur.

Örgütsel muhalefetle ilgili yurt dışı birçok yayın bulunmaktadır. Bunlara bakacak olursak Kassing (2000) 232 çalışandan aldığı verilerle konuşma özgürlüğünün olduğu iş yerlerinde çalışanların daha çok yukarıya doğru muhalefet stratejisi geliştirdiği görüşmüştür. Kassing ve McDowell tarafından 141 çalışan üzerinde yapılan ‘Örgüt Mensuplarının Muhalefeti Üzerinde Adalet Algısının Etkisini İnceleme’ isimli çalışma algılanan örgütsel adalet ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmış, örgüt üyelerinin adalet algıları ile yer değiştirmiş ve yatay muhalefet stratejileri arasında negatif ilişki olduğu belirtilmiştir (Kassing ve McDowell, 2008).

Kassing ve Armstrong (2002) 336 çalışandan aldıkları veriler ile “Muhalefeti Tetikleyici Olaylar ile Çalışanların Muhalefeti İfade Etmeleri Arasındaki İlişkiyi İnceleme” isimli bir çalışma yapmış ve bu çalışmada örgütsel muhalefeti tetikleyen olayların, muhalif fikirlerin ifade edilmesinde etkisinin olup olmadığını incelemiştir. Çalışmanın sonucunda çalışanların muhalif görüşlerini dile getirme eğilimlerinin işlevsel olmayan görüşlere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Avtgis vd. (2007) çalışmalarında örgütsel muhalefetin tükenmişlik sendromunu negatif etkilediğini, diğer örgüt çalışanları tarafından dışlanan, yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşayan çalışanların yatay muhalefet sergilemekten kaçındıklarını belirtmiştir.

Kassing (2009) 232 çalışandan elde ettiği veriler ile yöneticisi ile kaliteli iletişim kuran örgüt çalışanınin dikey muhalefet, kalitesiz iletişim kuran çalışanın ise yatay muhalefet davranışı sergilediği belirlemiştir. Payne (2007) ise yaptığı çalışmasında benlik algısı üzerine inceleme yapmış, benlik algısı yüksek bireylerin dikey muhalefet, düşük bireylerin ise yatay muhalefet davranışı sergilediklerini ortaya koymuştur. Kassing, Piemonte, Goman ve Michthel (2012)' in çalışması da bu çalışmaya paralel sonuçlar vermiş, işe bağlılığı yüksek bireylerde dikey muhalefet davranışına rastlamıştır.

Croucher, Parrot, Zeng ve Gomez (2014) “Beş Avrupa Ekonomisinde Örgütsel Muhalefet ve İşyeri Özgürlüğünün Kültürler Arası Bir Analizi” adlı çalışmalarında Fransa, Almanya, İspanya, Finlandiya ve Birleşik Krallık 'da 1184 çalışan ile elde edilen verilere göre Fransa ve Almanya'da örgütsel muhalefet davranışı ile iş yerinde konuşma özgürlüğün arasında pozitif, Birleşik Krallık'da ise negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır.

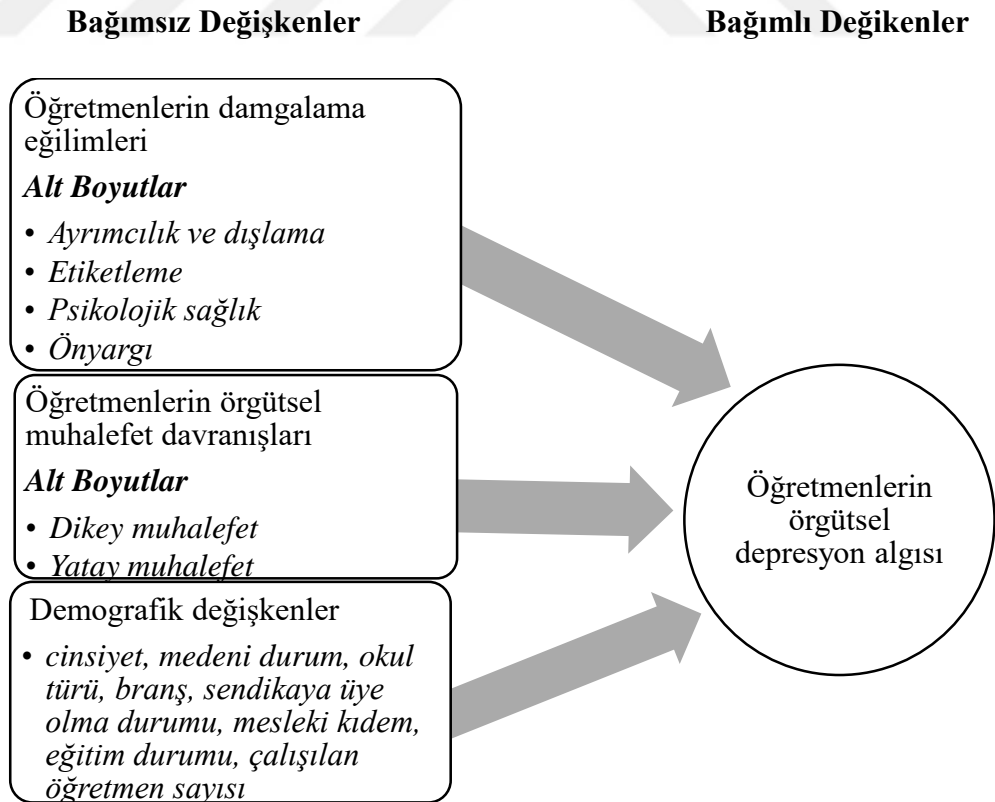
Tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanların örgütsel muhalefet davranışlarını Kassing, Fanelli ve Chakravarthy (2015) incelemiş, sonuçlara göre tam zamanlı çalışanların dikey muhalefet sergiledikleri, yarı zamanlı çalışanların ise daha çok iş terki ile tehdit ettiği ve dikey muhalefeti tam zamanlı çalışanlara göre daha yoğun kullandıkları belirtilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmada nicel araştırma deseninde ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan bir modeldir. (Karasar, 2010). Araştırmanın modeli bir bağımlı ve iki bağımsız değişkenden oluşmaktadır. Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin damgalama eğilimleri ile örgütsel muhalefet düzeyleri bağımsız değişkenleri, öğretmenlerin örgütsel depresyon algıları ise bağımlı değişkeni oluşturmaktadır. Kişisel bilgi formu ile öğretmenlerden toplanan cinsiyet, medeni durum, okul türü, branş, sendikaya üye olma durumu, mesleki kıdem, eğitim durumu, çalışılan öğretmen sayısına ait verilerin oluşturduğu değişkenler araştırmada bağımsız değişken olarak kabul edilmiştir. Araştırma değişkenleri şekil 5 de verilmiştir.

Şekil 5: Araştırmaya ait değişkenler



Kaynak: Araştırmaya ait değişkenler. Araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2017/2018 eğitim öğretim yılında Konya ili merkez ilçeleri olan Meram, Selçuklu ve Karatay ilçelerinde bulunan kamu ortaöğretim kurumlarında çalışan 4692 öğretmen oluşturmaktadır. Evrende bulunan öğretmenlerin nicel temsil gücünü sağlamak amacıyla kümeleme örnekleme yöntemi kullanılmıştır ve kullanılan örneklem yöntemleri ile minimum kişi sayısı 377 olarak hesaplanmıştır. Bu sayıya aşağıda verilen örneklem hesaplama formülü ile ulaşılmıştır (Özdamar, 2003).

$$n = \frac{N \cdot \sigma^2 \cdot Z_{\alpha}^2}{(N-1) \cdot d^2}$$

N: Evrendeki birey sayısı

n: Örnekleme alınacak kişi sayısı

Z_{α} : $\alpha = 0.05$, için 1.96 değeri

σ : Evrenin standart sapması

d: Kabul edilebilir hata düzeyi

Formüle göre örnekleme alınacak kişi sayısı tespit edilirken; σ^2 değeri olarak evrende bulunan miktar dikkate alınarak standart sapma formülü $\left(\sqrt{\frac{\sum(x-\bar{x})^2}{(n-1)}} \right)$ kullanılmıştır. Bu formüle göre evrendeki birey sayısının ortalaması bulunmuş, her bir veri noktasının ortalamaya uzaklığının karesi hesaplanmış ve bu hesaplamada ortaya çıkan değerler toplanmıştır. Elde edilen sonuç veri noktası sayısına bölünüp karekökü alınınca evrenin standart sapması 24,7 bulunmuştur. Kabul edilebilir hata düzeyi 2,05 ve Z_{α} : $\alpha = 0.05$, için 1.96 kabul edilmiştir. Bu hesaplamalardan sonra yeterli örneklem büyüklüğü 377 kişi olarak hesaplanmıştır. Araştırmaya dahil edilen üç merkez ilçede çalışan öğretmen sayısına orantılı olarak ölçek dağıtılmıştır. Dağıtılan ölçeklerden 481 tanesi geri gelmiş yapılan inceleme ile 19 tanesinin uygun doldurulmadığı tespit edilmiş ve araştırmadan çıkartılarak araştırmaya kalan 462 veri dahil edilmiştir. İlçelere dağıtılması gereken ve dağıtılan ölçekleri gösterir tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 3: Araştırma evrenindeki öğretmenlerin ilçelere göre dağılımı

İlçe	Toplam Öğretmen Sayısı	Evrendeki %	Örnekleme Seçilen Öğretmen Sayısı
Meram	1165	33,8	156
Selçuklu	2365	36,8	170
Karatay	1162	29,4	136

Araştırmaya ait demografik değişkenler tablo 4 de verilmiştir.

Tablo 4: Demografik Değişkenler

Değişkenler		f	%
Cinsiyet	Erkek	233	50,4
	Kadın	229	49,6
Medeni Durum	Evli	378	81,8
	Bekar	84	18,2
Mesleki Kıdem	1-10 yıl arası	180	39,0
	11-20 yıl arası	166	35,9
	21-30 yıl arası	98	21,2
	31 yıl ve fazla	18	3,9
Çalışan Öğretmen Sayısı	0-20 arası	101	21,9
	21-40 arası	116	25,1
	41-60 arası	121	26,2
	61-80 arası	51	11,0
	81 ve fazla	73	15,8

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin %50,4' ünün erkek, % 49,6' sının kadın olduğu, bu öğretmenlerin %81,8' inin evli, %18,2' sinin bekar olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde, 1-10 yıl arası çalışan öğretmenler örneklemin %39' unu, 11-20 yıl arası çalışan öğretmenler

%35,9' unu, 21-30 yıl arası çalışan öğretmenler %21,2' sini ve 31 yıl ve fazlasını çalışan öğretmenler %3,9' unu oluşturduğu anlaşılmaktadır. Yine örnekleme dahil edilen öğretmenlerin %21,9' u 0-20 öğretmenin çalıştığı okullarda, %25,1' i 21-40 öğretmenin çalıştığı okullarda, %26,2' si 41-60 öğretmenin çalıştığı okullarda, %11' i 61-80 öğretmenin çalıştığı okullarda görev yapmaktadır.

3.2. Veri toplama araçları

Araştırma süresince verilerin toplanmasında Yaman ve Güngör (2013)' ün geliştirdiği damgalama ölçeği, Dağlı (2015)' nin geliştirdiği örgütsel muhalefet ölçeği ve Sezer (2011) tarafından geliştirilen örgütsel depresyon ölçeği kullanılmıştır.

3.2.1. Damgalama Ölçeği

Psikolojik damgalama eğilimini ölçmeyi hedefleyen ölçek Yaman ve Güngör (2013) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması 780 öğretmen ve yöneticiden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir ve geçerlilik ile güvenilirliğini sağlamak amacıyla açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Toplam varyansın %43,63' ünü açıklayan ölçek 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik sayısı 0,84 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmanın Cronbach Alpha güvenilirlik sayısı 0,83 olarak hesaplanmıştır.

Ölçek, maddeleri 1 ile 5 arası puanlandırılan (1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3- Kısmen katılıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum) 5'li likert tipi ölçektir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 110 en düşük puan ise 22 dir. Damgalama ölçeğinden 55 puan altında alan kişilerin damgalama eğilimlerinin düşük, yüksek alan kişilerin ise damgalama eğilimlerinin yüksek olduğu söylenebilir. Ters puanlanmış maddesi olmayan ölçeğin ayrımcılık ve dışlama, etiketleme, psikolojik sağlık ve önyargı olmak üzere dört alt boyutu vardır. Ölçekteki 10, 17, 18, 19, 20, 21. Maddeler ayrımcılık ve dışlama alt boyutunu, 3, 4, 5, 7, 8, 9. Maddeler etiketleme alt boyutunu, 11, 12, 13, 16, 22. Maddeler psikolojik sağlık alt boyutunu, 1, 2, 6, 14 ve 15. Maddeler ise ön yargı alt boyutunu oluşturmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları ayrımcılık ve dışlama alt boyutunda 0,77, etiketleme alt boyutunda 0,68, psikolojik sağlık alt boyutunda 0,66, ön yargı alt boyutunda 0,54 bulunmuştur.

3.2.2. Örgütsel muhalefet ölçeği

Dağlı (2015)'nin geliştirdiği örgütsel muhalefet ölçeği Kassing (2000) tarafından geliştirilen "The Revised 18 -Item Organizational Dissent Scale- Revize Edilmiş 18 Maddelik Örgütsel Muhalefet Ölçeğinin" Türkçeye uyarlanmış halidir. Likert tipi olan ölçek 1- Hiç katılmıyorum, 2- Çok az katılıyorum, 3- Orta düzeyde katılıyorum, 4- Büyük oranda katılıyorum ve 5- Tamamen katılıyorum formundadır. Orijinal hali İngilizce olan ölçeğin dil geçerliliğinin sağlanması için Geri-Çeviri Yöntemiyle (Back-Translation Methods) yöntemi kullanılmış ve Türkçe metni elde edilmiştir. Ölçeğin her iki hali de Diyarbakır ilinde çalışan İngilizce öğretmenlerine uygulanmış ve bu çalışma sonunda her iki dilde hazırlanan formatlar arasında yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin test edilmesi için faktör analizi yapılmıştır. Toplam varyansın %45,10'unu açıklayan ölçek son hali ile 15 maddelik bir ölçek haline dönüştürülmüştür. Ölçeğin birinci faktörü olan dikey muhalefet 1, 3, 4, 8, 10, 12, 13, 14. Maddelerden, ikinci faktörü olan yatay muhalefet ise 2, 5, 6, 7, 9, 11, 15. Maddelerden oluşmaktadır. Ölçekteki 1, 3, 4, 8, 11 ve 13. Maddeler ters puanlanmıştır. Bu sebeple puanlaması tersten yapılacaktır.

Diyarbakır ili merkezinde çalışan 200 öğretmene uygulanan ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı 0,84 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin dikey muhalefet alt boyutu iç tutarlılık katsayısı 0,79, yatay muhalefet iç tutarlılık katsayısı 0,82 olarak saptanmıştır. Bu çalışmada örgütsel muhalefet ölçeğinin Cronbach Alpha Katsayısı 0,82 olarak bulunmuştur.

3.2.3. Örgüt Depresyonu Ölçeği

Sezer (2011) tarafından geliştirilen örgütsel depresyon ölçeği 300 öğretmene uygulandıktan sonra sağlıklı 282 form üzerinden test edilmiş 42 maddelik bir ölçektir. Ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesi için örneklemden seçilen 35 kişiye test tekrar test metodu uygulanmış, test tekrar test güvenilirlik puanları; [$r = .91$; $p < .01$] bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı 0,94 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin faktör yük değerleri 0.301 ile 0.816 arasında değişmektedir. Bu faktörün tek başına açıkladığı varyans %38.38'dir. Bu araştırma kapsamında örgüt depresyonu ölçeğine ait Cronbach Alpha Katsayısı 0,95 hesaplanmıştır. Ölçek likert tipinde hazırlanmıştır ve

olumsuz ifadeler ters puanlanmıştır. Ölçeğe göre alınabilecek en yüksek puan 210'dur. Puanın düşük olması örgütsel depresyonun varlığına bir işaret olarak kabul edilmiştir.

3.3. Verilerin toplanması ve analiz

3.3.1. Verilerin toplanması

Verilerin toplanması için Milli Eğitim Bakanlığından izinler alınmış, araştırmacı tarafından basılan kişisel bilgiler, damgalama ölçeği, örgütsel muhalefet ölçeği ve örgüt depresyonu ölçeğinden oluşan veri toplama aracı Konya ili merkez ilçelerinden olan Meram, Selçuklu, Karatay ilçelerinde bulunan kamu orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler küme örnekleme yöntemi ile belirlenmiş, ölçekler kümelere dahil edilen okullara dağıtılmıştır. Öğretmenler ve okullar bu kapsamda rastgele seçilmiştir. İşlem sonucunda dağıtılan ölçekler geri toplanmış, toplanan ölçekler tek tek incelenmiş ve eksik yahut hatalı doldurmadan kaynaklanan 19 tanesi çıkartılmış 462 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

3.3.2. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırmanın amacı orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin damgalama düzeyleri ve örgütsel muhalefet düzeylerinin, öğretmenlerin örgütsel depresyon algısına etkisini ortaya koymaktır. Bununla birlikte örgütsel depresyon algısının yaş, cinsiyet, medeni durum gibi bazı değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmektir.

Öğretmenlerin damgalama eğilimleri ile örgütsel muhalefet düzeylerinin örgütsel depresyon algısına etkisini ölçme amacıyla orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerden toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini mod, medyan ve çarpıklık katsayıları hesaplanarak bulunmuş ve bu bulgular tablo 5 de verilmiştir.

Tablo 5: Normallik testi değerleri

	Alt Boyutlar	Aritmetik ortalama	Medyan	Mod	Standart Sapma	Çarpıklık
Damgalama	Ayrımcılık dışlama	26,43	27,00	30,00	3,45	0,783
	Etiketleme	22,63	23,00	22,00	3,95	-0,343
	Psikolojik sağlık	17,82	18,00	18,00	3,60	-0,312
	Ön yargı	16,70	17,00	17,00	3,38	-0,001
Örgütsel Muhalefet	Dikey Muhalefet	31,52	32,00	40,00	5,61	-0,739
	Yatay Muhalefet	22,14	22,00	21,00	5,57	-0,341
Örgütsel Depresyon		146,56	147,0	125,0	28,41	-0,283

Tablo incelendiğinde damgalamanın ayrımcılık ve dışlama, etiketleme, psikolojik sağlık, ön yargı alt boyutları, örgütsel muhalefetin dikey muhalefet, yatay muhalefet alt boyutları ve örgüt depresyonuna ait çarpıklık katsayılarının ± 1.0 aralığında olduğu görülmüştür. Bu değer dağılımın normal olduğunu ortaya koymaktadır. Psikometrik amaçların çoğu için ± 1.0 arasındaki kurtosis değeri mükemmel olarak kabul edilir. Özel uygulamalara bağlı olarak $\pm 2,0$ değeri de kabul görebilir. (George ve Mallery, 2012; Hair, Black, Babin ve Anderson, 2013). Tabloda verilen değerler göz önüne alındığında verilerin normal dağılım göstermesinden dolayı parametrik testler uygulanmıştır.

Araştırmanın alt amaçları kapsamında verilerin çözümlenmesi için şu istatistiksel analizler yapılmıştır.

Öğretmenlerin damgalamanın ayrımcılık ve dışlama, etiketleme, psikolojik sağlık ve önyargı alt boyutları ile örgütsel muhalefetin dikey muhalefet ve yatay muhalefet alt boyutlarının, örgüt depresyonunu yordama düzeyi doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, sendika üyeliği ve eğitim durumlarını kapsayan bağımsız değişkenlerin puan ortalamaları ile örgüt depresyonu puan ortalamaları arasındaki farkın önem kontrolü için bağımsız t testi yapılmıştır.

Ayrıca örgüt depresyonu puan ortalamaları, öğretmenlerin çalışılan okul türü, branş, öğretmenlikteki mesleki kıdem, yaş, okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenlerine göre, grupların ortalamaları arasındaki farkın önem kontrolü Varyans analizi ile yapılmıştır. Bu analiz sonuçlarına göre aralarında anlamlı farklılık bulunan maddeler için bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit için Tukey testi yapılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi 0,05 olarak, kabul edilmiş, $p>0,05$ önemli değil, $p<0,05$ önemli aralıkları kullanılmıştır (Balcı, 2004; Özdamar, 2001).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde yapılan analizler sonucu elde edilen bulgular ve bu bulguların gösterildiği tablolara yer verilmiştir.

4.1. Bulgular ve Yorumları

Araştırmada veri toplamak amacıyla kullanılan damgalama ölçeği, örgütsel muhalefet ölçeği ve örgüt depresyonu ölçeğinden elde edilen en yüksek ve en düşük puanlarla, elde edilen puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmalarına ait veriler tablo 6 da verilmiştir.

Tablo 6: Ölçeklerden elde edilen en düşük ve en yüksek puanlar

Alt Boyutlar	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Alınan en düşük puan	Alınan en yüksek puan	Anlam
Ayrımcılık dışlama	26,43	3,45	12,00	30,00	Yüksek damgalama
Etiketleme	22,63	3,95	10,00	30,00	Yüksek damgalama
Damgalama					
Psikolojik sağlık	17,82	3,60	7,00	25,00	Yüksek damgalama
Ön yargı	16,70	3,38	8,00	25,00	Yüksek damgalama
Toplam	61,00	11,00	49	110	Yüksek damgalama
Örgütsel Muhalefet					
Dikey Muhalefet	31,52	5,61	14,00	40,00	Muhalef davranış var
Yatay Muhalefet	22,14	5,57	9,00	35,00	Muhalef davranış var
Örgütsel Depresyon	146,56	28,41	65,00	208,00	Orta düzey depresyon

Öğretmenlerin damgalama alt boyutlarından ayrımcılık ve dışlama alt boyutunda ortalama puan 26,43 hesaplanırken alınan en düşük puan 12,00 en yüksek puan 30,00 etiketleme alt boyutunda ortalama puan 22,63, en düşük puan 10,00 en yüksek puan ise 30,00, psikolojik sağlık alt boyutunda ortalama puan 17,82, alınan en düşük puan 7,00 en yüksek puan 25,00, ön yargı alt boyutunda ortalama puan 16,70, alınan en düşük puan 8,00 en yüksek puan 25,00 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel muhalefetin dikey muhalefet alt boyutunda ortalama puan 31,52, yatay muhalefet alt boyutunda 22,14, örgüt depresyonunda ortalama puan ise 146,56 olarak bulunmuştur.

Öğretmenlerin damgalama eğilimleri, alt boyutlarla ilgili maddelerin 2,5 orta değer ile çarpılmasıyla ortaya çıkan puana göre yüksek veya düşük olarak tanımlanmaktadır. Elde edilen bu puanlara bakıldığında öğretmenlerin damgalama eğilimlerinin tüm alt boyutlarında yüksek düzeyde damgalama eğilimleri gösterdiği anlaşılmaktadır.

Örgütsel muhalefet ölçeğinin dikey muhalefet alt boyutu ile ilgili maddelerden elde edilen ortalama puan 20' nin, yatay muhalefet alt boyutu ile ilgili maddelerden elde edilen ortalama puan 17.52' in üzerinde ise bireyin muhalefet davranışı sergilediği anlaşılmaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen puanlara göre öğretmenlerin hem dikey hem de yatay muhalefet davranışları sergiledikleri söylenebilir.

Örgüt depresyonu ölçeğinin orta noktası 126'dır. Elde edilen puanın yüksek olması depresyon düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Araştırma kapsamında öğretmenlerden elde edilen ortalama puan dikkate alındığında öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel depresyon sergiledikleri anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin damgalama eğilimi, örgütsel muhalefet düzeyleri ve örgüt depresyonu arasındaki ilişkinin hesaplanması için Pearson- Moment Korelasyon Katsayısı Çarpımı kullanılmış ve elde edilen değerler tablo 7 de verilmiştir.

Tablo 7: Öğretmenlerin örgütsel depresyon algıları ile damgalama ve muhalefet düzeyleri arasındaki ilişki

	Damgalama				Muhalefet			
	Ayrımcılık dışlama	Etiketleme	Psikolojik sağlık	Ön yargı	Toplam	Dikey	Yatay	
Örgütsel Depresyon	r	0,140	0,173	0,052	0,212	0,188	0,291	-0,016
	p	0,003	0,000	0,267	0,000	0,000	0,000	0,724

Tablo incelendiğinde örgüt depresyonu ile damgalamanın ayrımcılık ve dışlama, etiketleme ve ön yargı alt boyutları ile örgütsel muhalefetin dikey muhalefet alt boyutları arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Damgalamanın psikolojik sağlık alt boyutu ve örgütsel muhalefetin yatay muhalefet alt boyutu ile örgüt depresyonu arasında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Damgalamanın alt boyutları olan ayrımcılık ve dışlama, etiketleme, psikolojik sağlık ve ön yargının, okullarda çalışan öğretmenlerin örgüt depresyonu düzeyini anlamlı düzeyde açıklayıp açıklamadığının belirlenmesi için regresyon analizi yapılmış ve analize ait bulgular tablo 8 de verilmiştir.

Tablo 8: Öğretmenlerin Damgalama Eğilimlerinin örgüt depresyonu düzeyi Üzerindeki Etkisini Gösteren İstatistiksel Bulgular

Değişken	R ²	F	P	Boyutlar	β	t	p
Damgalama	0,063	7,625	0,000	Ayrımcılık ve Dışlama	0,088	1,698	0,090
				Etiketleme	0,090	1,503	0,134
				Psikolojik Sağlık	-0,117	-2,103	0,036
				Ön yargı	0,192	3,446	0,001

Bağımlı Değişken: Örgütsel Depresyon

Öğretmenlerin örgütsel depresyonlarındaki değişkenliğin %6,3' ünü damgalama eğilimleri açıklamaktadır. Öğretmenlerin damgalama eğilimleri alt boyutları arasında incelendiğinde, öğretmenlerin örgüt depresyonlarındaki değişkenliği sırasıyla damgalamanın ön yargı alt boyutu ($p<0,05$; $p=0,001$) ve psikolojik sağlık alt boyutu ($p<0,05$; $p=0,036$) anlamlı biçimde açıklamaktadır. Damgalamanın ayrımcılık ve dışlama alt boyutu ile etiketleme alt boyutu öğretmenlerin örgüt depresyonlarındaki değişkenliği anlamlı şekilde açıklamamaktadır.

Bir diğer bulgu olan öğretmenlerin muhalefet davranışlarının alt boyutu olan dikey muhalefet ve yatay muhalefetin okullarda çalışan öğretmenlerin örgüt depresyonu düzeyini anlamlı düzeyde açıklayıp açıklamadığının belirlenmesi için regresyon analizi yapılmış ve analize ait bulgular tablo 9 da verilmiştir.

Tablo 9: Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Davranışlarının Örgüt Depresyonu düzeyi Üzerindeki Etkisini Gösteren İstatistiksel Bulgular

Değişken	R ²	F	P	Boyutlar	β	t	p
Örgütsel Muhalefet	0,110	29,365	0,000	Dikey Muhalefet	0,379	7,654	0,000
				Yatay Muhalefet	-0,192	-3,872	0,000

Bağımlı Değişken: Örgütsel Depresyon

Öğretmenlerin örgütsel depresyonlarındaki değişkenliğin %11' ini örgütsel muhalefet davranışları açıklamaktadır. Öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları alt boyutları arasında incelendiğinde, öğretmenlerin örgüt depresyonlarındaki değişkenliği sırasıyla örgütsel muhalefetin dikey muhalefet alt boyutu ($p<0,05$; $p=0,000$) ve yatay muhalefet alt boyutu ($p<0,05$; $p=0,000$) anlamlı biçimde açıklamaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel depresyon algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı t-testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar tablo 10 da verilmiştir.

Tablo 10: Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel depresyon algı düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve t-testi puanları

	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	t	p
Örgütsel Depresyon	Erkek	233	146,54	29,53	-0,017	0,987
	Kadın	229	146,58	27,28		

Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile örgüt depresyonu arasındaki puan ortalamasına bakıldığında; erkeklerin puan ortalamaları 146,54, kadınların puan ortalamalarının 146,58 olduğu görülmektedir. Erkek ve kadınların puan ortalamaları arasındaki t değeri ise -0,017 olarak bulunmuştur. Tablo incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel depresyon algı düzeyleri anlamlı bir biçimde farklılaşmamaktadır ($p < 0.05$).

Öğretmenlerin depresyon algılarının medeni durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı t-testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar tablo 11 de verilmiştir.

Tablo 11: Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel depresyon algı düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve t-testi puanları

	Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	t	p
Örgütsel Depresyon	Evli	378	147,32	28,57	1,222	0,222
	Bekar	84	143,14	27,57		

Öğretmenlerin medeni durum değişkeni ile örgüt depresyonu arasındaki puan ortalamasına bakıldığında; evli öğretmenlerin puan ortalamaları 147,32, bekar

öğretmenlerin puan ortalamalarının 143,14 olduğu görülmektedir. Evli ve bekar öğretmenlerin puan ortalamaları arasındaki t değeri ise 1,222 olarak bulunmuştur. Tablo incelendiğinde öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel depresyon algı düzeylerinin anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmüştür ($p < 0.05$).

Tablo 12: Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel depresyon algı düzeylerinin okul türü değişkenine göre istatistiksel verileri

	Okul türü	N	\bar{x}	ss	F	p	Gruplar arası fark Tukey
Örgütsel Depresyon	1- Anadolu Lisesi	159	145,10	29,89	1,803	0,127	
	2- Fen lisesi	39	141,56	29,38			
	3- İmam hatip lisesi	144	151,58	27,11			
	4- Mesleki ve teknik lise	104	144,50	27,02			
	5- Sosyal bilimler lisesi	16	141,56	28,25			

Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel depresyon algı düzeylerinin okul türü değişkenine göre puan ortalamalarının Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin 145,10; fen liselerinde çalışan öğretmenlerin 141,56; imam hatip liselerinde çalışan öğretmenlerin 151,58; mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin 144,50 ve sosyal bilimler liselerinde çalışan öğretmenlerin ise 141,56 olduğu görülmüştür. Puan ortalamalarına ilişkin F değeri, 1,803 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen F değerine göre öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre örgütsel depresyon algı düzeyinde anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı gözlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel depresyon algılarına ilişkin puan ortalamalarının öğretmenlerin çalıştıkları branşa göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı varyans analizi ile incelenmiş olup, varyans analizi sonuçları tablo 13 de verilmiştir.

Tablo 13: Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel depresyon algı düzeylerinin branş değişkenine göre istatistiksel verileri

	Branş	N	\bar{x}	ss	F	p	Gruplar arası fark Tukey
Örgütsel Depresyon	1- Sözel	256	147,66	28,57	0,534	0,586	
	2- Sayısal	105	146,10	28,44			
	3- Mesleki	101	144,26	28,08			

Tablo 13 incelendiğinde öğretmenlerin çalışılan branş değişkenlerine göre, örgütsel depresyon algı seviyelerinin puan ortalamalarının sözel branşlarda çalışan öğretmenlerde 147,66; sayısal branşlarda çalışan öğretmenlerde 146,10 ve mesleki branşlarda çalışan öğretmenlerde ise 144,26 olarak gözlenmiştir. Puan ortalamalarına ilişkin F değeri 0,534 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen F değerine göre öğretmenlerin branş değişimine göre örgütsel depresyon algı düzeyinde anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı gözlenmiştir.

Öğretmenlerin depresyon algılarının sendika üyeliği değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı t-testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar tablo 14 de verilmiştir.

Tablo 14: Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin sendika üyeliği değişkenine göre örgütsel depresyon algı düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve t-testi puanları

	Sendika	N	\bar{x}	ss	t	p
Örgütsel Depresyon	Evet	300	147,17	29,06	0,624	0,533
	Hayır	162	145,44	27,21		

Öğretmenlerin sendika üyeliği değişkeni ile örgüt depresyonu arasındaki puan ortalamasına bakıldığında; sendika üyesi olan öğretmenlerin puan ortalamaları 147,17, sendika üyesi olmayan öğretmenlerin puan ortalamalarının 145,44 olduğu görülmektedir. Sendikaya üye olan veya olmayan öğretmenlerin puan ortalamaları

arasındaki t değeri ise 0,624 olarak bulunmuştur. Tablo incelendiğinde öğretmenlerin sendika üyeliği değişkenine göre örgütsel depresyon algı düzeyleri anlamlı bir biçimde farklılaşmamaktadır ($p < 0.05$).

Öğretmenlerin örgütsel depresyon algılarına ilişkin puan ortalamalarının öğretmenlerin mesleki kıdem türüne göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı varyans analizi ile incelenmiş olup, varyans analizi sonuçları tablo 15 de verilmiştir.

Tablo 15: Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel depresyon algı düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel verileri

	Kıdem	N	\bar{x}	ss	F	p	Gruplar arası fark Tukey
Örgütsel Depresyon	1- 1-10 yıl arası	180	148,24	26,71	0,413	0,744	
	2- 11-20 yıl arası	166	144,84	31,01			
	3- 21-30 yıl arası	98	146,47	27,71			
	4- 31 yıl ve fazla	18	146,16	24,52			

Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel depresyon algı düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre puan ortalamaları, kıdemi 1-10 yıl arası olan öğretmenlerde 148,24; kıdemi 11-20 yıl arası olan öğretmenlerde 144,84; kıdemi 21-30 yıl arası olan öğretmenlerde 146,47; kıdemi 31 yıl ve daha fazla olan öğretmenlerde 146,16 bulunmuştur. Puan ortalamalarına ilişkin F değeri 0,413 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen F değerine göre öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel depresyon algı düzeyinde anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı gözlenmiştir.

Öğretmenlerin depresyon algılarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t-testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar tablo 16 da verilmiştir.

Tablo 16: Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel depresyon algı düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve t-testi puanları

	Eğitim Durumu	N	\bar{x}	ss	t	p
Örgütsel Depresyon	Lisans	391	147,87	28,86	2,332	0,020
	Yüksek lisans ve doktora	71	139,36	24,75		

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkeni ile örgüt depresyonu arasındaki puan ortalamasına bakıldığında; lisans mezunu olan öğretmenlerin puan ortalamaları 147,87; yüksek lisans ve doktora düzeyinden mezun öğretmenlerin puan ortalamalarının 139,36 olduğu görülmektedir. Lisans mezunu veya yüksek lisans/doktora mezunu olan öğretmenlerin puan ortalamaları arasındaki t değeri ise, 2,332 olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenlerine göre; örgüt depresyonu algı düzeyinde lisans mezunu puan ortalamaları, yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenlerin puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel depresyon algılarına ilişkin puan ortalamalarının öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda çalışan öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı varyans analizi ile incelenmiş olup, varyans analizi sonuçları tablo 17 de verilmiştir.

Tablo 17: Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel depresyon algı düzeylerinin okullarında çalışan öğretmen sayısı değişkenine göre istatistiksel verileri

	Öğretmen sayısı	N	\bar{x}	ss	F	p	Gruplar arası fark Tukey
Örgütsel Depresyon	1- 0-20 arası	101	156,06	31,57	4,591	0,001	1-2
	2- 21-40 arası	116	141,16	27,16			1-5
	3- 41-60 arası	121	146,57	26,91			
	4- 61-80 arası	51	147,21	24,41			
	5- 81 ve daha fazla	73	141,53	28,01			

Tablo 17 incelendiğinde öğretmenlerin okullarında çalışan öğretmen sayısı değişkenlerine göre, örgütsel depresyon algı seviyelerinin puan ortalamalarının 0-20 arası olan okullarda çalışan öğretmenlerde 156,06; 21-40 arası olan okullarda çalışan öğretmenlerde 141,16; 41-60 arası olan okullarda çalışan öğretmenlerde 146,57; 61-80 arası olan okullarda çalışan öğretmenlerde 147,21 ve 81 ve daha fazla öğretmenli okullarda çalışan öğretmenlerin ise 141,53 olarak gözlenmiştir. Puan ortalamalarına ilişkin F değeri 4,591 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen F değerine göre okullarında çalışan öğretmen sayısı değişkenlerine göre örgütsel depresyon algı düzeyinde anlamlı düzeyde farklılaşmanın olduğu gözlenmiştir.

Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda okulunda 0-20 öğretmen çalışan öğretmenlerin örgüt depresyonu puan ortalamalarının 21-40 öğretmen çalışan öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte okulunda 0-20 öğretmen çalışan öğretmenlerin örgüt depresyonu puan ortalamalarının 81 ve daha fazla öğretmen çalışan öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın bulgularından elde edilen tartışmaya yer verilmiştir.

1- Öğretmenlerin damgalama eğilimleri, örgütsel muhalefet düzeyleri ve örgütsel depresyon algıları ne düzeydedir?

Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucu öğretmenlerin yüksek düzeyde damgalama eğilimi gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Yaman ve Güngör' ün (2013) çalışmalarında elde ettiği damgalamanın psikolojik sağlık ve ön yargı alt boyutlarına ait bulgular ile bu çalışmada elde edilen bulgular örtüşmektedir. Arabacı ve Çam (2013) adli psikiyatrik hastalara yönelik tutumların incelendiği çalışmasında, hastalara yönelik ön yargılı yaklaşımların fazla olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmaya ait bulgular da araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin sergiledikleri muhalefet davranışı incelendiğinde, araştırma kapsamında öğretmenlerin muhalefet davranışı sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenler dikey muhalefet davranışını yatay muhalefet davranışına göre daha fazla sergilemektedir. Bu sonuç Kassing' in (2000) bulguları ile örtüşmektedir. Uçar' ın (2016) yürüttüğü çalışmada elde ettiği bulgulara göre, öğretmenler dikey muhalefet davranışını yatay muhalefet davranışına tercih etmektedirler. Wright (2013) örgüt içerisinde dikey muhalefetin yatay muhalefete göre daha uygun olduğunu belirtmiştir. Bu sonuçlar araştırmanın bu bulgusunu destekler niteliktedir.

Araştırmanın bu alt amacına yönelik öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerini ölçülmüş ve öğretmenlerin orta düzey örgütsel depresyon algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Sağır (2015) yürüttüğü çalışmasında öğretmenlerin orta düzey depresyon yaşadığını belirtmiştir. Keleş (2016) liselerde çalışan öğretmenlerin orta düzey örgütsel depresyon yaşadığını belirtmiştir. Bu çalışmalarda elde edilen sonuçlar, araştırmanın örgütsel depresyonun düzeyine ilişkin bulgusu ile örtüşmektedir.

2- Öğretmenlerin örgütsel depresyon algısı ile damgalama eğilimleri ve örgütsel muhalefet davranışları arasında ilişki var mıdır?

Çalışmamızın sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin örgüt depresyonu algıları ile damgalamanın ayrımcılık ve dışlama, etiketleme ve ön yargı alt boyutları ile örgütsel muhalefetin dikey muhalefet alt boyutları arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Literatürde araştırmamızın değişkenleri ile farklı değişkenler arasında yapılmış çalışmalar mevcuttur. Karatepe ve Ehsani (2011), otellerde çalışan servis görevlilerinin iş depresyonu algıları üzerine yaptığı çalışmada, servis görevlilerinin örgütsel politika algıları ve tükenmişlik boyutlarında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit etmiştir. Çalışmaya göre iş depresyonunun varlığı servis çalışanlarının tükenmişlik düzeyini arttırmaktadır. Sağır (2015)' in örgütsel depresyonla tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelediği çalışması da bu durumu desteklemektedir. Çalışmaya göre öğretmenlerin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı ve tükenmişlikle örgüt depresyonu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel depresyona neden olan yönetsel faktörler arasında gösterilen bir diğer kavram da mobbingdir. Mobbing kavramı son yıllarda iş hayatında oldukça fazla karşılaşılan bir kavram olmuştur (Yıldız ve Yıldız, 2009). Toytok (2017) öğretmen ve örgütlerin mobbing ve örgütsel depresyon algısı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada örgütsel depresyon ile mobbing arasında orta düzey anlamlı bir ilişki bulmuştur. Çalışmaya göre mobbing ile karşılaşan öğretmenlerin depresyon düzeyleri artmaktadır. Baba, Galperin ve Lituchy (1999), hemşirelerde görülen iş depresyonu üzerine yaptığı araştırmada iş yükü, rol çatışması, devamsızlık, iş terki gibi kavramlarla iş depresyonu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuştur. Çalışmanın bir diğer bulgusuna göre sosyal destek faktörü artan durumlarda iş depresyonu azalmaktadır. Tüm bu veriler göz önüne alındığında çalışanların sahip oldukları veya karşılaştıkları olumsuz tutum ve davranışların örgütsel depresyonu arttırdığı söylenebilir. Tükenmişlik, mobbing, düşük iş tatmini gibi etkenler ile örgüt depresyonu arasındaki ilişki, örgütün verimliliğini doğrudan etkileyen, örgütün çalışmalarında sorunlar yaratan durumlar oluşturabilmektedir. Çalışanların sahip olduğu bu tutumlar zamanla örgütün geneline yayılarak örgütü olumsuz etkileyebilir (Cohen ve Cohen, 1993; Billchik, 2000; Dökmen, 2014; Sezer, 2010; Sezer, 2011).

3- Öğretmenlerin damgalama eğilimleri ve örgütsel muhalefet davranışları, örgütsel depresyon algılarını ne düzeyde açıklamaktadır

Öğretmenlerin damgalama eğilimleri ve örgütsel muhalefet davranışlarının örgütsel depresyon algısını etkilediğine dair bir çalışma literatürde bulunmamaktadır. Ancak damgalama eğiliminin ve muhalefet davranışının farklı değişkenler üzerinde etkisinin bulunduğu çalışmalar mevcuttur.

Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda damgalama eğiliminin örgütsel depresyonu açıkladığı görülmüştür. Bu bulguyu dolaylı olarak destekler nitelikte olarak Şahin (2017), çalışmasında mobbing, çatışma, örgüt iklimi gibi olguların örgütsel bazı faktörlerle beraber intikam eğiliminin ortaya çıkmasına etki ettiğini belirtmiştir. Toytok (2017) ise mobbing ile örgütsel depresyon arasında orta düzey bir ilişki bulmuştur. Yaman ve Güngör (2013)' de damgalamanın örgüt kültürünü olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir. Önke ve Cemaloğlu (2016)'nun öğretmenlerin damgalama eğilimleri ile örgütsel adalet algıları arasında bulunduğu negatif yönlü anlamlı ilişkiye göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arttıkça damgalama eğilimleri azalmaktadır. Güner (2018) çalışmasında öğretmenlerin damgalama eğilimlerinin işe yabancılaşma ve intikam eğilimlerine etkisi olduğunu dair bulgular elde etmiştir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarının örgütsel depresyon algılarını açıkladığı yönündedir. Literatürde doğrudan bir ilişki üzerine çalışma bulunmamaktadır. Eryeşil (2018) çalışmasında örgütsel muhalefetin örgütsel adalet etkisinin olduğunu belirtmiştir. Araştırma sonucuna göre örgütsel muhalefetin dikey muhalefet, yatay muhalefet ve dışsal muhalefet alt boyutları, örgütsel adaletin alt boyutlarını anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. Yıldız' ın (2013) çalışmasında elde ettiği örgütsel bağlılık ve örgütsel muhalefet arasındaki negatif yönlü ilişki de çalışmaya ait bulguları dolaylı olarak desteklemektedir.

Tüm bu sonuçlara göre örgüt içinde oluşan olumsuz tutumların, çalışanların damgalama, muhalefet ve depresyon algılarında artışa neden olduğu söylenebilir. Bu olumsuz tutumlar örgütün verimini, sağlığını ve geleceğini tehlikeye atmaktadır.

Çalışanlardan kaynaklı bu durum, önlem alınmadığı takdirde örgütün geneline yayılabilir. Okullar toplumun tamamını ilgilendiren örgütlerdir ve okulun vazgeçilmez ögesi öğretmenin ruhsal sağlığı toplumun tamamına etki etmektedir. Ruhsal sağlığı iyi olmayan öğretmen hem öğrencilerinin hem de çalıştığı kurumun amaçlarına ulaşmasında engeller oluşturacaktır. Çalışma elde ettiği veriler ile okullarda oluşabilecek böyle bir sorunun nedenlerine dair derinlemesine bulgular ortaya koymuş ve literatüre katkı sağlamıştır.

4- Öğretmenlerin örgütsel depresyon algıları, cinsiyet, medeni durum, okul türü, branş, sendikaya üye olma durumu, mesleki kıdem, eğitim durumu, çalışılan öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?

İlgili literatür incelendiğinde örgütsel depresyon algılarının çeşitli değişkenler açısından incelendiği görülmüştür.

Örgütsel depresyon algısına ait sonuçlar çeşitli değişkenlerle incelenmiştir. Buna göre; öğretmenlerin örgütsel depresyon algılarına ait puan ortalamaları cinsiyet değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır. Uçar (2016) ve Keleş (2016) örgüt depresyonu algısını konu edindikleri çalışmalarında cinsiyet değişkeninde bir farklılaşma olmadığını belirtmişlerdir.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel depresyon algıları anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Evli öğretmenler ile bekar öğretmenlerin puan ortalamaları bir birine yakındır. Akman ve Abaslı (2016) ve Saygılı, Avcı, Uğurluoğlu ve Özer (2016) de yaptıkları çalışmalarda örgütsel depresyon algısının medeni durum değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını belirtmiştir. Bu sonuçlar çalışmamızda elde edilen bulgularla örtüşmektedir.

Sendika üyeliği değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel depresyon algıları anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Literatür incelendiğinde örgütsel depresyon algısının sendikaya üye olma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığına dair bir araştırma bulunmamıştır.

Eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel depresyon algıları anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bulgular incelendiğinde lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel depresyon algılarının yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Cemaloğlu ve şahin (2007) ğretmenin eğitim düzeyinin yükselmesi ile sahip olduğu olumsuz duyguların azaldığını belirtmiştir.

Çalışılan okul türü değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel depresyon algıları anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Elde edilen bulgulara göre farklılaşma olmasa da okul türleri içerisinde en yüksek puan ortalamasının imam hatip liselerine ait olduğu görülmektedir. Keleş (2016) alışmasında öğretmenlerin örgütsel depresyon algılarının okul türüne göre anlamlı şekilde farklılaştığını, bu farklılaşmaya göre imam hatip liselerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerinin fen liselerinde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel depresyon algıları anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Uçar (2016) alışmasında elde ettiği bulgular, bu sonuçları destekler niteliktedir. Öğretmenlerin rgtsel depresyon algılarını okullarına karşı geliştirdikleri, mesleki kıdemin çalıştıkları okulla ilişkili olmaması bu durumun oluşmasının nedeni olabilir.

Öğretmenlerin birlikte çalıştıkları ğretmen sayısına ilişkin puan ortalamalarına bakıldığında örgütsel depresyon algı düzeyinde anlamlı düzeyde farklılaşmanın olduğu gözlenmiştir. Elde edilen verilere göre ğretmen sayısı 0-20 arası olan okullarda çalışan öğretmenlerin, ğretmen sayısı 21-40 ve 81 den daha fazla olan okullarda çalışan öğretmenlerden daha fazla örgütsel depresyon algısına sahip olduğu söylenebilir. Literatür incelendiğinde elde ettiğimiz sonuçları destekleyen veya sonuçlarla çelişen bir veriye rastlanmamıştır.

ÖNERİLER

Araştırmanın sonuçları göz önüne alınarak uygulayıcılar ve araştırmacılar aşağıda verilen önerileri uygulanabilir.

Uygulayıcılara yönelik öneriler

Araştırmada damgalama eğilimleri ile örgütsel depresyon algıları arasındaki pozitif yönlü ilişki dikkate alınarak öğretmenlere damgalayıcı davranışların depresyona etkisi hakkında eğitimler verilebilir.

Yüksek lisans ve doktora eğitimi alan öğretmenlerin örgütsel depresyon algılarının daha düşük olduğu görülmüştür. Bu kapsamda öğretmenlerin örgütsel depresyon algısını engellemek için lisans sonrası eğitim teşvik edilebilir.

Öğretmen sayısı 0-20 olan okullarda görülen örgüt depresyonunun 81 den fazla öğretmene sahip okullarda görülen örgüt depresyonundan fazla olduğu görülmüştür. Buna göre az sayıda çalışanı olan okullara yönelik örgütsel depresyonu engelleyici faaliyetler planlanabilir.

Araştırma kapsamında yer verilen düşük ücretin muhalefet davranışını arttırdığına yönelik bulgudan hareketle ek ders karşılığı görev yapan öğretmenler ile kadrolu öğretmenlerin aynı okul ortamında bulunma zorunluluğu okul içerisinde muhalefet davranışını arttırabilir. Uygulayıcılar bu durumun önüne geçebilmek için ücret veya iş atmosferinde düzenleme yapabilir.

Araştırmacılara yönelik öneriler

Araştırma kapsamında öğretmenlerin depresyon algılarının, damgalama ve örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmacılar farklı değişkenler kullanarak incelemelerini sürdürebilirler.

Araştırmanın evreni Konya ilinden oluşmaktadır. Farklı bölgeler veya iller araştırma evreni olarak belirlenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin orta düzey örgütsel depresyon algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre öğretmenlerin örgütsel depresyona iten yönetsel, örgütsel ve bireysel nedenler üzerinde çalışmalar yapılabilir.

Araştırma orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. İlköğretim veya yükseköğretim kademelerinde çalışma tekrar yapılabilir.

Örgütsel depresyon algısı literatürde çeşitli kurumlarda çalışılabilir. Böylelikle literatür zenginleştirilmiş olur.

Araştırmacılar bu araştırma kapsamında kullanılan demografik değişkenlerde değişiklik yapabilir. Öğretmenlerin sınıf mevcudu, sosyal medya kullanımı gibi farklı değişkenler araştırmaya dahil edilebilir.



KAYNAKÇA

- Aggleton, P., Wood, K., Malcolm, A., & Parker, R. (2005). Hiv-related stigma discrimination and human rights violations: case studies of successful programmes.
- Akada, T. (2015). *Örgütsel muhalefete ilişkin öğretmen görüşleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Akbaba, S. (2006). Eğitimde motivasyon. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 343-361.
- Akçamete, G., Kaner, S. & Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik iş doyumu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akçay, H., Aslan, Ş. E. (2012). *Çokkültürlü ortamda ırkçılık ve farklılıklarla yaşama, genç akademisyenlerin perspektifinden birlikte yaşama*, Ss:357, Da Yayıncılık, İstanbul.
- Aker, S., Dündar, C., & Pekşen, Y. (2007). Sokaktakiler, yazılı basın ve damgalama. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 11(11), 83-90.
- Akışkal, H.S. (1992). Duygudurum bozukluklarının doğası ve çeşitliliğine yeni bir bakış, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 3(3):163-169.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105-135.
- Akman, Y. & Abaşlı, K. (2016). Öğretmenlerin depresif okul algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 1111-1124.
- Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: whistleblowing. *Mercek Dergisi*, 1-13.

- Aktan, C. C. (2016). Regulatory public policies: an introductory survey. *International Journal of Economics and Finance Studies*, 8(2), 273-285.
- Alanoğlu M. (2019). *Algılanan okul müdürü yönetim tarzları ile öğretmenlerin karara katılma, örgütsel adalet, iş doyumunu ve tükenmişlik alguları arasındaki ilişkinin analizi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Altun, A. A. (2011). *Örgüt Sağlığı*. Ankara: Nobel
- Altunöz, U. (2010). *Terimlerin gölgesinde boyutsal anlamaya doğru. antihomofobi kitabı/2*, Uluslararası Homofobi Karşıtı Buluşma, Kaos Gl, Ankara.
- Alvesson, M. (2002). *Understanding organizational culture*. Sage Publication
- Arabacı, L. ve Çam, O. (2013). Türkiye’de psikiyatri hastanelerinde çalışan hemşirelerin adli psikiyatri hastalarına yönelik tutumlarını etkileyen faktörler. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 24(4), 253–259
- Arboleda-Flórez, J. (2002). What causes stigma? *World Psychiatry*, 1(1), 25
- Aronson, E., Wilson, T., & Akert, R. (2001). *Social psychology* 4th Ed. New Jersey.
- Arpacıoğlu, G. (2003). İşyerindeki stresin gizli kaynağı: zorbalık ve duygusal taciz. *HR İnsan Kaynakları Dergisi*, Kasım.
- Arslan, H., & Konuk Şener, D. (2009). Stigma, spiritüalite ve konfor kavramlarının meleis’ in kavram geliştirme sürecine göre irdelenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim Ve Sanatı Dergisi*, 2(1), 51-58.
- Arun, Ö., (2008). Yaşlı bireyin türkiye serüveni: kaliteli yaşlanma imkanı üzerine senaryolar. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2): 313-330
- Aslan, H., Aslan, D., Göksoy, S. & Sağır, M. (Mayıs 2014). *Öğretmenlerin ve yardımcı personelin örgütsel depresyona maruz kalma dereceleri* [Bildiri], 9. Ulusal Eğitim Yönetim Kongresi, Siirt
- Atkinson, R. L., Smith, E. E., Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B., Bem, D. J. & Maren, S. (2012). *Psikolojiye giriş*. Arkadaş Yayınevi.

- Avtgis, T. A., Thomas-Maddox, C., Taylor, E. & Patterson, B. R. (2007). The influence of employee burnout syndrome on the expression of organizational dissent. *Communication Research Reports*, 24(2), 97-102.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim yönetimi* (6. baskı). Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Aydın, Ş. (2004). Otel işletmelerinde örgütsel stres faktörleri: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:6, Sayı:4, s.1-21.
- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler sosyolojik bir perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 1-217.
- Baba, V. V., Galperin, B. L., & Lituchy, T. R. (1999). Occupational mental health: A study of work-related depression among nurses in the Caribbean. *International journal of nursing studies*, 36(2), 163-169.
- Bahar, A. (2007). Şizofreni ve damgalama. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2(4), 101-110.
- Bakan, İ., Taşlıyan, M., Taş, F. & Aka, N. (2014). Örgüt depresyonu ve iş tatmini arasındaki ilişki; bir üniversitedeki akademisyenler üzerinde alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(01), 295-315.
- Balcı, A. (1982). İş doyumunu ve eğitim yönetimine uygulanması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16(1), 578-586.
- Baltaş, A. (2012). *Yeni yöneticinin el kitabı*. Remzi Kitabevi, 6.Basım, İstanbul,8-67.
- Baltaş, Z. (2002). *Verimli iş hayatının sırrı: stres*. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Barth, R. S. (1990). *Improving schools from within. teachers, parents, and principals can make the difference*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Barutçugil, G. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık

- Başar, K. (2014). Farklı yönleri ile cinsel kimlik: bedensel cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel rolü ve cinsel yönelim. *Toplum Ve Hekim*, 29, (4): 245.
- Başar, K., Nil, M.Ş., Kaptan, S. (2010). Eşcinsellikle ilgili yaygın yanlışlar, bilimsel doğrular, anti- homofobi kitabı/2, Uluslararası Homofobi Karşıtı Buluşma, Kaos Gl, Ankara.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranış*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi: nitelikli okul*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Baysal, A. C. & Tekarslan, E. (1996). *İşletmeciler için davranış bilimleri*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Beachum, F. & Dentith, A. M. (2004). Teacher leaders creating cultures of school renewal and transformation. *In The Educational Forum* (Vol. 68, No. 3, pp. 276-286). Taylor & Francis Group.
- Beck, A. T. (1967). *Depression: clinical, experimental, and theoretical aspects*. New York: Hoeber.
- Beck, A.T. (1974). Assessment of depression. *the depression inventory. phermaco psychiatr.* 7;151-169,
- Becker, H. S. (2008). *Outsiders*. Simon And Schuster.
- Beldek, E. G. (2015). *Örgütsel özdeşleşme, örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet ilişkisi: görgül bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Berberoğlu, G. & Baraz, B. (1999). Tusaş motor sanayi aş' de örgüt kültürü araştırması. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1-2), 29-52.
- Bilchik, G. S. (2000). Organizational depression. [örgütsel depresyon] *H&HN: Hospitals & Health Networks*. 74 (2), 34-38.
- Bilge, A. & Çam, O. (2010). Ruhsal hastalığa yönelik damgalama ile mücadele. *Tsk Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 9(1), 71-78.

- Bozkurt, N. (1998). *Lise öğrencilerinin okul başarısızlıklarının altında yatan depresyonla ilişkili olumsuz otomatik düşünme kalıpları* Sosyal Bilimler Enstitüsü/Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İzmir
- Brohan, E., Slade, M., Clement, S., & Thornicroft, G. (2010). Experiences of mental illness stigma, prejudice and discrimination: a review of measures. *Bmc Health Services Research*, 10(1), 80.
- Brunsson, N. (1986). Organizing for inconsistencies: on organizational conflict, depression and hypocrisy as substitutes for action. *Scandinavian Journal of Management Studies*, 2(3-4), 165-185.
- Budak, S. (2001). *Psikoloji sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Buz, S. (2015). Yaşlı bireylere yönelik yaş ayrımcılığı, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, (53): 268-278.d
- Camara, N. J. (2011). Life after disability diagnosis: the impact of special education labeling in higher education. Georgia State University.
- Can, G. (2012). *Madde bağımlılığı tanısı alan bireylerin sosyal işlevsellik ve içselleştirilmiş damgalanma düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Can, Y. & Soyer, F. (2008). Beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-ekonomik beklentileri ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(1), 61-74.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Chisholm, L. (1999). The democratization of schools and the politics of teachers' work in South Africa. *Journal of Comparative Education*, 29(2), 111-126.

- Cliggett, L., and Wyssmann, B. (2009). Crimes against the future: Zambian teachers' alternative income generation and the undermining of education. *Africa Today*, 55(3), 25-43.
- Cohen, W. & Cohen, N. (1993). *The paranoid corporation: and 8 other ways your company can be crazy. advice from on organizational shrink*, Newyork American Management Association. Emerald
- Corrigan PW, Edwards AB, Gren A, Diwan SL, Penn DL. (2001). Prejudice, social distance, and familiarity with mental illness. *Schizophrenia Bulletin*, 27(2): 219-221.
- Corrigan, P. W., & Watson, A. C. (2007). The stigma of psychiatric disorders and the gender, ethnicity, and education of the perceiver. *Community Mental Health Journal*, 43(5), 439-458.
- Corrigan, P. W., Watson, A. C., Gracia, G., Slopen, N., Rasinski, K., & Hall, L. L. (2005). Newspaper stories as measures of structural stigma. *Psychiatric Services*, 56(5), 551-556.
- Corrigan, P., Barks, Edward, A., Qreen, A., Lickey, T., & Perm, D. L. (2001). Prejudice, social distance, and familiarity with mental illness. *Schizophrenia Bulletin*, 2019.
- Coy, P. (2010). *A study of the relationship between job-related stress and stigmatizing attitudes toward mental illness of graduate-and undergraduate-level counselors* (Doctoral Dissertation, Capella University).
- Crocker, J., Major, B., & Steele, C. (1998). *Social stigma*. Handbook Of Social Psychology. T, 2, 504-553.
- Croucher, S. M., Parrott, K., Zeng, C. & Gomez, O. (2014). A cross-cultural analysis of organizational dissent and workplace freedom in five european economies. *Communication Studies*. 65(3), (298- 313).
- Cüceloğlu, D. (1994). *İnsan ve davranışı. psikolojinin temel kavramlar* İstanbul: Remzi.

- Çabuk, D., Candansayar, S. (2010). *Tıp ve homofobi, anti- homofobi kitabı/2, uluslararası homofobi karşıtı buluşma*, Kaos Gl, Ankara
- Çağlayan, E. (2014). *Okul binaları ve örgüt iklimi*. (Yayınlanmamış doktora tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çamaş G. (2013) *Üniversite öğrencilerinde psikolojik yardım aramaya ilişkin damgalama düzeylerinin öz yeterlik, aile bütünlük duygusu ve sosyal destek ile ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Çavuş, M. F., & Harbalıoğlu, M. (2016). Manager's power bases perception and organizational citizenship behavior: a case study on accommodation establishments. *Academic Review of Economics and Administrative Sciences*, 9(1), 117-130.
- Çayır, K. (2013). *Ayrımcılık çok boyutlu yaklaşımlar*, Derleyenler: Kenan Çakırmüge Ayan Ceyhan. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *C.Ü. İİBF Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, 23-39.
- Çiftçi, G. & Sarıışık, M. (2015). *Tükenmişlik* (Burn Out). Küçükaltan, D., Aydın, Ş., Tükeltürk G., Gürkan Ç. (Editörler). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Ankara, Detay Yayıncılık, s. 217-230.
- Dağlı, A. & Ağalday, B. (2014). Öğretmenlerin örgütsel muhalif davranış biçimlerine ilişkin görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(50), 112-128.
- Dağlı, A. (1996). *İlköğretim okullarının örgüt iklimi (Adana ve Gaziantep illeri örneği)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dağlı, A. (2015). Örgütsel muhalefet ölçeğinin türkçe'ye uyarlanması geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53), 198-218.

- Davenport, N., Schwartz, R.D. & Elliot, G.P. (2003). *Mobbing işyerinde duygusal taciz*. (Çev:O.C.Önertoy), Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Davison, G. C. & Neale, J. M. (2004). *Psicología de la conducta anormal*.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Demirel, G. & Ünal, A. (2011). Meslek yüksekokullarında turizm eğitimi alan öğrencileri örgütsel yabancılaşma eğilimlerini belirlemeye yönelik bir araştırma: *Pınarhisar MYO Örneği, II. Uluslararası VI. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu*.
- Demirkürek, İ. (2012). *Azınlıklar ve marjinal gruplar: araştırma, kurgu kültür* Merkez Yayınları, Ankara.
- Dickerson, S. S., & Kemeny, M. E. (2004). Acute stressors and cortisol responses: a theoretical integration and synthesis of laboratory research. *Psychological Bulletin*, 130(3), 355.
- Dökmen, Ü. (2013). *Küçük şeyler*. İstanbul; Sistem Yayıncılık
- Dönmez, B. & Korkmaz, M. (2011). Örgüt kültürü - örgütsel iklim ve etkileşimleri. *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 1, (2), 169-186.
- Dursun, S. (2012). İşsizliğin sosyo-psikolojik yönü: işsizlik psikolojisi, *Türk Metal Dergisi*, 151: 50-54.
- Eker, F., Öner, Ö., & Şahin, S. (2010). Din görevlilerinin şizofreniye ilişkin bilgi ve tutumları (Düzce örneği). *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 1(2), 63-70.
- Elliott, G. C., Ziegler, H. L., Altman, B. M., & Scott, D. R. (1982). Understanding stigma: dimensions of deviance and coping. *Deviant Behavior*, 3(3), 275-300.
- Erdem, O. & Dikici, A. M. (2009). Liderlik ve kurum kültürü etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), 198-213.

- Erdener, E. (2011). Çocuklarda ‘suçun hukuki anlam ve sonuçlarını algılayabilme’ ile algılamalarına etki eden sosyal-kültürel faktörlerin ceza sorumluluğu bakımından incelenmesi.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım,
- Erdoğan, Ş. (2013). *Örgüt iklimi ile çalışanların motivasyonu ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Özel bir hastanede uygulama*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gediz Üniversitesi.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. (12. Baskı), İstanbul: Beta Basım A.İ.
- Ergil, D. (1980). *Yabancılaşma ve siyasal katılma*. Ankara: Olgaç Matbaası.
- Ergün, H. (2017). *Örgütsel muhalefete etki eden başlatıcı ve aracı değişkenler*. (Doktora Tezi).Pamukkale Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Ersoy, M. A., & Varan, A. (2007). Ruhsal hastalıklarda içselleştirilmiş damgalanma ölçeği türkçe formu’nun güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 18(2), 163-171.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt iklimi*. Ankara: TODAİE Yayınları
- Ertekin, Y.(1993). *Stres ve yönetim*. Ankara: Gazi Yayınevi.
- Eryeşil, K. (2018). *Algılanan örgütsel adaletin örgütsel muhalefet üzerindeki etkisinde çalışan sesliliğinin rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma*.(Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Facey, M. E. (2007). Contingent work, health, and citizenship: the discursive management of stigmatising employment among temporary help agency workers (Vol. 69, No. 06).
- Favela, A. (2010). Lasting lessons from Oaxaca: teachers as Luchadores Sociales: an inside account of the historic 2006 Oaxacan teachers’ movement and why it is still relevant today. *Radical Teacher*, 88, 63-72

- Fine, C. (2011). *Toplumsal cinsiyet yanılısaması*, Çeviri: Kıvanç Tanrıyar, Sel Yayıncılık.
- Frankel, L. (2002). *What to do if your company is "depressed"*.
<http://www.fabjob.com/tips194.html>
- Fullan, M. (1994). Teacher leadership: a failure to conceptualize. teachers as leaders: *Perspectives on The Professional Development of Teachers*, 241-253.
- Gargari S.G. (2015). *Dokuz eylül üniversitesinde öğrenim gören üç farklı fakülte öğrencilerinin alkol ve madde bağımlılığına yönelik damgalamaları* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir
- George, D., & Mallery, P. (2012). *IMB SPSS for windows statistics 19 step by step: A simple guide and reference*.
- Gilbert, P. (2007). *Psychotherapy and counselling for depression* (3rd ed.). London: Sage.
- Girgin, G.,& Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek. Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*. 4(4). 172-187.
- Goffman, E. (2014). *Damga; örselenmiş kimliğin idare edilişi üzerine notlar*, Çeviri: Ş. Geniş-L. Ünsaldı- S.N. Ağırnaslı. Heretik Yayıncılık.
- Gordon, J. (1999). *Organizational behavior: a diagnostic approach*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Gotlib, I. H. (1983). Perception and recall of interpersonal feedback: negative bias in depression. *Cognitive Therapy and Research*, 7(5), 399-412.
- Göksu, T., & Karakaya, M. (2009) Polislin Sapma Davranışlarının Etiketleme Kuramı Açısından Değerlendirilmesi. *Polis bilimleri dergisi*, 11(4), 27-43.
- Göregenli, M. (2013). *Ayrımcılık çok boyutlu yaklaşımlar*, derleyenler: Kenan Çakır Müge Ayan Ceyhan. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

- Graham, J. W. (1986). Principled organizational dissent: a theoretical essay. *Research in Organizational Behavior*, 8, 1-52.
- Gray, H. (2008). Work and depression in economic organizations: The need for action. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 22(3), 9-11.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. Kırgızistan- Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Sayı:6.
- Gümüştekin, G. E., & Öztemiz, A. B. (2004). Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23).
- Gündüz, B. (2005). İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1).
- Güney, M. (2004). Ruhsal hastalıklarda stigmatizasyonu önlemek için neler yapılabilir. *Kriz Dergisi*, 12(1), 67-71.
- Güney, S. (2012). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Güngör, H. (2013). *Okul yönetici ve öğretmenlerinin damgalama eğilimleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Türkiye.
- Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde iletişim kalitesi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Hacıoğlu, F. & Alkan, C.(1997) *Öğretmenlik uygulamaları*, Ankara: Alkım Yayınevi
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2013). *Multivariate data analysis. illustrated, revised*.
- Halmes, M. (2011). *Tehlikeli farklılık, cogito*, 65-66: 99-124, Yapı kredi Yayınları, İstanbul.
- Hansen, J. J. (2001). Coping mechanisms of the stigmatized: methods of protecting self-worth. *Discovery—The Ucsb Journal Of Undergraduate Research*, 20.

- Hebl, M. R., & Dovidio, J. F. (2005). Promoting the “social” in the examination of social stigmas. *Personality And Social Psychology Review*, 9(2), 156-182.
- Hegstrom, T. G. (1990). Mimetic and dissent conditions in organizational. *Journal of Applied Communication Research*.
- Henik, E. (2008). Mad as hell or scared stiff? the effects of value conflict and emotions on potential.whistle-blowers. *Journal Of Business Ethics*, 80(1),(111-119).
- Hill, R. B. (1988). Structural discrimination: the unintended consequences of institutional processes.
- Hogg, M.A., Vaughan, G.M. (2011). *Sosyal psikoloji*, Çeviren: İbrahim Yıldız Ve Aydın Gelmez, Ütopya Yayınları, Ankara.
- Hoy, K. M. & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, Araştırma ve Uygulama*. Ankara: Nobel.
- Hoy, W. K. (2003). *School climate*. In J. W. Guhtrie (Ed.) *Encyclopedia of education* (Second Edition) (pp. 2121-2124). New York: Thompson Gale.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2012). *Eğitim Yönetimi*. (Çev: Selahattin Turan), Ankara: Nobel.
- Irvine, J. M. (2015). The other sex work: stigma in sexuality research. *Social Currents*, 2(2), 116-125.
- Işıkhan, V. (2004). *Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- Ivanov, S. (2015). Exposing myths of modern management: innovation- identifying the problem,” *Journal of Leadership and Management*, 1(3):57-66.
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- İşcan, Ö. F. & Karabey, F.N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 180- 193.
- Jain, A. (2004). Using the lens of Max Weber's theory of bureaucracy. *37th Annual Hawaii International Conference on System Sciences*, (s. 127-136).

- Johnstone, M. (1989). Stress in teaching. an overview of research. *Midlothian: The Scottish Council for Research in Education*. SCRE Publication
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation, *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77-94.
- Kadı, A. & Beytekin, O. F. (2015). Okul kültürü ve örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişkinin mesleki değerler aracılığıyla araştırılması. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 71-97.
- Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 39-55.
- Karabekiroğlu, K., Cakin-Memik, Ozcan-Ozel, N., Toros, O., Öztop, F., Özbaran, D., & Aydın, B. (2009). Dehb ve otizm ile ilgili bilgi düzeyleri ve damgalama: sınıf öğretmenleri ve ana babalarla çok merkezli bir çalışma. *Klinik Psikiyatri*
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar-ilkeler-teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Karatepe, O. M., & Ehsani, E. (2012). *Work-related depression in frontline service jobs in the hospitality industry: Evidence from Iran*. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 11(1), 16-35.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, K. & Çınar, O. (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim*, 67.
- Karip, E. (2003). *Çatışma yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- 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*, 39-65.

- Kassing, J. W. & Avtgis, T. A. (1999). Examining the relationship between organizational dissent and aggressive communication. *Management Communication Quarterly*, 110-115.
- Kassing, J. W. & Kava, W. (2013). Assessing disagreement expressed to management: development of the upward dissent scale, *Communication Research Reports*, 30(1), 46-56.
- Kassing, J. W. & McDowell, Z. (2008). Disagreeing about what's fair: exploring the relationship between perceptions of justice and employee dissent. *Communication Research Reports* 25(1),(34-43).
- Kassing, J. W. (1997b). *Development and validation of the organizational dissent scale*. Kent State University.
- Kassing, J. W. (1998). Development and validation of the organizational dissent scale. *Management Communication Quarterly*, 12(2), 183-229.
- Kassing, J. W. (2000). Exploring the relationship between workplace freedom of speech, organizational identification, and employee dissent. *Communication Research Reports*. 17, (387–396).
- Kassing, J. W. (2000). Investigating the relationship between superior- subordinate relationship quality and employee dissent. *Communication Research Reports*, 17, 58-70.
- Kassing, J. W. (2008). Consider This: a comparison of factors contributing. *To employees' Expressions of Dissent Communication Quarterly*, 342-355.
- Kassing, J. W. (2009). In case you didn't hear me the first time an examination of repetitious upward dissent. *Management Communication Quarterly*. 22(3), 416-436.
- Kassing, J. W. (2011a). *Dissent in organizations*. Cambridge: Polity
- Kassing, J. W., Fanelli, S. A. & Chakravarthy, L. (2015). Full and part-time dissent: examining the effect of employment status on dissent expression. *International Journal of Business Communication*, 1-11.

- Kassing, J. W., Piemonte, N. M., Goman, C. C. & Mitchell, C. A. (2012). Dissent expression as an indicator of work engagement and intention to leave. *Journal of Business Communication*, 237-253.
- Kavak, O. (2016). *Örgütsel adalet algısının örgütsel sessizlik ve örgütsel muhalefet davranışı üzerine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Kafkas Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Kavla, İ. (1998). *Hemşirelerde iş doyumu ile tükenmişlik ilişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Kaya, G. A. (2016). *Tükenmişlik sendromu*. (1. baskı). İstanbul, Nesil Yayınları
- Kaya, N. (2015). *Türk eğitim sisteminde renk, etnik köken, dil, din ve inanç temelli ayrımcılık*, Tarih Vakfı; Uluslararası Azınlık Hakları Grubu, İstanbul.
- King, M., Dinos, S., Shaw, J., Watson, R., Stevens, S., Passetti, F., Weich S., & Serfaty, M. (2007). The stigma scale: development of a standardised measure of the stigma of mental illness. *The British Journal Of Psychiatry*, 190(3), 248-254.
- Kirk, J. A. (2009). The NAACP campaign for teachers' salary equalization: African American women educators and the early civil rights struggle. *Journal of African American History*, 94(4), 529-552.
- Kizzie, K. T. (2009). *"it's just a disability" or is it?: stigma, psychological needs, and educational outcomes in african american adolescents with learning-related disabilities*. University Of Michigan.
- Kocabaşoğlu, N., & Aliustaoğlu, S. (2003). *Stigmatisation*. *New Symposium*, (S. 190-192).
- Korkmaz, S. (2006). *Üniversite öğrencilerinde depresyonun yordanması: sosyodemografik değişkenler, olumsuz yaşam olayları, algılanan beklentiler, algılanan ilişkiler*. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin

- Korucuoğlu, T. (2016) *Örgütsel güç oyunları ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Köroğlu, E. (1997). Majör Depresif Bozukluk, Güleç C, Köroğlu E (Ed.), *Psikiyatri Temel Kitabı* içinde(s.390-421), Ankara: Hekimler Yayın Birliği
- Köse, S., Tetik, S. & Ercan, C.(2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:7. Sayı:1.
- Kranke, D. A., Floersch, J., Kranke, B. O., & Munson, M. R. (2011). A qualitative investigation of self-stigma among adolescents taking psychiatric Medication. *Psychiatric Services*, 62(8), 893-899.
- Krone, K. J. (1992). A Comparison of organizational, structural, and relationship effects on subordinates upward influence choices. *Communication Quarterly*, 40, 1-15.
- Leck, J. D. & Saunders, D. M. (1992). Hirschman's loyalty: attitude or behavior ? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 219-230.
- Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of posttraumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 251-275.
- Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing stigma. *Annual Review Of Sociology*.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*.(6. Basım). Singapor: McGraw-Hill Inc, 563-564.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* (Twelfth Edition). Newyork: McGraw-Hill/Irvin.
- Macionis, J. J. (2013). *Sosyolojiye bakış, sosyoloji*, Çeviri: Hüsamettin İnanç, Yusuf Şahin, Bölüm 4: 1-27 Nobel Yayınları.

- Major, B., & O'brien, L. T. (2005). *The social psychology of stigma*. *Annu. Rev. Psychol.*, 56, 393-421.
- Marcussen, K., Ritter, C., & Munetz, M. R. (2010). The effect of services and stigma on quality of life for persons with serious mental illnesses. *Psychiatric Services*, 61(5), 489-494.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-133.
- Maslach, C. (2001). What have we learned about burnout and health?. *Psychology & Health*, 16(5), 607-611.
- McCauley, E., Pavlidis, K., & Kendall, K. (2001). Developmental precursors of depression: The child and the social environment. *The depressed child and adolescent*, 2, 46-78.
- Merton, R. K. (1948). The bearing of empirical research upon the development of social theory. *American Sociological Review*, 13(5), 505-515.
- Meulenbelt, A. (2009). *Normalliğin düşmanı olarak görülüyoruz, antihomofobi kitabı*, Kaos Gl, Ankara
- Miceli, M. P., Near, J. P. & Dworkin, T. M. (2013). *Whistle-blowing in organizations*. *Psychology Press*.
- Miller, C. T., & Kaiser, C. R. (2001). A theoretical perspective on coping with stigma. *Journal Of Social Issues*, 57(1), 73-92.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-organizational psychology*. McGraw-Hill Book Company.
- Mulcahy, D. E., & Irwin, J. (2008). *The standardized curriculum and delocalization: obstacles to critical pedagogy*. *Radical History Review*, 102, 201-213.
- Murray, K. (2016). *Liderlik ve İletişim*. (Çev:Ü. ŞENSOY). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları. (Orijinal Çalışma Basım Tarihi 2014).

- Near, J. P. & Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: myth and reality. *Journal of Management*, 22(3), 507-526.
- Newman, D.M. (2013). *Sosyoloji: günlük yaşamın mimarisini keşfetmek*, Çeviren: Ali Arslan, 3.Basım, Nobel Yayınları
- Oecd. (2011). *Agricultural Policy Monitoring and evaluation: oecd countries and emerging economies*. Oecd Publishing.
- Oran, N. T., & Şenuzun, F. (2008). Toplumda kırılması gereken bir zincir: hıv/aids stigmatası ve baş etme stratejileri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-16.
- Overton, S. L., Medina, S. L. (2008). The stigma of mentall illness. *Journal Of Counseling And Development*, 86: 143-151.
- Ögel, K. (2010) Alkol ve madde kullanım bozukluklarında damgalanma.
- Önk, M. ve Cemaloğlu, N. (2016). Öğretmenlerin damgalama düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *International Journal of Human Sciences*, 13, 1.
- Ötken, A. B. & Cenkci, T. (2013). Beş faktör kişilik modeli ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma.
- Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri: araştırma planlama, toplum ve örnek seçimi, güç analizi, proje hazırlama, veri toplama, veri analizi, bilimsel rapor yazımı*. Kaan Kitabevi.
- Özdel, L., Bostancı, M., Özdel, O., & Oğuzhanoglu, N. K. (2002). Üniversite öğrencilerinde depresif belirtiler ve sosyodemografik özelliklerle ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 3(3), 155-161.
- Özdemir, M. (2010). *Ankara ili kamu genel liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim/Bilimleri Enstitüsü.Ankara.
- Özdemir, M. (2013). Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri (Ankara ili örneği). *Eğitim ve Bilim*, 38(168).

- Özmen, E., Taşkın, E. O., Özmen, E., & Demet, M. M. (2004). Hangi etiket daha damgalayıcı. ruhsal hastalık mı? akıl hastalığı mı? *Türk Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 47-55.
- Özten, E., Cerit, C., & Yıldız, M. (2006). Psikotik bozukluk görülen hastalarda hasta olma ve tedavi görme ile ilgili görüş anketi uygulanarak kendini damgalama düzeylerinin saptanması. XIII. Sosyal Psikiyatri Kongresi Kitabı, Bursa, 410-411.
- Payne, H. J. (2007). The role of organization-based self-esteem in employee dissent expression. *Communication Research Reports*, 24(3), 235-240.
- Pehlivan, İ. (2000). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem.
- Pehlivan, İ. (2000), *Okul-çevre ilişkileri. yönetici adayı yetiştirme kursu ders notları*, Ankara: MEB Yayınları
- Pincus, F. L. (1999). From individual to structural discrimination. race and ethnic conflict: *Contending Views On Prejudice, Discrimination, And Ethnoviolence*, 120-124.
- Pincus, M. (2004). *Managing difficult people: A survival guide for handling any employee*. Simon and Schuster.
- Pinel, E. C. (1999). Stigma consciousness: the psychological legacy of social stereotypes. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 76(1), 114.
- Redding, W. C. (1985). Rocking boats, blowing whistles, and teaching. *Communication Education*, 245-258.
- Redmond, V., Jameson, J. K. & Binder, A. R. (2016). How superior-subordinate relationship quality and conflict management styles influence an employee's use of upward dissent tactics. *Negotiation And Conflict Management Research*, 9(2), 158-176.
- Ritsher, J. B., Otilingam, P. G., & Grajales, M. (2003). Internalized stigma of mental illness: psychometric properties of a new measure. *psychiatry research*, 121(1), 31-49. Boyd-Ritsher J, Phelan Jc. Internalized Stigma

Predicts Erosion Of Morale Among Psychiatric Outpatients. *Psychiatry Research* 2004;129:257-65.

- Sabucuoğlu, Z. & Tüz, M. (2013). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi
- Sağır, M. (2015). Öğretmenlerin örgütsel depresyon ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Education*, 4(3), 29-42.
- Salin, D. (2001). prevalence and forms of bullying among business professionals: a comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of work and Organizational Psychology*, 10 (4), 425-441.
- Saygılı, M., Avcı K., Uğurluoğlu, Ö. & Özer Ö. (2016). Sağlık çalışanlarının örgütsel depresyon düzeylerinin belirlenmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 4(3), 260-272.
- Schauber, A. C. (2001). Effecting extension organizational change toward cultural diversity: A conceptual framework. *Journal of Extension*, 39(3), 25-35.
- Schmidt, H. W. & Tannenbaum, R. (2000). *Farklılıkları yönetmek*. (Çev. Ed. İ. Bingöl.) İstanbul: Mess.
- Scurlock, J. (1995). What's big and blue? *Psychology Today*, 28 (3), 10-11
- Senemoğlu, N. (1990). Öğretmen adaylarına 'genel kültür' kazandırma bakımından fen-edebiyat ve eğitim fakültelerinin etkililiği. *Çağdaş Eğitim Dergisi*.
- Seyhan, N. (2007). *Halk-polis karşılaşmasında stres faktörü stad örneği uygulaması*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Sakarya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Sezer, S. (2010). Bilişsel davranışçı yaklaşımla bütünleştirilen hobiterapi uygulamasının bir eğitim kurumunun örgüt depresyonu üzerindeki etkisi. *Balikesir University Journal of Social Sciences Institute*, 13(23), 36-50.
- Sezer, S. (2011). Örgüt depresyonu ölçeğinin geliştirilmesi ve psikometrik niteliklerinin belirlenmesi. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1), 39-50.

- Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Silva, S., Lima, M. L. & Baptista, C. (2003). OSCI: An organisational and safety climate inventory. *Safety Science*, 42: 205–220.
- Solmuş, T. (2004). İş yaşamı, denetim odağı ve beş faktör kişilik modeli. *Türk Psikoloji Bülteni*, 10(34), 196-205.
- Soygür, H., & Özalp, E. (2005). Şizofreni ve damgalama Sorunu. *Dahili Tıp Bilimleri Psikiyatri Dergisi*, 74-80.
- Soysal, A. (1997). *Örgütlerde yabancılaşmaya ilişkin teorik ve uygulamalı bir çalışma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Stewart, V. (2009). Perceived social support, suicidal ideation, stigma, and help seeking behaviors among college students. Marywood University.
- Sünbül, A. M. (1996). Öğretmen niteliği ve öğretimdeki rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8(8), 597-608.
- Şahin, N.H. (1998). *Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım*. Türk Psikologlar Derneği, Ankara.
- Şerifoğlu, Ö. (2018). *Özel dil kurslarına ait örgüt ikliminin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisinin incelenmesi* Yüksek Lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. & Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 569-587.
- Şimşek, M.Ş., Akgemci, T. & Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Gazi Yayınevi.
- Tait, M., Padgett, M. Y. & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: a reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the data of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 5027.

- Tarhan, N. (2014). *Stresi Mutluluğa dönüştürmek*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Taşkın, E. O. (2007). *Stigma ruhsal hastalıklara yönelik tutumlar ve damgalama*. Basım. İzmir: Meta Basım Matbaacılık Hizmetleri, 4-7
- Tdk. (2019, Ocak 10). *Güncel Türkçe Sözlük*. www.tdk.gov.tr: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5ca90b6a5d0df8.13987387 adresinden alındı
- Thompson, N. (2001) *Anti-discriminatory practice*, New York, Palgrave.
- Tolan, B. (1981). *Çağdaş toplumun bunalımı anomi ve yabancılaşma*. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi. No:166
- Tomic, W. & Tomic, E. (2008). Existential fulfillment and burnout among principals and teachers. *Journal of Beliefs & Values*, 29(1), 11–27.
- Tompkins, P. K. & Cheney, G. (1985). Communication and unobtrusive control in contemporary organizations. *Organizational Communication: Traditional Themes and New Directions*, 179-210.
- Toprak, B., Bozan, İ., Morgül, T., Şener, N. (2010). *Türkiye’de farklı olmak, mahalle baskısı araştırma raporu*, Metis Yayınları, İstanbul.
- Toytok, E. H. (2017). Perception of mobbing by teachers and organizational depression: a correlational model study. *Universal Journal of Educational Research*, 5(n12A), 168-175.
- Tufan, İ. (2002). Engelli insan ve engellilik: engelli insana çeşitli perspektiflerden sosyoloji bir bakış. *Ufuk Ötesi Bilim Dergisi*, 2, (1): 27-56.
- Tuna, Y. (2008). *Örgütsel iletişim sürecinde yöneticilerin duygusal zekâ yeterlilikleri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Tutar, H., & Sadykova, G. (2014). Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 1-16.

- Türker, M. (2014). Çalışanların algıladıkları liderlik tarzları ve motivasyon seviyeleri ilişkisi, melikşah üniversitesi, 2.Örgütsel Davranış Kongresi, Bildiriler Kitabı, 791-802
- Uçar, L. (2016). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ve örgütsel depresyon: Bir ilişkisel tarama modeli* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. Siirt.
- Uğur, A. & Erol, Z. (2015). Örgütlerde kritik sorun kaynağı olarak işe yabancılaşma, yabancılaşma ve bürokrasi arasındaki ilişkiye yönelik kavramsal bir yaklaşım. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2015. 8: 182-192.
- Uys, T. (2008). Rational loyalty and whistleblowing: the south african context. *Current Sociology*, 56(6), 904-921.
- Uzun, D. (2012). Motivasyonda yeni yaklaşımlar. C. Serinkan (Ed.), *Liderlik ve motivasyon* (133-148). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Uzunaslan Ş. (2016) *Ortopedik ve görme engelli bireylerin farklılığa yönelik görüşlerinin damgalama kuramı çerçevesinde incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi
- Üçok, A. (2017, 09 18). Bütün hastalıklar aynı hızda damgalanıyordu, birinciliği şizofreniye verdiler. <http://Www.Psikiyatri.Org.Tr:Http://Www.Psikiyatri.Org.Tr/279/Stigma-Butun-Hastaliklar-Ayni-Hizda-Damgalaniyordu-Birinciligi-Sizofreniye-Ver> Adresinden Alınmıştır
- Van Brakel, W. H., Anderson, A. M., Mutatkar, R. K., Bakirtzief, Z., Nicholls, P. G., Raju, M. S., & Das-Pattanayak, R. K. (2006). The participation scale: measuring a key concept in public health. *Disability And Rehabilitation*, 28(4), 193-203.
- Webster, M. (2008). *Merriam-Webster's advanced learner's english dictionary*. Springfield: Merriam-Webster Inc.
- Weidner, G. (1981). The stigmatizing effect of rape and abortion

- Wilson, W. J. (2012). *The truly disadvantaged: the inner city, the underclass, and public policy*. University Of Chicago Press.
- Withey, M. J. & Cooper, W. H. (1992). What's loyalty. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 231-240.
- Wright, M. D. (2013). *The role of teamwork schema similarity and group atmosphere in perceptions of conversational appropriateness and organizational dissent* Doctoral Dissertation. Texas Christian University.
- Yapıcı, A. (2009). İçimizdeki öteki; kimlik ve önyargı kıskacında sünni-alevi ilişkileri, *Dem Dergisi*, 6:52-59.
- Yıldız, S., & Eliş Yıldız, S. (2009). Bullying ve depresyon arasındaki ilişki: Kars ilindeki sağlık çalışanlarında bir araştırma.
- Yolcuoğlu, İ. G. (2014). *Sosyal hizmet/ sosyal çalışma bilim ve mesleğine giriş*, Nar Yayınları, İstanbul.
- Yüksel, İ. (2005). İşsizlik olgusunun psikolojik boyutu: görgül bir araştırma, *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 60(3): 255-274
- Yüksel, Ş. (2010). *Eşcinsellik, sosyal dışlanma ve ruh sağlığı sorunlarına yaklaşım, anti- homofobi kitabı/2, uluslararası homofobi karşıtı buluşma*, Kaos Gl, Ankara
- Yürür, S. & Nart, S. (2016). Örgütsel Adalet algısı kamu çalışanlarının ihbar etme niyetinin belirleyicisi midir?. *Amme İdaresi Dergisi*, 49(3).
- Zorlu, M., & Çalım, S. İ. (2012). İşyerinde damgalama ve ayrımcılık faktörü olarak hiv/aids. *calisma ve toplum*, 35(4).