

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL GÜVEN VE
ÖRGÜTSEL MUHALEFET DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Ayşe Korkmaz

151109106

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı

Danışman: Prof. Dr. Münevver Çetin

İstanbul

T.C. Maltepe Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Şubat, 2019

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Ayşe KORKMAZ'ın "Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Örgütsel Muhalefet Düzeyleri Arasındaki İlişki" başlıklı tezi 20.02.2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği" nin ilgili maddeleri uyarınca Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında Yüksek Lisans/Doktora tezi oy birliğiyle / oy çokluğuyla, başarılı / başarısız olarak kabul edilmiştir.

Unvanı, Adı ve Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Prof. Dr. Münevver ÇETİN Marmara Üniversitesi

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Ali TEMEL Maltepe Üniversitesi

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Onur CESUR Maltepe Üniversitesi



Doç. Dr. Ahu TUNÇEL ÖNKAL

Enstitü Müdürü

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

| | | | |
|---|---|------------------|------------|
|  maltepe üniversitesi | ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI | Doküman No | FR-178 |
| | | İlk Yayın Tarihi | 01.03.2018 |
| | | Revizyon Tarihi | |
| | | Revizyon No | 00 |
| | | Sayfa | 1/1 |

Revizyon Takip Tablosu

| REVİZYON NO | TARİH | AÇIKLAMA |
|-------------|------------|------------|
| 00 | 01.03.2018 | İlk yayın. |
| | | |

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

20/02/2019

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarından bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; çalışmamın Maltepe Üniversitesinde kullanılan "bilimsel intihal tespit programı" ile tarandığını ve öngörülen standartları karşıladığımı beyan ederim.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.


AYŞE KORKMAZ

| | | |
|----------------------------|--|---|
| Hazırlayan İlgili Birim | Kalite Koordinatörü Dr. Öğr. Üyesi Şafak GÜNDÜZ | Kurumsal Yetkili Prof. Dr. Belma AKŞİT |
|----------------------------|--|---|

(Doküman No: FR-178; Yayın Tarihi: 01.03.2018; Revizyon Tarihi: ; Revizyon No:00)

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve deneyimlerinden faydalandığım danışmanım Sayın Prof Dr. Münevver Çetin'e sonsuz teşekkür ederim. Tez savunmasında katkıda bulunan değerli jüri üyeleri Sayın Dr. Öğretim Üyesi Ali Temel ve Sayın Dr. Öğretim Üyesi Mustafa Onur Cesur'a teşekkürlerimi sunarım.

Veri toplama sürecinde destek olan meslektaşlarıma ve çalışmam boyunca motivasyonumu sürekli dinç tutmamı sağlayan aileme sonsuz minnetimi sunarım.

Ayşe Korkmaz

Şubat 2019

ÖZ

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ÖRGÜTSEL MUHALEFET ALGI DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Ayşe Korkmaz
Yüksek Lisans Tezi
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı
Danışman: Prof. Dr. Münevver Çetin
Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019

Bu çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ve örgütsel muhalefet düzeylerini saptayarak; bu değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışma, tarama yönteminin kullanıldığı korelasyonel modelde tasarlanmış bir çalışmadır. Çalışmanın örneklemini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Kartal ilçesinde farklı sosyo - ekonomik bölgelerden küme örnekleme yöntemine göre seçilen okullardan, uygun örnekleme yöntemine göre seçilen 97 kadın, 47 erkek ve 5 cinsiyetini belirtmeyen olmak üzere toplam 149 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

Veri toplama aracı olarak, “Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Örgütsel Muhalefet Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde öncelikle, ortalama, standart sapma ve yüzde betimlemeli istatistikleri kullanılarak sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel muhalefet algı düzeyleri betimlenmiştir. Daha sonra; sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel muhalefet algı düzeylerinin cinsiyete ve sendikaya üye olma durumlarına göre değişip değişmediği bağımsız t-testi, kıdeme göre değişip değişmediği ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Son olarak örgütsel güven ve örgütsel muhalefet algı düzeyleri arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi kullanılarak test edilmiştir.

Çalışmanın sonunda; sınıf öğretmenlerinin, eğitim örgütüne çoğunlukla güvendikleri, örgütsel muhalefet nedenlerinden olan kişisel nedenlerin yönetsel nedenlerden daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin açık muhalefet davranışını ara sıra, haber uçurma ve örtük muhalefet davranışını nadiren sergiledikleri görülmüştür. Ayrıca muhalif davranış sergilemenin en fazla öğretmeni etkilediği görüşüne sahip oldukları görülmüştür. Cinsiyete göre erkek öğretmenlerin, sendika durumuna göre de sendikaya üye olan öğretmenlerin daha fazla muhalif davranışta buldukları, kıdeme göre ise bir farklılık olmadığı görülmüştür. Son olarak örgütsel güven ve örgütsel muhalefet arasında düşük oranda pozitif yönde bir ilişki ve açık muhalefet sergileme ile örgütsel güven arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Sınıf öğretmenleri, örgütsel güven, örgütsel muhalefet.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP AMONG THE ORGANIZATIONAL TRUST AND ORGANIZATIONAL DISSENT PERCEPTION LEVELS OF CLASSROOM TEACHERS

Ayşe Korkmaz
Master Thesis

Educational Sciences Department
Management in Education and Auditing (With Thesis)
Thesis Advisor: Prof. Dr. Münevver Çetin
Maltepe University Educational Sciences Graduate School, 2019

The purpose of this study is to investigate the relationship among the organizational trust and organizational dissent perception levels of classroom teachers. The study is designed a korelational model included survey method. The sample of study consist of 149 classroom teachers including 97 female, 47 male and 5 unqualified who selected according to cluster sampling in the İstanbul.

As a data collection tools, "Organizational Trust Scale in Schools" and "Organizational Dissent Perception Scale" were used. The data obtained by the data collection tools were analysed firstly descriptive statistics In order to detect the organizational trust and organizational dissent perception levels of classroom teachers. Secondly, in order to determine whether the level of organizational trust and organizational opposition perception of class teachers has changed according to gender, membership union and seniority were used independent t-test and ANOVA. Finally, the relationship between organizational trust and organizational opposition perception levels was tested using pearson correlation analysis.

At the end of the study; it is observed that the classroom teachers often rely on education organizations, personal reasons, which are the reasons of organizational opposition, were higher than managerial reasons. It was observed that classroom teachers occasionally exhibited the behaviours of open opposition and occasionally exhibited behaviours and indiscriminate opposition. In addition, it was observed that they had the opinion that the behaviours of the opposing behaviours most influenced the teacher. It is observed that male teachers and teachers who are members of the union have more dissenting behaviours and according to seniority there is no difference. Finally, there is a low positive relationship between organizational trust and organizational opposition and a moderate positive relationship between open opposition display and organizational trust.

Keywords: classroom teachers, organizational trust, organizational dissent.

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|------|
| JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI | ii |
| ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI | ii |
| TEŞEKKÜR..... | iii |
| ÖZ | iv |
| ABSTRACT..... | v |
| İÇİNDEKİLER | vi |
| ÇİZELGELER LİSTESİ..... | xiii |
| KISALTMALAR..... | xv |
| ÖZGEÇMİŞ | xvi |
| BÖLÜM 1. GİRİŞ..... | 1 |
| 1.1. Problem | 4 |
| 1.2. Amaç | 28 |
| 1.3. Önem..... | 29 |
| 1.4. Sınırlılıklar | 30 |
| 1.5. Sayıtlılar | 30 |
| 1.6. Tanımlar | 30 |
| BÖLÜM 2. YÖNTEM | 32 |
| 2.1. Araştırma Modeli | 32 |
| 2.2. Evren ve Örneklem | 32 |
| 2.3. Veriler ve Toplanması..... | 34 |
| 2.3.1. Örgütsel Muhalefet Ölçeği | 34 |
| 2.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği..... | 35 |
| 2.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması..... | 36 |
| BÖLÜM 3. BULGULAR | 37 |
| Bulgular..... | 37 |
| 3.1. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyine Ait Bulgular..... | 37 |
| 3.2. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Düzeylerine Ait Bulgular..... | 39 |
| 3.2.1. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Nedenlerine Ait Bulgular | 39 |
| 3.2.2. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Davranışlarına Ait Bulgular .. | 42 |
| 3.2.3. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Davranış Sergilemelerinin Sonuçlarına Ait Bulgular | 45 |

| | |
|--|----|
| 3.3. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyet, Kadın ve Sendikaya Üye Olma Durumlarına Ait Bulgular..... | 47 |
| 3.3.1. Cinsiyete Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Karşılaştırmalarına Ait Bulgular | 48 |
| 3.3.2. Sendikaya Üye Olma Durumuna Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Karşılaştırmalarına Ait Bulgular | 50 |
| 3.3.3. Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Karşılaştırmalarına Ait Bulgular | 52 |
| 3.4. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Algıları ile İle Örgütsel Güvenleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular | 54 |
| Yorumlar | 55 |
| BÖLÜM 4. ÖZET, YARGI ve ÖNERİLER..... | 61 |
| Özet | 61 |
| Yargı..... | 65 |
| Öneriler | 66 |
| EK | 69 |

EK 1: ÖRGÜTSEL MUHALEFET ÖLÇEĞİ

ÖRGÜTSEL MUHALEFET ÖLÇEĞİ

Sayın öğretmen;

Bu anket, öğretmenlerin okul yöneticilerine muhalefet etme nedenlerini; muhalif davranış biçimlerini ve sergiledikleri muhalefetin yol açtığı sonuçları saptamak amacıyla hazırlanmıştır. Anket ile elde edilecek veriler yürütmekte olduğum yüksek lisans tez çalışması kapsamında değerlendirilecek olup yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Bu nedenle ankette isminizi belirtmenize gerek yoktur. Ankette yer alan sorulara gerçek ve samimi cevaplar vermeniz, araştırmanın geçerli ve güvenilir sonuçlar üretmesi bakımından son derece önemlidir. Lütfen tüm sorulara cevap veriniz. Araştırmaya vermiş olduğunuz destekten dolayı teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

A. KİŞİSEL BİLGİLER

Size uygun olan seçeneğin yanındaki parantezi (X) işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
2. Yaşınız: 22-26 () 27-31 () 32-36 () 37-41 () 42-46 () 47- üzere ()
3. Eğitim Durumunuz: Ön lisans () Lisans () Lisansüstü ()
4. Kıdeminiz: 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21 üstü ()
5. Medeni Durumunuz: Evli () Bekar ()
6. bir sendikaya üye misiniz? Evet () Hayır ()
7. meslek hayatınızda çalıştığınız okul sayısı: 1-2 () 3-4 () 5-6 () 7 ve üzeri ()
8. okulunuzdaki öğretmen sayısı: 28 ve daha az () 29-39 () 40 ve üzeri ()

B. MUHALEFETİN NEDENLERİ

Aşağıda öğretmenlerin muhalefet etmelerine neden olacak kimi yönetici davranışları sıralanmıştır. Yöneticilerinizin bu davranışlarına muhalefet etme sıklığınızı lütfen işaretleyiniz.

| | | Hiçbir zaman | Nadiren | Ara sıra | Çoğunlukla | Her zaman |
|---|--|--------------|---------|----------|------------|-----------|
| 1 | Beni ilgilendiren konularda bana danışmadan karar alması | | | | | |
| 2 | Kaynakları adaletsiz dağıtması | | | | | |
| 3 | Görevleri adaletsiz dağıtması | | | | | |
| 4 | Bana hakaret etmesi | | | | | |
| 5 | Okul araç-gerecini kişisel amaçları için kullanması | | | | | |
| 6 | İşlerini yasalara aykırı bir biçimde yapması | | | | | |

| | | Hiçbir zaman | Nadiren | Ara sıra | Çoğunlukla | Her zaman |
|----|---|--------------|---------|----------|------------|-----------|
| 7 | İşini özen göstermeden yapması | | | | | |
| 8 | Bazı öğretmenleri kayırması | | | | | |
| 9 | Yasal haklarını kullanmamı engellemeye çalışması | | | | | |
| 10 | İş yapma biçimime müdahale etmesi | | | | | |
| 11 | Okul kaynaklarını verimsiz kullanması | | | | | |
| 12 | Kendisine iletilen sorunlara karşı duyarsız olması | | | | | |
| 13 | Benden yasadışı bir iş yapmamı istemesi | | | | | |
| 14 | Verimli çalışabileceğim bir çalışma ortamı yaratmaması | | | | | |
| 15 | Sicil puanımı hak ettiğimden düşük vermesi | | | | | |
| 16 | Öğretmenler arasında çeşitli nedenlerle ayrımcılık yapması | | | | | |
| 17 | Benimle gayri ciddi bir üslupla konuşması | | | | | |
| 18 | Okulda yaşadığım sorunlara karşı duyarsız olması | | | | | |
| 19 | Yetkilerini kişisel çıkarları için kullanması | | | | | |
| 20 | Politik görüşlerini açık seçik belli etmesi | | | | | |
| 21 | Kendi politik görüşünü bana kabul ettirmeye çalışması | | | | | |
| 22 | Kendisi gibi düşünmediğim için beni baskı altına almaya çalışması | | | | | |
| 23 | Bana karşı sözlü tacizde bulunması | | | | | |
| 24 | Bana karşı fiili tacizde bulunması | | | | | |

C. MUHALİF DAVRANIŞLAR

Aşağıda yöneticinizle görüş ayrılığına düştüğünüz durumlarda sergileyeceğiniz davranışlar sıralanmıştır. Bu davranışları gerçekleştirme sıklığınızı işaretleyiniz.

| | | Hiçbir Zaman | Nadiren | Ara Sıra | Çoğunlukla | Her Zaman |
|----|--|--------------|---------|----------|------------|-----------|
| 1 | Üst makamlara gider durumu onlara anlatırım | | | | | |
| 2 | Konu hakkında basın kuruluşlarına bilgi veririm | | | | | |
| 3 | Yöneticiyi yetkili makamlara şikâyet ederim | | | | | |
| 4 | Yöneticiye dava açarım | | | | | |
| 5 | Konuyu sendika, siyasi parti ya da diğer sivil toplum kuruluşlarına iletirim | | | | | |
| 6 | Yöneticinin kendisine itiraz ederim | | | | | |
| 7 | Yöneticiden kendi istediğim biçimde durumu düzeltmesini talep ederim | | | | | |
| 8 | Yöneticiyi uyarırım | | | | | |
| 9 | Derslerim dışında okulda zaman geçirmem | | | | | |
| 10 | Yönetici ile tartışır, onu ikna etmeye çalışırım | | | | | |
| 11 | Yöneticiye karşı iş arkadaşlarımla desteğini kazanmaya çalışırım | | | | | |
| 12 | Okul personeli ile ilgili düzenlenen etkinliklere yöneticinin de bulunması durumunda katılmam. | | | | | |
| 13 | Gönüllü olarak yer aldığım okul içi etkinliklerden el çekerim | | | | | |
| 14 | Yöneticinin benden istediği işleri yapmayı reddederim | | | | | |
| 15 | Yöneticiye küserim | | | | | |
| 16 | Yöneticinin bulunduğu ortamları terk ederim | | | | | |
| 17 | Bu konuları iş dışındaki arkadaşlarıma anlatırım | | | | | |

D. MUHALEFETİN SONUÇLARI

Aşağıda, yöneticilerinize muhalefet etmenin öğretmen, yönetici ve okul üzerinde oluşturacağı bazı sonuçlar verilmiştir. Lütfen bu ifadelere katılma sıklığınızı işaretleyiniz.

| Yöneticiye Muhalefet Ettiğimde Durumlarda Yöneticim; | | | Hiç katılmıyorum | Katılmıyorum | Az katılmıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
|--|----|---|------------------|--------------|-----------------|-------------|---------------------|
| ÖĞRETMEN | 1 | Açığımı arar | | | | | |
| | 2 | İş yükümü artırır | | | | | |
| | 3 | Beni sıkı denetim altına alır | | | | | |
| | 4 | Çeşitli ortamlarda yokmuşum gibi davranır | | | | | |
| | 5 | Beni tehdit eder | | | | | |
| | 6 | Beni okul etkinliklerinden dışlar | | | | | |
| | 7 | Benimle iletişimi keser | | | | | |
| | 8 | Benimle işbirliğinden kaçınır | | | | | |
| | 9 | Beni, sahip olduğun niteliklere uygun olmayan işlerde görevlendirir | | | | | |
| | 10 | Hakkımda soruşturma açar | | | | | |
| | 11 | Okulla ilgili görüşlerimi dikkate almaz | | | | | |
| | 12 | Ders programımı dağınık hazırlar | | | | | |
| Yöneticiye Muhalefet Ettiğimde Durumlarda Yöneticim; | | | | | | | |
| YÖNETİCİ | 1 | Okuldaki gücünü kaybeder | | | | | |
| | 2 | Yalnızlaşır | | | | | |
| | 3 | Karar alma gücünü kaybeder | | | | | |
| | 4 | Öğretmenlerle iletişimi bozular | | | | | |
| | 5 | Kendisine destek arar | | | | | |
| | 6 | Değerinin anlaşılmadığından yakınır | | | | | |
| | 7 | Duyarsız kalır | | | | | |
| Yöneticiye Muhalefet Ettiğimde Okulda; | | | | | | | |
| OKUL | 1 | Demokratik süreçler gelişir | | | | | |
| | 2 | Yenileşme başlar | | | | | |
| | 3 | Öğretmenlere ve öğrenciler dönük kötü muameleler son bulur | | | | | |
| | 4 | Adalet sağlanır | | | | | |
| | 5 | Etik dışı ve hukuk dışı uygulamalar son bulur | | | | | |
| | 6 | Okulun etkililiği artar | | | | | |
| | 7 | Özdenetim gelişir | | | | | |

| | |
|--|----|
| EK 2: OKULLARDA ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ..... | 73 |
| KAYNAKÇA..... | 74 |



ÇİZELGELER LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Çizelge 1: Sınıf Öğretmenlerin Cinsiyet, Eğitim Durumu, Görev Yaptığı Bölge, Sendikaya Üye Olup Olmama Durumu, Yaşları ve Kıdemlerine Ait Betimsel İstatistikler | 33 |
| Çizelge 2: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Ölçeğindeki Maddelere Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapmalarına Ait Bulgular | 37 |
| Çizelge 3: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Nedenlerinden Kişisel Nedenler Maddelerine Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapmalarına Ait Bulgular | 40 |
| Çizelge 4: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Nedenlerinden Yönetmel Nedenler Maddelerine Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapmalarına Ait Bulgular | 41 |
| Çizelge 5: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Davranış Maddelerine Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapmalarına Ait Bulgular | 43 |
| Çizelge 6: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Davranış Sergilemelerinin Öğretmen Açısından Sonuçları Maddelerine Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapmalarına Ait Bulgular | 45 |
| Çizelge 7: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Davranış Sergilemelerinin Yönetici Açısından Sonuçları Maddelerine Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapmalarına Ait Bulgular | 46 |
| Çizelge 8: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Davranış Sergilemelerinin Okul Açısından Sonuçları Maddelerine Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapmalarına Ait Bulgular | 47 |
| Çizelge 9: Cinsiyete Göre Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Ait Bağımsız T-Testi Sonuçları..... | 48 |
| Çizelge 10: Sendikaya Üye Olma Durumuna Göre Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Ait Bağımsız T-Testi Sonuçları | 50 |
| Çizelge 11: Kıdemlerine Göre Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Ait ANOVA Sonuçları | 52 |

Çizelge 12: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven İle Örgütsel Muhalefet ve Alt
Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları 54



KISALTMALAR

X : Aritmetik Ortalama

SS : Standart Sapma

N : Örneklem Sayısı

t : t-testi t değeri

sd : Serbestlik Derecesi

p* : 0,05 anlamlılık düzeyi

p** : 0,01 anlamlılık düzeyi

ÖZGEÇMİŞ

Ayşe Korkmaz

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim

| Derece | Yıl | Üniversite, Enstitü, Anabilim/Anasanat Dalı |
|--------|------|---|
| Ls. | 2005 | Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalı |
| Lise | 2000 | Hasan Şadoğlu Lisesi |

İş/İstihdam

| Yıl | Görev |
|--------|---------------|
| 2006 - | Öğretmen- MEB |

Alınan Burs ve Ödüller

| Yıl | Burs/Ödül |
|------|------------------------------------|
| 2018 | Kartal Kaymakamlığı Başarı Belgesi |

Yayımlar ve Diğer Bilimsel/Sanatsal Faaliyetler

Kişisel Bilgiler

| | | |
|--------------------|--------------------------------------|----------------|
| Doğum yeri ve yılı | : İspir / 1983 | Cinsiyet:Bayan |
| Yabancı diller | : İngilizce (Orta) | |
| GSM / e-posta | : 505-826-71-33 / meralays@gmail.com | |

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Bu bölümde, araştırma konusuna genel bir giriş yapılmakta, araştırmanın problem durumu ortaya konulmakta, amacı ve önemi açıklanmakta, sınırlılıklar, sayıltılar belirtilmekte ve araştırmada sıklıkla kullanılan kavramlar tanıtılmaktadır.

Giriş

Eğitim, bir toplumun geleceğini öngörme hususunda göz önünde bulundurulması gereken en önemli parametrelerden biridir. Gelecekte kendi kendine yetmeyi, hatta var olmayı hedefleyen toplumlar eğitim sistemi sorunları üzerine büyük bir hassasiyetle durmak mecburiyetindedir. Bu bağlamda, eğitim sistemimizdeki nitelik sorununun varoluşu da eğitim örgütlerinde insan kaynakları üzerine yapılan çalışmalar üzerine yoğunlaşmanın gerekliliğini ortaya koymaktadır. İnsan kaynaklarını daha etkin, verimli ve nitelikli bir şekilde kullanmak için de eğitim örgütleri, güven ve muhalefet kavramlarına gereken önemi vermek zorundadırlar (TDK. 1998). Bu durumda, eğitim örgütleri de, kurum çalışanları olan öğretmenlerin verimliliklerini, performanslarını ve bağlılıklarını arttırabilmek amacıyla örgütsel güven ve örgütsel muhalefet kavramları üzerine gereken önemi vermek durumundadırlar.

Modern toplumlarda bir bireyin her türlü ihtiyacını kendisinin karşılaması mümkün değildir. Bu nedenle toplumlar kendi içerisinde iş bölümüne gider ve bu işleri eğitim örgütleri, sağlık örgütleri, gıda örgütleri vb. şekilde adlandırdığı örgütler aracılığı ile yürütür. Örgütlerin ortak bir amacı vardır ve örgüt üyeleri bu amacı gerçekleştirmek için çaba harcarlar. Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmeleri örgüt çalışanlarının, fiziki, duygusal, sosyal gibi tüm yönlerinden güçlenmesine bağlıdır (TDK. 1998).

Eğitim örgütüne mensup üyeler, öz değerleri ve ihtiyaçları doğrultusunda iş yaşamına adapte olmak ve iş yaşamı kalitesini arttırmak için, kendi görüşlerini ifade etme çabası içine girerler. Herhangi bir örgüt içinde çalışanların kendi görüşlerini ifade etme eğilimleri, örgüt çalışanlarının bireysel ve bağımsız olarak düşündüklerinin bir göstergesi olarak görülmelidir (Gorden, Infante ve Graham 1988). Örgütlerdeki bireylerin hedeflerinin ve beklentilerinin farklı olması sonucunda birtakım

anlaşmazlıkların ortaya çıkmasına, bu da doğal olarak örgüt içi muhalefete neden olur (Garner 2006). Bu nedenle tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinin, amaçladığı hedeflere ulaşabilmesi, verimliliği ve kaliteyi arttırabilmesi için çalışanların davranışları sonucu ortaya çıkabilecek durumları göz önünde bulundurmaları gerekmektedir.

Muhalefet kavramı ile ilgili, alan yazında çok çeşitli tanımlar yapılmış olmasına rağmen en genel anlamda muhalefet kavramı, “*bir tutuma, görüşe, davranışa karşı olma durumu*” olarak tanımlanmaktadır (TDK. 1998). Muhalefet olayı, tetikleyici bir olayın gerçekleşmesi sonucunda bireyin tahammül sınırlarını aşması durumunda oluşur (Redding, 1985). Örgütsel muhalefet ise, örgüt üyelerinin, örgüt içerisinde yöneticilerle veya diğer örgüt çalışanlarıyla aralarında meydana gelen uyuşmazlıkları ve zıt görüşlerini dile getirmek olarak tanımlanabilir (Kassing, 1997). Dolayısıyla örgütsel muhalefet süreci yaşanırken örgüt üyeleri, bir taraftan yönetimle fikir ayrılığına düşerken, diğer tarafta oluşan bu fikir ayrılığını karşıt görüş sahiplerine aktarma çabasına girerler (Kassing, 2008). Örgüt çalışanları, kendi zihinlerinde oluşan muhalif düşüncelerini dile getirmeden önce, çeşitli nedenlerden dolayı kurum içinde bir sorunun olduğuna kanaat getirmekte ve bu sorunu algılamaktadırlar. Çalışanda oluşan bu algılamayla beraber, sorunla ilgili muhalif düşüncelerini ortaya koymaları durumunda kendilerine yönelik oluşacak tepkileri de dikkatle hesaplamaktadırlar (Graham, 1986). Diğer taraftan örgütsel muhalefet kavramının özünde; her davranışa, her olaya, her fikre karşı olma düşünce ve anlayışı değil, örgütsel iradeyi kullanan yönetici ve çalışanlara farklı ve yeni bakış açıları sunma, olay, sorun veya durumları farklı bir gözle görme farklı bir pencere bakma anlayışı da yatmaktadır (Sadykova ve Tutar, 2014).

Farklı bakış açıları, fikir ve düşüncelerin örgütsel yapılara kazandırdığı avantajların önemini idrak etmiş olan günümüzdeki modern örgütler, çalışanlarını örgüt içerisinde alınan kararlara katılmaları ve kendilerini ifade etmeleri yönünden desteklemektedir (Derber ve Schwartz, 1983; Kavak ve Kaygın, 2018). Bu nedenle de modern bir örgütsel yapıda, örgüt çalışanlarının zihinsel olarak güçlendirilmesine, yapılan işin niteliğinin arttırılmasına ve çalışanların iş yaşamına yönetime katılım yönünden örgütsel iyileştirmelerin yapılması ve örgüt çalışanlarının muhalif düşüncelerini ifade etmelerini teşvik etmek amacıyla uygun olan ortamların oluşturulması örgütsel demokrasinin bir gerekliliğidir (Dachler ve Wilpert, 1978;

Cheney, 1995; Chiles ve Zorn, 1995; Kassing, 1997; Marshall ve Stohl, 1993; Vredenburg ve Brender, 1993; Akt: Kavak ve Kaygın, 2018).

Günümüz modern örgütleri düşünüldüğünde, örgüt içerisindeki bireylerin duyguları, olayları ve durumları algılamaları ve onların mutlulukları gibi psikolojik özellikleri, örgütsel yaşamın vazgeçilemez öğelerinden birini oluşturmaktadır (Baş, 2010; Çokluk-Bökeoğlu ve Yılmaz, 2009; Rindfleisch, 1999; Yılmaz ve Sünbül, 2009).

Güven duygusu da, insanlar arası ilişkilerin belirlenmesinde ve ilişkinin seyrinin devam edip etmemesinde oldukça büyük bir önem taşıyan temel duygulardan bir tanesidir (Hoy ve Taschannen-Moran, 2003; Rotter, 1967). Güven, kişiler, gruplar yada grup bireyleri arasındaki ilişkilerde herhangi bir durum karşısında karşı tarafın fedakârlık gösterebileceğine ve bu durumun kişi veya gruba bir katkı veya bir avantaj sağlayacağına yönelik beklenti olarak tanımlayabiliriz. Güven, aynı zamanda kişilerin verdiği sözleri veya yazılı vaatlerini yerine getireceğinden emin olarak genelleştirdiğimiz bir beklenti türü olarak da tanımlayabiliriz (Asunakutlu, 2007). Bireyler ilişki içinde oldukları kişilere karşı güven geliştirirken, karşı tarafın tutumlarını, sosyal ilişkilerini ve beklentilerini dikkate alırlar (Asunakutlu, 2002; Baş, 2010).

Örgütsel güven ise, örgütte yer alan çalışanlar ve yöneticiler arasındaki olan ilişkilerde oluşan doğruluğun, birbirine olan inancın, bağlılığın ve samimiyetin oluşturduğu değerler bütünüdür. Davranışlarla somutlaştırıldığı bir süreçtir (Arslan, 2009; Hoy ve Tschannen-Moran, 1999). Örgütsel güven, örgütlerin etkililiğini ortaya koyma ve başarılarını kanıtlamada en önemli etkenlerden biri olarak tanımlanmaktadır (Tschannen-Moran, 2004). Diğer taraftan örgütsel güvenin oluşmadığı örgütlerde ise, örgüt çalışanlarının birbirleri ve yöneticilerle olan sağlıklı ilişkilerden, iletişimden, çalışanlar arası bilgi paylaşımından, örgütsel performanstan, katılımdan, paylaşımdan ve örgütsel etkililikten bahsetmek mümkün olmayacaktır (Callaway, 2006).

Örgüte güven duyan çalışanlar; örgütün hedeflerini ve değerlerini kabul eder, örgütte uzun süre kalabilmek için daha fazla çaba harcar, örgütün çıkarlarını göz önünde bulundurarak, örgütsel güveni az olan diğer çalışanlarla kıyaslandığında daha fazla emek ve çaba harcar, çalışanı olduğu örgütten hiçbir zaman ayrılmayı düşünmez ve örgütsel yapı elemanları ile daha olumlu ilişkiler kurup, yürütmek amacıyla daha fazla çaba sarf ederler (Tok, 2007).

1.1. Problem

Örgüte muhalefet konusu ile ilgili alan yazın incelendiğinde birçok çalışmanın yapılmış olduğu görülmektedir. Genel olarak, çeşitli örgütlerde örgüte muhalefet özeldir, eğitim örgütü çalışanları olan öğretmenlerin ve diğer bazı örgütlerde çalışmakta olan örgüt üyelerinin, örgütsel muhalefet hakkındaki görüşleri ve örgütsel muhalefet algı düzeyleri üzerine ulusal ve uluslararası alanda yapılmış çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Ağalday, 2017; Ağalday, 2013; Akada, 2015; Aydın, 2015; Cliggett ve Wyssmann, 2009; Favela, 2010; Gaskell, 2008; Gordon, 2008; Kassing, 2008; Kirk, 2009; McMurray, 2007; Mulcahy ve Irwin, 2008; Murillo ve Ronconi, 2004; Ökten ve Cenkcı, 2013; Özdemir, 2010; Packer, 2010; Uğurlu, 2017; Teski, 2017).

Örgütsel muhalefetin birçok değişkenden etkilendiği; birçok değişkeni de etkilediği görülmektedir (Polat ve Ceep, 2008; Selvitopu ve Şahin, 2013). Örgütsel muhalefetin etkilendiği en göze çarpan değişkenlerden biri de örgütsel güvendir. Örgütsel güven, örgüt üyelerinin örgüt için çaba gösterme isteği ile örgütün amaç ve değerlerini benimseyip kabullenmesidir (Balay, 2000).

Örgütsel güven ile ilgili alan yazın incelendiğinde yine çok sayıda çalışmanın yapılmış olduğu görülmüştür (Asunakutlu, 2006; Aykan, 2007; Baş ve Şentürk, 2011; Başaran ve Akbaş, 2012; Bil, 2018; Cerit, 2009; Çağlar, 2011; Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008; Güteryüz, 2017; Çağlar, 2011; Koşar ve Yalçınkaya, 2013; Özan ve Özdemir, 2013; Özgan, 2011; Öztürk ve Aydın, 2012; Parlak, 2018; Polat ve Celep, 2008; Uyar Bulut, 2018; Uygur, 2018; Yıldız, 2013; Yılmaz, 2009; Yılmaz, 2006; Yılmaz, 2004; Yılmaz ve Sünbül, 2009; Yücel ve Samancı, 2009). Bu çalışmalar sonucunda örgütsel güven kavramının birçok değişken ile ilişkisi olduğu ortaya konulmuştur. Bu değişkenler; liderlik davranışları (Podsakoff, MacKenzie ve Bommer, 1996; Francisco, 2000; Arnold, Barling ve Kelloway, 2001), örgütsel adalet (Hoy ve Tarter, 2004; Yılmaz, 2009), örgütsel bağlılık (Laschinger, Finegan ve Shamian, 2001; Perry, 2004) ve örgütsel vatandaşlık davranışları (Deluga, 1995; Erdem ve Özen, 2002) şeklinde sıralanabilir.

Muhalefet kavramları ile ilgili yapılan çalışma sonuçlarında, muhalefet davranışının başarılı, şeffaf ve sağlıklı örgütlerin bir vasfı olduğu ve muhalif davranışlarını hiçbir baskı ile karşılaşmadan ifade edebilen çalışanların, bu imkâna sahip olmayan çalışanlara göre çok daha çalışkan, bağlı ve motive olduğu ortaya

konulmuştur (Kavak ve Kaygın, 2018). Bu nedenle örgütsel yapıların başarıya ulaşmalarında, örgüt çalışanlarının hem örgütsel muhalefet hem de örgütsel güvenlerinin yüksek olması büyük önem arz etmektedir.

Örgütsel farkındalık oluşturabilecek ya da değişime ve gelişime hizmet edecek bir aracı olarak da görülebilecek olan muhalefet davranışı, bireysel özelliklerden de etkilenmektedir (Kassing ve Avtgis, 1999). Bu nedenle Kassing'e (2011) göre her örgüt çalışanı muhalif davranışını aynı rahatlıkla dile getirememektedir. Bu durum, her örgüt çalışanın farklı kültürlerde yetişmesi sonucu kişide oluşan kişilik özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca, bireyin içinde doğup büyüdüğü kültür, bireyin muhalefetini dile getirip getirmemesinde etkili olmaktadır (Croucher, Zeng, Rahmani ve Cui, 2017). Bununla birlikte, örgüt çalışanları muhalefet davranışlarını sergilerken, muhalif davranışlarının örgüt içindeki diğer çalışanlar tarafından nasıl karşılanacağını, kendisinin diğer çalışanlar tarafından muhalif olarak isimlendirilip isimlendirilmeyeceği ve bu muhalif davranış sonucunda zarar görüp görmeyeceğini göz önünde bulundurmaktadır (Kassing, 1998). Buradan da yola çıkarak muhalif davranış sergilemeyi, her örgüt çalışanın göze alamayacağı bir durum olarak ifade edebiliriz. Özellikle de çalışma ortamında korku kültürünün ağır bastığı güvensiz olan çalışma ortamlarında, örgüt çalışanlarının muhalif davranış ortaya koymaları daha da güçleşmektedir (Püsküllüoğlu ve Altinkurt, 2018; Sadykova ve Tutar, 2014). Eğitim örgütlerinin gerçekleştirdiği etkinlik ve uygulamalara yönelik ortaya konulan farklı sesler, muhalif davranışlar, yanlış, eksik veya yetersiz olan etkinlik ve uygulamaların yeniden düşünülüp iyileşmesine katkı sunacaktır (Püsküllüoğlu ve Altinkurt, 2018). Tüm bu çerçevede eğitim örgütü çalışanları olan öğretmenlerin örgütsel muhalif davranış sergilemelerini özendirecek bir okul ortamına ihtiyaç vardır. Başka bir bakış açısı ile de eğitim örgütü içinde çalışanlar örgüte güvenmediklerinden dolayı muhalif davranış gösterme eğilimine girmektedir. Örgüt içerisinde çalışanlar kendi politik düşünceleri, inanç ve sosyal yaşamlarının eğitim örgütü yöneticilerinin uygulamaları ile örtüşmemesi sonucu örgüte güveni azalmakta ve bu güvensizlik örgüt çalışanını muhalif davranış sergilemesine yönlendirmektedir.

Örgütsel muhalefet ve örgütsel güven kavramıyla ilgili alan yazın çalışmaları birlikte incelendiğinde, iki değişkenin birbiriyle ilişkisini inceleyen çalışmaların sayısının yok denecek kadar az olduğu görülmektedir. İki kavramın birbiriyle ilişkisini

araştıran çalışma sonuçları örgüte olan güven ve muhalif davranışlar arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Beldek, 2017). Yani eğitim örgütü mensupları örgüte güvendiklerinden dolayı muhalif davranış sergilememe eğilimi göstermektedir. Diğer taraftan bazı çalışma sonuçlarında, muhalefet davranışının başarılı, şeffaf ve sağlıklı örgütlerin bir vasfı olduğu ve muhalif davranışlarını hiçbir baskı ile karşılaşmadan ifade edebilen çalışanların, bu imkâna sahip olmayan çalışanlara göre çok daha çalışkan, bağlı ve motive olduğu ortaya konulmuştur (Kavak ve Kaygın, 2018). Yani örgüte güvenen örgüt çalışanlarının örgüte muhalefet davranışını kolaylıkla sergileyebildikleri diğer bir deyişle örgüte güven ve örgüte muhalefet arasında pozitif bir ilişki olduğu ifade edilebilmektedir.

Bu durum eğitim örgütü mensupları arasında örgüte güven ve örgüte muhalefet davranışlar konusunda tutarsız sonuçların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sonuç olarak, birbiriyle sıkı bir ilişki içinde bulunan örgüte güven ve örgüte muhalefet kavramları arasındaki ilişkinin yönünün belirsizliği bir problem olarak durmaktadır. Ayrıca örgüte güven ve örgüte muhalefet konularında ayrı ayrı bir çok çalışma yapılmış olmasına rağmen bu iki değişken arasındaki ilişkiyi araştıran çalışma sayısının azlığı da bu alanda bir boşluk olarak durmaktadır. Bu nedenle daha kapsamlı araştırmaların yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Muhalefet ve Örgütsel Muhalefet

Devletin en önemli unsurlarından olan örgütlerin amaçlarını en başarılı şekilde gerçekleştirebilmeleri, örgüt çalışanlarının örgütü sahiplenmeleri ve performanslarını en üst düzeye çıkarmaları ile mümkün olmaktadır. Çalışanların örgütü sahiplenmeleri ise örgütsel yapı içerisinde daha fazla söz sahibi olmasıyla mümkün olmaktadır. Ancak alınan kararlar, politikalar, uygulamalar ile ilgili hatalar söz konusu olduğunda, örgüt çalışanlarının ilgili konuda saptamaları, eleştirel bir bakış açısı ortaya koymaları ve iyileştirmeler önermelerine karşın kurumun yönetim biriminde karşılık bulup bulmaması muhalefetin ortaya çıkışına zemin hazırlamaktadır. Aksi takdirde örgüt işleyişine herkesin sessizce riayet ettiği, işleyiş onaylanmış gibi görüldüğü ama aslında kimsenin istek ve memnuniyet duymadığı uygulamaların sürüp gittiği döngüye dönüşmesi söz konusu olacaktır (Endmondson ve Munchus, 2007).

Muhalefet kavramı ile ilgili, alan yazında çok çeşitli tanımlar yapılmış olmasına rağmen en genel anlamda muhalefet kavramı, *“bir tutuma, görüşe, davranışa karşı olma*

durumu” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 1998). Muhalefet olayı, tetikleyici bir olayın gerçekleşmesi sonucunda bireyin tahammül sınırlarını aşması durumunda oluşur (Redding, 1985). Tanımdan da anlaşılacağı gibi muhalefet yaşamın her alanında ve toplumu oluşturan kurumların tamamında ortaya çıkabilecek bir olgudur. Bu nedenle muhalefetsiz bir toplum veya bir kurum düşünmek olanaksızdır.

Örgütsel muhalefet ise, örgüt üyelerinin, örgüt içerisinde yöneticilerle veya diğer örgüt çalışanlarıyla aralarında meydana gelen uyuşmazlıkları ve zıt görüşlerini dile getirmek olarak tanımlanabilir (Kassing, 1997). Akademik anlamda ise örgütsel muhalefet “işgörenin örgütsel değer ve uygulamalar ilişkili yöneticisinin ve üst kademe yöneticilerin taşıdığı inançtan farklı bir inanca sahip olması ve taşıdığı bu inançtan dolayı çalıştığı kurumu politika ve uygulamalarını sorgulamaya dönük etkileşimi” olarak tanımlanmıştır (Garner, 2012). Dolayısıyla örgütsel muhalefet süreci yaşanırken örgüt üyeleri, bir taraftan yönetimle fikir ayrılığına düşerken, diğer tarafta oluşan bu fikir ayrılığını karşıt görüş sahiplerine aktarma çabasına girerler (Kassing, 2008). Örgüt çalışanları, kendi zihinlerinde oluşan muhalif düşüncelerini dile getirmeden önce, çeşitli nedenlerden dolayı kurum içinde bir sorunun olduğuna kanaat getirmekte ve bu sorunu algılamaktadırlar. Çalışanda oluşan bu algılamayla beraber, sorunla ilgili muhalif düşüncelerini ortaya koymaları durumunda kendilerine yönelik oluşacak tepkileri de dikkatle hesaplamaktadırlar (Graham, 1986). Diğer taraftan örgütsel muhalefet kavramının özünde; her davranışa, her olaya, her fikre karşı olma düşünce ve anlayışı değil, örgütsel iradeyi kullanan yönetici ve çalışanlara farklı ve yeni bakış açıları sunma, olay, sorun veya durumları farklı bir gözle görme farklı bir pencere bakma anlayışı da yatmaktadır (Sadykova ve Tutar, 2014).

Örgütsel muhalefet sürecini araştıran Kassing (1997) muhalefetin aşamalarını içeren bir örgütsel muhalefet modeli ortaya koymuştur. Örgütsel muhalefet bir dizi aşamadan meydana gelen bir süreçtir. Kassing (1997)’e göre örgütsel muhalefet dört aşamadan meydana gelir. Örgütsel muhalefet süreci; muhalefetin nedenleri, muhalif davranışlar ve muhalefetin sonuçları temel aşamalarından oluşur. Modele göre birinci aşama muhalefeti başlatıcı olayların ortaya çıkması birinci aşamadır. Örgütsel muhalefet davranışlarının ortaya çıkmasını ateşleyen nedenleri araştıran (Kassing ve Armstrong, 2013) bu nedenleri dokuz başlık altında toplamıştır. Bu nedenler;

1. Örgüt çalışanlarına yönelik adil olmayan davranışlar

2. Örgütsel değişme
3. Örgüt kararlarının alınış biçimi
4. Etkisiz uygulamalar
5. Görev ve sorumluluklar
6. Örgütsel kaynaklar
7. Etik
8. Performans değerlendirilmesi ve
9. Müşterilerin veya örgüt üyelerinin uğrayabileceği zararların önlenmesi, şeklinde sıralanmaktadır.

Örgütsel muhalefet modelinin ikinci aşaması, muhalefeti başlatıcı nedenlerden rahatsızlık duyan örgüt çalışanlarının muhalefet davranışını gösterip göstermeme konusunda çeşitli değişkenleri inceleme aşamasıdır. Bu değişkenler; bireysel, ilişkisel ve örgütsel etkenler olarak gruplandırılmaktadır (Kassing, 1997; Kassing, 2007; Kassing ve Avgtis, 1999). Örgüt çalışanları bu etkenleri bir bütün olarak değerlendirdiklerinde muhalif davranış göstermeye karar vermekte veya muhalif davranışı gösterme konusundan vazgeçmektedir.

Bireysel değişkenler, örgüt çalışanının çatışmadan kaçınma özelliği, tartışmacılık ve sözel saldırganlık özelliği, üyenin iş doyumunu, kıdemi ve iş garantisinin olup olmaması gibi bireyi ilgilendiren özelliklerdir. İlişkisel değişkenler örgüt çalışanının yöneticileriyle ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerinin bozulabileceğinden kaygı duymaları ve sorun çıkararak birey gibi görünmekten çekinmeleri gibi daha çok örgüt çalışanları ile kurduğu ilişkileri etkileyebilecek değişkenlerdir. Örgütsel değişkenler ise örgütsel adalet, örgüt kültürü, örgütün önceki muhaliflere verdiği tepkiler gibi daha çok örgüt kültürü diyebileceğimiz özellikleri ifade etmektedir. Bunlar içerisinde en öne çıkan özellik yöneticilerin daha önce muhalif davranış gösteren örgüt çalışanlarına gösterdikleri tepkiler örgütçü çalışanlarının muhalif davranış göstermekten kaçınmalarına neden olmaktadır. Örgüt çalışanlarının dikkate aldığı bu değişkenler muhalif görüşlerini ileteceği kanılı seçmelerinde, düşüncelerini örgüt çalışanları ile mi yoksa örgüt dışındaki bireylerle mi paylaşacağını karar vermelerinde de etkili olmaktadır (Akada, 2015; Kassing ve Armstrong, 2002).

Örgütsel muhalefet modelinin üçüncü aşaması, muhalif davranışı gösterecek örgüt çalışanının karşıt görüşlerini göstereceği kanalı / kişileri seçme aşamasıdır.

Muhalefet davranışı gösterecek örgüt çalışanı; örgüt yöneticileri, iş arkadaşları, ve diğer kişiler olmak üzere aile üyeleri, iş arkadaşları ve tanıdıkları gibi örgüt dışından birilerine bildirebilmektedir. Muhalif davranışta bulunan örgüt çalışanın karşı görüşlerini örgütün yöneticilerine, idarecilerine veya daha üst birimlere iletmesine yukarıya (açık / dikey) muhalefet olarak tanımlanmaktadır. Örgüt çalışanlarının kendileri ile aynı statüde olan çalışanlara, iş arkadaşlarına karşı görüşlerini bildirmelerine yatay (örtük) muhalefet olarak tanımlanmaktadır. Örgüt çalışanlarının muhalif davranışlarını eşleri, tanıdıkları gibi örgüt içinde olmayan bireylere iletmeleri ise yer değiştirmiş muhalefet olarak adlandırılmaktadır. Bir diğer muhalefet biçimide haber uçurmadır. Haber uçurma eski veya yeni örgüt çalışanlarının, işverenlerin bilgileri çerçevesinde gerçekleşen yasadışı, etik dışı veya gayri meşru uygulamaları durumu değiştirmeye etkisi olabilecek kişi veya kurumlara açıklaması olarak tanımlanmaktadır. Haber uçurulan kişi eğer aynı örgüt içerisinde görevli ise içsel haber uçurma, farklı bir örgüt içerisinde ise dışsal haber uçurma denir (Akadan, 2015; Aktan, 2006).

Örgütsel muhalefet modelinin dördüncü aşaması, muhalif davranışı gösteren örgüt çalışanlarının muhalif davranışlarının sonucunun ortaya çıkması aşamasıdır. Muhalif davranışların sergilenmesi sonucunda örgütün yapısına ve yöneticilerine göre olumlu veya olumsuz tepkiler ortaya konulmaktadır. Örgütün tepkilerinin muhalif davranış gösterilen konu ve muhalif davranışı sergileyen örgüt çalışanına gösterdiği tepki olmak üzere iki çeşit tepki ortaya koymaktadır. Muhalif davranışı gösteren örgüt çalışanına bu davranıştan dolayı ödüllendirme, görmezden gelme veya cezalandırma olmak üzere üç farklı şekilde tepki gösterilmektedir.

Muhalif davranışı ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde muhaliflerin susturulmaya, bastırılmaya ve cezalandırmaya çalışıldığını gösteren çalışmalar mevcuttur (Kassing, 2011). Diğer taraftan muhalif görüşleri dikkate alınmanın örgütün kendisine ve örgüt çalışanlarına çeşitli avantajlar sağladığı, muhalefetin olmadığı örgütlerde çalışanların işlevsel olmayan, baskının ve gerginliğin yoğun olduğu, amaç dışı hareket eden ortamlara çalışmak zorunda kalınabilecek ve hatta örgüt başarısız olabilecektir (Bolkan ve Goodboy, 2013; Shahinpoor ve Matt, 2007).

Farklı bakış açıları, fikir ve düşüncelerin örgütsel yapılara kazandırdığı avantajların önemini idrak etmiş olan günümüzdeki modern örgütler, çalışanlarını örgüt içerisinde alınan kararlara katılmaları ve kendilerini ifade etmeleri yönünden

desteklemektedir (Derber ve Schwartz, 1983; Kavak ve Kaygın, 2018). Bu nedenle de modern bir örgütsel yapıda, örgüt çalışanlarının zihinsel olarak güçlendirilmesine, yapılan işin niteliğinin arttırılmasına ve çalışanların iş yaşamına yönetime katılım yönünden örgütsel iyileştirmelerin yapılması ve örgüt çalışanlarının muhalif düşüncelerini ifade etmelerini teşvik etmek amacıyla uygun olan ortamların oluşturulması örgütsel demokrasinin bir gerekliliğidir (Dachler ve Wilpert, 1978; Cheney, 1995; Chiles ve Zorn, 1995; Kassing, 1997; Marshall ve Stohl, 1993; Vredenburgh ve Brender, 1993; Akt: Kavak ve Kaygın, 2018).

Örgütsel Güven

İnsanlığın var olmasıyla birlikte ortaya çıktığı düşünülen güven olgusu, insanların kendi varlığını sürdürebilmek için avcılık ve toplayıcılık döneminde ve özellikle tarım dönemine bağlı olarak toplu yerleşik hayata geçmesiyle insanoğlunun güven olgusuna ihtiyacı daha da fazla artmıştır (Uysal, 2014). Bireylerin, hayatlarının her döneminde ihtiyaç duyduğu güven olgusu bireylerin bebeklik döneminden itibaren ailelerinde başlayarak, sosyal ilişkilerinde, okullarında, ekonomik ilişkilerinde ve iş yaşamlarında kısacası insanın var olduğu her türlü ilişkide ve ortamda güven istenilen bir olgudur (Erden, 2007). İnsanlar; tek başına yaşayamayan, sosyal ilişkiler ile diğer bireylerle etkileşim içinde olmaya ihtiyaç duyan varlıklardır. Bu etkileşimin kurulabilmesi ve devam ettirilebilmesi için de güven olgusuna ihtiyaç vardır (Afşar, 2013). Güvене dayalı birlikteliklerin kurulması insanların toplu yaşamasının anlamını daha da arttırmaktadır (Çınar, 2013). Psikoloji ile ilişkili olan güvenlik, güven duyma, güvende olma kavramlarına araştırmacılar fazlaca ilgi duyup güven olgusunun üzerine çok sayıda araştırma yapmışlardır (Rousseau vd., 1998). Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde, ihtiyaçlar içerisinde insanın nefes almak, yemek, içmek ve cinsellik gibi temel fizyolojik ihtiyaçlarından sonra emniyet ve güvenliği ihtiyaçlardan ikincisi olarak yer almıştır (Maslow, 1943). Ontolojik açıdan sosyal bir varlık olan insan, toplumdaki yaşamını devam ettirebilmesi için diğer insanların varlığına gereksinim duyar. Hayatı boyunca insanlar bu ihtiyacı karşılayabilmek ve devam ettirebilmek sorumluluğundadır. Bu ilişki süreçlerindeki ana unsurlardan birinin yapılan çalışmalar neticesinde güven olduğu görülmüştür (Bozkurt, 2014). İnsan ilişkilerinin tamamında olması gereken bu unsur özellikle kişiler arasındaki ikili ilişkilerde daha önemli hale gelen ana unsurlardan biridir (Güneş, 2014). Güven duygusu insanların

birbiri ile ilişkileri sonucunda doğal bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır. İnsanlar, var olan olgulardan, yaşadıkları olaylardan, sosyal ilişkilerden, karşı tarafın tutum ve davranışlarından, beklenti ve deneyimlerden faydalanarak birbirine karşı güven duygusu oluşturur (Sevinç, 2013; Ayduğ, 2014). Kişiler arasında meydana gelen güven duygusu sadece hissedilerek anlaşılmasından, içgüdüsel olarak herkes tarafından farklı düzeyde anlaşılabilen bir kavram olmasından dolayı soyut bir nitelik taşımaktadır dolayısıyla tanımlanması zor bir kavramdır (Afşar, 2013; Asunakutlu, 2002; Eğriboyun, 2013). Güvenin kritik ve önemli konumu bunun yanında farklı disiplinlerle olan (sosyoloji, felsefe, psikoloji, iktisat, davranış bilimleri ve örgütsel bilim) ilgisi kavramın tanımlanmasını zorlaştırmaktadır. Fakat tanımlamada yaşanan bu güçlüğü rağmen rutin ve gündelik insan ilişkilerinde bile ihtiyaç duyulan güven duygusunun, birey ve grup davranışlarının parametrik bir belirleyicisi olduğunun kabulü, ortak görüş olarak disiplinler arasında kabul gördüğü çok açıktır (Uçar Şahmelikoğlu, 2013). Güvenle ilgili son zamanlarda araştırmacıların yaptığı bilimsel çalışmalarda güven kavramının tanımlanması üzerine fazlaca durulmamıştır. Bu çalışmalarda bilim insanı daha çok güven tanımından ziyade özellikleri üzerinde durma yönünde tercihlerini kullanmışlardır (Özbek, 2004). Bunun nedeni olarak güven kavramının tanımlanmasındaki güçlük ortaya çıkmaktadır (Kanten, 2012; Yıldız, 2015). Değişimle birlikte oluşan belirsizliklerin hızlı bir şekilde arttığı günümüzde güven duygusunun eksikliği her daim hissedilmekte ve buna bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar da açık bir şekilde görülmektedir. Farklı kaynaklara bakıldığında endişelerin, sıkıntıların ve kuşkuşuların; insanlar arası ilişkileri, politikayı, iş dünyasını, ekonomik, ticari, toplumsal, sosyal ve ahlaki olarak yaşamı olumsuz etkilediği görülmektedir. Şüphesiz güvenin yeniden kazanılması yönünde ciddi adımların atılmaması ve güvensizliğin çok daha geniş alanlara yayılması mevcut olan bu olumsuzluğu daha da arttırmaktadır (Erdem, 2003).

Günümüz modern örgütleri düşünüldüğünde, örgüt içerisindeki bireylerin duyguları, olayları ve durumları algılamaları ve onların mutlulukları gibi psikolojik özellikleri, örgütsel yaşamın vazgeçilemez öğelerinden birini oluşturmaktadır (Çokluk-Bökeoğlu ve Yılmaz, 2009; Rindfleisch, 1999; Yılmaz ve Sünbül, 2009; Akt: Baş, 2010). Güven duygusu da, insanlar arası ilişkilerin belirlenmesinde ve ilişkinin seyrinin devam edip etmemesinde oldukça büyük bir önem taşıyan temel duygulardan bir

tanıdır (Hoy ve Taschannen-Moran, 2003; Rotter, 1967). Güven, kişiler, gruplar yada grup bireyleri arasındaki ilişkilerde herhangi bir durum karşısında karşı tarafın fedakârlık gösterebileceğine ve bu durumun kişi veya gruba bir katkı veya bir avantaj sağlayacağına yönelik beklenti olarak tanımlayabiliriz. Güven, aynı zamanda kişilerin verdiği sözleri veya yazılı vaatlerini yerine getireceğinden emin olarak genelleştirdiğimiz bir beklenti türü olarak da tanımlayabiliriz (Asunakutlu, 2007). Bireyler ilişki içinde oldukları kişilere karşı güven geliştirirken, karşı tarafın tutumlarını, sosyal ilişkilerini ve beklentilerini dikkate alırlar (Asunakutlu, 2002; Baş, 2010).

Örgütsel güven ise, örgütte yer alan çalışanlar ve yöneticiler arasındaki olan ilişkilerde oluşan doğruluğun, birbirine olan inancın, bağlılığın ve samimiyetin oluşturduğu değerler bütünüdür. Davranışlarla somutlaştırıldığı bir süreçtir (Arslan, 2009; Hoy ve Tschannen-Moran, 1999). Örgütsel güven, örgütlerin etkililiğini ortaya koyma ve başarılarını kanıtlamada en önemli etkenlerden biri olarak tanımlanmaktadır (Tschannen-Moran, 2004). Diğer taraftan örgütsel güvenin oluşmadığı örgütlerde ise, örgüt çalışanlarının birbirleri ve yöneticilerle olan sağlıklı ilişkilerden, iletişimden, çalışanlar arası bilgi paylaşımından, örgütsel performanstan, katılımdan, paylaşımdan ve örgütsel etkililikten bahsetmek mümkün olmayacaktır (Callaway, 2006).

Örgütsel Güvenin Önemi

Kurumsallaşmayı ve uzun dönemli başarılar elde etmeyi hedefleyen örgütler perspektifinden bakıldığında örgüt içerisinde olumlu bir güven ortamının oluşturulması son derece önemlidir. Aksi durumda, eğer örgüt içerisinde çalışanlar arasında belirli bir güven ortamı oluşmaz ise kurumun hedeflediği başarı noktasına ulaşması mümkün olmayacaktır (Kartal, 2010; Parlak, 2018). Bu nedenle çalışanların iş doyumunu sağlayan önemli değişkenlerden biri de örgütsel güven ortamıdır. Örgüt çalışanlarının örgüte olumlu yaklaşabilmesi, örgüt içerisinde daha aktif ve verimli çalışabilmesi, örgütün amaçlarını daha kolay benimseyebilmesi, örgüte bağlılığının artması için öncelikle örgüt içerisinde güven ortamı oluşturulmalıdır.

Örgütsel güven kavramı hakkında genel bir değerlendirme yapıldığında örgüt çalışanlarının örgütsel güvenin yüksek olmasının örgüt ve bireyler üzerine etkileri şöyle sıralanabilir (Kahya,2013; Akt: Uygur, 2018);

- ✓ Örgütsel güven, örgütsel bütünlüğün sağlanmasına yardımcı olur.
- ✓ Örgütsel güven, işgörenler arasında işbirlikli çalışma sağlayarak, belirsizliklerin ve riskin yer aldığı durumlarda kişilerin değil örgütün faydasına olacak şekilde hareket edilmesini sağlar.
- ✓ Örgütsel güven, örgüt içerisinde yapılacak değişimlere ve yeniliklere uyum sağlamaya yardımcı olur.
- ✓ Örgütsel güven, örgüt içerisinde çatışmaların ve sorunların daha hızlı ve kolay çözülmesini sağlar.
- ✓ Örgütsel güven, örgüt içerisinde daha kaliteli sonuçlar elde edilmesini sağlayarak verimliliği artırır.
- ✓ Örgütsel güven, örgüt içerisinde daha objektif değerlendirme mekanizmalarının oluşmasını sağlar.
- ✓ Örgütsel güven, örgütlerin güçlü ve zayıf yönlerinin ortaya çıkarılmasını, gelecekte oluşabilecek olumsuzluklara karşı önlemler alınmasını sağlar.
- ✓ Örgütsel güven, örgüt içerisinde katı hiyerarşik düzenin aksine insan kaynaklarını ön plana çıkaran bir yönetim anlayışının benimsenmesini sağlar.
- ✓ Örgütsel güven, personelin örgütsel performansını artırarak örgütsel amaçlara daha kolay ulaşılmasını sağlar.
- ✓ Örgütsel güven, personelin motivasyonunu ve verimini artırarak örgüt içerisinde beklenen performansı göstermelerini sağlar.
- ✓ Örgütsel güven, personelin işbirlikli çalışmasını sağlayarak örgüt içerisinde olumlu bir atmosfer oluşmasına yardımcı olur.
- ✓ Örgütsel güven, personelin devamsızlıklarının azalmasını ve örgüte bağlılıklarının artmasını sağlar.

Yukarıdaki belirtilen ifadeler incelendiğinde örgüt içerisinde sağlıklı bir çalışma ortamının oluşmasının temel şartlarından birinin örgüt içerisinde çalışanların yüksek güven düzeyine sahip olmasına bağlı olduğu görülmektedir. Ayrıca örgüte güven duyan çalışanlar; örgütün hedeflerini ve değerlerini kabul eder, örgütte uzun süre kalabilmek için daha fazla çaba harcar, örgütün çıkarlarını göz önünde bulundurarak, örgütsel güveni az olan diğer çalışanlarla kıyaslandığında daha fazla emek ve çaba harcar, çalışanı olduğu örgütten hiçbir zaman ayrılmayı düşünmez ve örgütsel yapı elemanları

ile daha olumlu ilişkiler kurup, yürütmek amacıyla daha fazla çaba sarf ederler (Tok, 2007). Bu nedenlerden dolayı örgütsel güvenin, rekabet ortamında hem bireysel hem kurumsal başarının sağlanmasına yardımcı olacağı söylenebilir.

Okullarda Örgütsel Güven ve Örgütsel Güvenin Oluşması

Toplumun geleceği üzerinde en büyük etkiye sahip olan eğitim örgütlerinde güven ortamını oluşturmak; kısa vadede, öğrenci, öğretmen ve veliler arasında olan ilişkilerin niteliğinin gelişmesine, uzun vadede ise toplumun tamamının yaşam kalitesine etki edecek gelişmelere neden olacaktır (Artuksı, 2009; Uyar Bulut, 2018). Eğitim örgütlerinin hücreleri olan okul ortamlarından güven duygusu oluşmadan yapılan eylemler arasında birlik ve beraberliği sağlayarak başarıya ulaşmak mümkün olmayacaktır. Eğitim örgütlerinde çalışanlar için güven ortamı yoksa çalışanlar enerjilerini, kendilerini güvence altına alma ve koruma çabalarına harcayacaklardır (Töremen, 2002). Eğitim örgütlerinde güven ortamının oluşması, eğitsel ve yönetsel etkinliklerde hedeflenen amaçlara ulaşılması noktasında okul yöneticisine yardımcı olacaktır. Bu nedenle okul yöneticileri, örgüt çalışanlarının güven, bağlılık ve sadakatlerini arttırma neden olacak yol ve yöntemler bulmak için çaba sarf etmelidirler (Buluç, 2008). Eğitim örgütü yöneticileri, örgüt çalışanlarının desteğini, katılımını, işbirliğini ve motivasyonunu sağlayacak beceri ve bilgiye sahip olmalı ve bunları sergileme becerisine sahip olmalıdırlar. Diğer taraftan eğitim örgütlerinde güven ortamının oluşturulmasında diğer paydaşların da sürece katkı ve destek vermeleri beklenir (Balcıoğlu, 1994). Okullardaki görev yapan çalışanların ve öğrenci sayısının azaltılması okulların hem daha sağlıklı hem de daha güvenli bir ortam haline gelmesini sağlar. Bu nedenle eğitim örgütlerinin parçası olan okullarda güven ortamının oluşturulmasında yönetici ve örgüt çalışanları ile birlikte fiziksel yapıda önemli rol oynayabilmektedir. Bir çalışmada da okuldaki çalışan öğretmen sayısının artmasının, meslektaşlara duyulan güvenin azalmasına neden olduğu belirtilmiştir (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008; Uygur Bulut, 2018).

Eğitim Örgütü Çalışanları Öğretmenler ve Örgütsel Güven

Bütün toplumlarda okullar, eğitim örgütlerinin temel hücreleri olup, öğretmenlerde bu eğitim örgütlerinin eğitimsel çalışmalarını yerine getiren örgüt çalışanlarıdır. Öğretmenlerin okullardaki bu kritik konumundan dolayı, okullardaki

örgütsel güvenin oluşturulmasında, sürdürülmesinde ve sonuçlandırılmasındaki her aşamada öğretmenlerin duygu ve düşünceleri dikkate alınmalıdır. Öğretmenler, eğitimdeki değerler sisteminin sadece sıradan oluşturucusu olmayıp, aynı zamanda tipik bir taşıyıcısı, temsilcisi ve rol modelidir (Artuksı, 2009). Bu nedenle okullardaki çalışanların ve özellikle öğretmenlerin desteğini ve katkısını almadan, onların güvenini kazanmadan uygulamaya konulan hiçbir müfredat ve eğitim stratejisinin okullarda başarıya ulaşması beklenemez. Okulda yapılacak uygulamalarda hedefe rahat ulaşabilmek için öğretmenlerin bu uygulamayı benimsemesi ve öğretmen tarafından kabul görmesi gerekmektedir (Erdoğan, 2002; Uygur Bulut, 2018). Bu sebeple, eğitim örgütlerinde hem öğretmenlerle yöneticiler arasında hem de öğretmenlerin kendi aralarında olumlu güven ilişkilerinin oluşması eğitim örgütünün başarıya ulaşmasında büyük önem arz etmektedir (Hoy vd., 1991; Akt: Yılmaz, 2006). Öğretmenler öğrencilere sadece bilgiyi aktaran bireyler olmayıp, aynı zamanda sahip olduğu farklı tutum, davranış ve görüşleri ile öğrencileri istemli veya istemeyerek etkileyen rol modellerdir (Şişman, 2007). Bundan dolayı, okul ortamında meydana gelecek olan olumlu güven ortamı, öğretmenlerin kendi aralarındaki ve yöneticilerle aralarındaki ilişkileri olumlu etkilediği ölçüde öğretmenler ile öğrenciler arasındaki ilişkileri de olumlu etkilemektedir. Güven ortamının sağlanmış olduğu bir eğitim kurumunda öğrencilerin de olumlu davranış göstermeleri beklenir. Tüm bu nedenlerden dolayı Özer ve diğerleri (2006) yaptıkları çalışmada yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler ve veliler dördlüsü arasında oluşacak olumlu güven ilişkilerinin eğitim ve öğretimin kalitesini artırma adına oldukça önemli olduğu üzerine vurgu yapmışlardır.

Önceki Çalışmalar

Bu bölümde örgütsel muhalefet ve örgütsel güven kavramlarıyla ilgili eğitim alanında yapılmış önceki yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Daha sonra bu çalışmalardan çıkarılan sonuca yer verilmiştir.

Örgütsel Muhalefet Algısı İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Teski (2017), ortaokul yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Korelasyonel tarama modelinde olan çalışmanın örneklemini 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Uşak ilindeki ortaokullarda görev yapan 309 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma verileri "Okul yöneticilerinin

Liderlik Tarzları" ve "Örgütsel Muhalefet" algıları ölçekleri toplanmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel muhalefeti orta düzeydedir. Öğretmenler örgütsel muhalefet tarzı olarak haber uçurmayı, açık ve örtük muhalefete göre daha fazla gerçekleştirmektedirler. Öğretmenlerin cinsiyetlerine, çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına ve aynı okuldaki çalışma sürelerine göre örgütsel muhalefetin nedenlerine ve muhalefet şekillerine ilişkin algı düzeyleri farklılık göstermemektedir. Mesleki kıdemlerine göre ise öğretmen görüşleri örgütsel muhalefetin nedenlerine ve şekillerine göre farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel muhalefetin haber uçurma, açık ve örtük muhalefet şekillerini gerçekleştirme düzeyleri ile okul yöneticisinin otoriter liderlik tarzı algıları arasında anlamlı olumlu yönlü düşük bir korelasyon ilişkisi tespit edilmiştir. Bunun yanında okul yöneticilerinin demokratik, dönüşümcü, serbest bırakıcı ve etkileşimci liderlik tarzlarına yönelik algıları arasında anlamlı bir korelasyon ilişkisi tespit edilmemiştir. Son olarak araştırmada okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının bazılarının öğretmenlerin muhalefet davranışlarını yordadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Uğurlu (2017), öğretmenlerin politik yetileri ile örgütsel muhalefet düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Korelasyonel tarama modelinde olan çalışmanın örneklemini 2015-2016 eğitim-öğretim yılında İzmir ilindeki ortaokullarda görev yapan 400 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma verileri, Politik Yeti Ölçeği ve Muhalif Davranışlar Ölçeği ile toplanmıştır. Araştırma sonucunda, muhalif davranışlara yönelik açık muhalefet boyutu; haber uçurma ve örtük muhalefet boyutlarına oranla daha yüksektir. Öğretmenlerin muhalif davranış düzeyleri tüm alt boyutlarında ve toplamında öğretmen görüşleri öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, mezuniyet durumu, okulda çalışan öğretmen sayısı ve aynı okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Yine araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin politik yetileri ile örgütsel muhalefet düzeyleri arasında olumlu yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Ağalday (2017), kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin algılarına göre ilkokul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel muhalefet algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Korelasyonel tarama modelinde olan çalışmanın örneklemini 1059 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma verileri, Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları Ölçeği, Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ve ÖMÖ (Örgütsel Muhalefet Ölçeği ile

toplanmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyine ilişkin algıları arasında "öğrenim durumu", "mesleki kıdem", "cinsiyet" ve "sendika üyeliği" değişkenlerine göre yatay muhalefet alt boyutunda ve "cinsiyet" değişkenine göre ise dikey muhalefet alt boyutunda anlamlı bir fark saptanmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre, ilkökul müdürlerinin PL davranışları ile öğretmenlerin örgütsel muhalefet algıları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuş ve ilkökul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel muhalefet algı düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Örgütsel yaratıcılığın, PL'nin örgütsel muhalefet üzerindeki etkisinde kısmi aracı değişken rolüne sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Akada (2015) ortaokullarında görevli öğretmenlerin muhalif davranış biçimlerinin cinsiyet, sendika üyesi olup olmadıkları, e-posta ve sosyal medyayı (Twitter, Facebook vb.) kullanıp kullanmadıkları, eğitim durumları ve mesleki kıdemleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Tarama modelinde betimsel olan çalışmanın örneklemini İzmir ili Buca merkez ilçesinde bulunan kamu ortaokullarında görev yapan 347 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma verileri, Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin 'Muhalif Davranışlar' alt ölçeğinin uygulanmasıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda görüş bildiren ortaokul öğretmenlerinin toplam muhalefet ortalamasının "ara sıra" diliminde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin "çoğunlukla" yukarıya muhalefet davranışı göstermekte olduğu ve en fazla "yöneticinin kendisine itiraz ederim", en az da "yönetici ile tartışır, onu ikna etmeye çalışırım" davranışlarını tercih ettikleri ortaya çıkmaktadır. Öğretmenler "ara sıra" yatay muhalefet davranışı göstermekte ve bu boyutta en fazla "derslerim dışında okulda zaman geçirmem", en az olarak da "yöneticiye küserim" tercihlerinde bulunmaktadır. Öğretmenler "ara sıra" da haber uçurma davranışı gösterdiklerini beyan etmektedir. Öğretmenlerin haber uçurma boyutunda "ara sıra" düzeyinde en fazla gösterdikleri muhalif davranış "konuyu sendika, siyasi parti ya da diğer sivil toplum kuruluşlarına iletirim" şeklinde olmakta ve katılımcı öğretmenler en az da "nadiren" düzeyinde "konu hakkında basın kuruluşlarına bilgi veririm" olmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yukarıya muhalefet davranışlarına ilişkin görüşlerinde cinsiyetleri, sendika üyesi olup olmamaları, okul içi iletişimde e-posta kullanıp

kullanmamaları, sosyal medyayı kullanıp kullanmamaları, eğitim durumları ve mesleki kıdemleri anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır.

Aydın, (2015) sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet, örgütsel politika ve politik davranış algılarını incelemiştir. Korelasyonel tarama modelinde olan çalışmanın örneklemini 2013–2014 eğitim öğretim yılında Bolu ili merkez ve ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan 261 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Öğretmenlerin örgütsel muhalefet algı düzeylerinde; en fazla "çoğunlukla" düzeyinde 'kişisel nedenler' alt boyutu olduğu, en düşük ise "nadiren" düzeyinde 'haber uçurma' alt boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin ölçeğin toplamından aldıkları puan ortalamalarının ise "ara sıra" düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerin örgütsel muhalefet algı düzeyleri ile örgütsel politika ve politik davranış algı düzeyleri demografik bilgilere göre incelendiğinde, sınıf öğretmenlerin cinsiyet, yaş, hizmet yılı, sendika üyeliği, öğrenim durumu ve çalıştıkları yerleşim yeri değişkenlerine göre öğretmen algıları arasında 'çıkarcılık' alt boyutu düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel muhalefet düzeyleri ile örgütsel politika ve politik davranış algı düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Ağalday (2013), ilkokul sınıf öğretmenlerinin; okul yöneticilerine muhalefet etme nedenleri, muhalif davranış biçimleri ve sergiledikleri muhalif davranışların öğretmen, yönetici ve okul açısından oluşturduğu sonuçlara yönelik görüşlerini incelediği ve sınıf öğretmenlerinin bu görüşlerinin öğrenim durumu, mesleki kıdem, cinsiyet, medeni durum, sendika üyeliği ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmeye çalışmıştır. Çalışmanın katılımcılarını 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Mardin il merkezindeki resmi okullarda görev yapmakta olan 199 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışmanın sonucunda: I. Sınıf öğretmenlerinin; (1) örgütsel muhalefetin nedenlerine yönelik görüşlerin puan ortalamaları arasında mesleki kıdem ve medeni durum değişkenlerine göre, (2) örgütsel muhalefetin öğretmen üzerinde doğuracağı sonuçlara yönelik görüşlerin puan ortalamaları arasında okul büyüklüğü değişkenine göre ve (3) örgütsel muhalefetin okul üzerinde doğuracağı sonuçlara yönelik görüşlerinin puan ortalamaları arasında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. II. sınıf öğretmenlerinin, okul yöneticilerinin en fazla etik olmayan uygulamalarını muhalefet

davranışı sergileme nedeni olarak gördüğü; sınıf öğretmenlerinin en yüksek düzeyde, yüzyüze muhalefet stratejisini sergiledikleri; okul yöneticilerinin, muhalif davranış ortaya koyan sınıf öğretmenlerini nadiren düzeyinde de olsa cezalandırdıkları ortaya konulmuştur. Bunlarla birlikte, sınıf öğretmenlerinin okul ortamında okul yöneticilerine yönelik gösterdikleri muhalif davranışlar neticesinde özenetim ve demokratik süreçlerin olumlu yönde etkilendiği, geliştiği ortaya konulmuştur.

Örgütsel Güven İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Bil (2018) ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmiştir. Korelasyonel tarama ve nedensel karşılaştırma modelinde olan çalışmanın örneklemini 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Ankara İli merkez ilçelerinde görev yapan 408 kamu ve özel lise öğretmeni oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak "Kişisel Bilgi Formu", "Okullarda Öğrenen Örgüt Ölçeği", "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği" ve "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre okulların öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyum düzeyleri kısmen katılıyor düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Okulların örgütsel güven düzeyleri arasında; cinsiyet, medeni durum, görev, eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılık yokken; yaş, kıdem, çalışma süresi, okul büyüklüğü ve okul türüne göre anlamlı bir farklılık vardır. Bu bulgulara göre okul küçüldükçe örgütsel güven düzeyi artarken, özel okulların örgütsel güven düzeyleri kamu okullarına oranla daha yüksek çıkmaktadır. Kavramlar arasındaki ilişkilere göre, örgütsel güven ile öğrenen örgüt arasında anlamlı, aynı yönlü ve yüksek bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel güven ile iş doyum arasındaki ilişki anlamlı, aynı yönlü ve yüksektir. Öğrenen örgüt ile iş doyum arasındaki ilişki ise anlamlı, aynı yönlü ve orta düzeydedir. Ölçeklerin boyutları arasındaki ilişkilerde ise anlamlı, aynı yönlü, orta ve yüksek ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma bulguları, ilgili alan yazınıla ilişkili olarak tartışılmış ve araştırma sonuçlarına ilişkin öneriler sunulmuştur.

Parlak (2018) öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini 2016-2017 eğitim-öğretim yılında, Kahramanmaraş ili merkez ilçelerinden Oniki Şubat ve Dulkadiroğlu sınırları içinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan 346 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama

aracı olarak "Okul Yöneticilerinin İletişim Sürecindeki Etkililiği Ölçeği" ve "Örgütsel Güven Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin iletişim becerilerinin "orta" düzeyde, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin ise "yüksek" düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte okul yöneticilerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin iletişim becerilerinin, öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin %49'unu yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Uyar Bulut, (2018) resmi ortaokullarda çalışan öğretmenlerde örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeylerini ve aralarındaki ilişkiyi incelemiştir. Korelasyonel tarama modelinde olan çalışmanın örneklemini İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde bulunan 390 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, "Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği" ve "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği; yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam hizmet süresi değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Araştırma sonunda ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel olarak negatif yönde yüksek bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca yapılan regresyon analizi sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin örgütsel sinizm düzeylerini yordama gücünün % 52 olduğu tespit edilmiştir.

Uygur (2018) devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin, personel güçlendirme algıları ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Korelasyonel tarama modelinde olan çalışmanın örneklemini 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında Elazığ ilindeki devlet liselerinde görev yapan 500 öğretmen oluşturmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, "Yapısal Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeği" ile "Örgütsel Güven Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ile örgütsel güven arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Ayrıca katılımcıların örgütsel güven algı düzeylerinin cinsiyet, hizmet süresi, okul türü ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık oluşturmazken, branş değişkenine göre örgütsel güven algı düzeylerinin meslektaşlara güven boyutu bakımından anlamlı farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Güteryüz (2017) bursa ili nilüfer ilçesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ve motivasyon seviyeleri cinsiyete, yaşa, kıdeme, okul türüne ve bransa bağlı olarak istatistikî açıdan anlamlı seviyede fark bulunup bulunmadığının ve öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ile motivasyon seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Veri toplama aracı olarak Öğretmen Kişisel Veri Formu, Örgütsel Güven Ölçeği, Mesleki Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yaşa ve kıdeme göre, öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerin cinsiyete ve kıdeme göre farklılaştığı; cinsiyetin öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi üzerinde; çalışılan okul türü ve branşın öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi ve mesleki motivasyon düzeyi üzerinde etkili olmadığı; öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi ile mesleki motivasyon düzeyinin olumlu yönde anlamlı ilişki içerdiği tespit edilmiştir.

Koşar ve Yalçınkaya (2013), İzmir’de ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine yapmış oldukları çalışmalarında, elde edilen bulgular, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüt kültürü algıları ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Özan ve Özdemir (2013), ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerini tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada, örgütsel güvenin oluşmasına engel olan kaynakların, güvenin oluşması için gerekli değerlerin, var olan güven ya da güvensizlik durumunun okul ortamına, örgütsel bağlılığa ve çalışan motivasyonlarına etkisini belirlemeyi amaçladığı çalışmasında, öğretmenlerin güven ortamının oluşmasında; okul yöneticilerinden, öğrencilerden, velilerden, çalışanlardan ve sosyal çevrelerden kaynaklı sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir.

Yıldız (2013), ilköğretim öğretmenlerinin okullarına yönelik örgütsel güven algı düzeylerinin ve örgütsel güvenin alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Araştırmada, ilköğretim öğretmenlerinin okullarına yönelik örgütsel adalet ve örgütsel güven algı düzeyleri arasında pozitif yönde yüksek bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Başaran ve Akbaş (2012), lise müdürlerinin örgütsel güvensizlik algılarına etki eden faktörleri belirlemeye çalıştıkları araştırmalarında, çalışanların müdürlerin örgütsel güven algısına etkisi, Milli Eğitim Bakanlığı’nın mevzuatı ve uygulamaları, okul imkan

ve özellikleri ve üst yöneticilerin okul müdürlerinin örgütsel güveni üzerine etkileri Şeklinde dört kategori belirlemişlerdir. İşgörenler tarafından okullara yapılan siyasi, kurumsal ve beşeri baskılar, etkili cezalandırma sisteminin olmaması, işgörenlerin yöneticiyle iletişim kurma yerine üst yönetime Şikâyette bulunması, işgörenlerin işi yavaşlatması ve işgörenlerin yalan söylemesi okul müdürlerinin örgütsel güven algısını olumsuz etkileyen alt boyutlardır.

Öztürk ve Aydın (2012), ortaöğretim okullarındaki örgütsel güven düzeyini çeşitli değişkenler açısından inceledikleri araştırmalarında, ortaöğretim okulu öğretmenleri kurumlarına üst düzeyde güven duyduklarını, çalışanlara duyarlılık alt boyutunda örgütsel güvenin diğer boyutlara göre düşük kaldığı sonucuna ulaşmışlardır. İletişim alt boyutunda ise, güven en üst seviyededir. Ayrıca çalışmada, öğretmenlerin örgütsel güvenin alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında; cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu, sendika üyelik durumu, okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutu puanları, cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermezken, branş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Örgütsel güvenin iletişim ortamı alt boyu puanları, cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermezken, branş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Örgütsel güvenin; yeniliğe açıklık alt boyu puanları, cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermezken, branş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Örgütsel güvenin; çalışanlara duyarlılık alt boyu puanları, branş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermezken, cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık görülmüştür. Öğretmenlerin sendikalı olup olmamaları ise örgütsel güvenin hiçbir alt boyutunu etkilemediği görülmüştür.

Baş ve Şentürk (2011), Niğde il merkezinde bulunan 13 kamuya ait ilköğretim okulunda çalışan toplam 412 öğretmen üzerinde yapmış oldukları araştırmalarında, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yüksek derecede olduğunu ve öğretmenlerin en fazla meslektaşlarına güven duyduklarını daha sonra paydaşlara ve yöneticilere güven duyduklarını tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının cinsiyet ve eğitim düzeyleri değişkenleri açısından örgütsel güvenin hiçbir alt boyutunda farklılaşmadığı görülürken,

öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni açısından örgütsel güven algılarında sadece paydaşlara güven alt boyutunda anlamlı farklılık saptanmıştır.

Çağlar (2011), okullardaki örgütsel güven düzeyleri ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerin bazı değişkenler açısından incelediği çalışmasında, cinsiyet değişkeni açısından, kadın ve erkek öğretmenler arasında güven ile öğrenci ve velilere güven alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmıştır. Güven boyutu ile öğrenci ve velilere güven alt boyutunda erkek öğretmenlerin güven düzeyinin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Medeni durum açısından güven ve alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Yaş değişkenine göre; öğrenci ve velilere güven alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir fark görülmektedir. Branş değişkenine göre, öğrenci ve velilere güven alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir farklılaşma varken diğer boyutlarda anlamlı bir fark görülmemektedir. Öğrenci ve velilere güven alt boyutunda ise kıdem arttıkça güven düzeyinin de artmakta olduğu görülmektedir. Okulda bulunan öğretmen sayısına göre güven alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir farklılaşma görülmektedir. Okuldaki öğretmen sayısı arttıkça müdüre duyulan güven azalmaktadır. Müdüre duyulan en yüksek güven düzeyi 1–25 arası öğretmenin çalıştığı okullarda görülmektedir.

Kılıçlar (2011), yapmış olduğu çalışmasında, öğretmenlerin yöneticilere karşı güven düzeyleri ile örgüte karşı adalet algı düzeyleri arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca öğretmenlerin yöneticilere karşı güven düzeyleri ile örgütsel adalet alt boyutları olan dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yaş, cinsiyet, branş değişkenlerine göre araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticilere karşı duydukları güven düzeyleri arasında ise bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Özgan (2011), öğretmenlerle yaptığı çalışmasında, cinsiyet, mesleki kıdem, yaş, mezun olunan okul, okul türü, öğretmen sayısı, okuldaki görev süresi, pozisyon, mezun olunan fakülte değişkenlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven puanları ile orta düzeyde anlamlı bir ilişki içinde olduğunu tespit etmiştir. Bu değişkenler, öğretmenlerde örgütsel bağlılık düzeyinin toplam varyansının yaklaşık %41'ini, örgütsel güven düzeyinin ise, %38'ni açıkladığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel güven ile örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasında ise orta düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki olduğu

tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin sahip olduğu mesleki kıdemleri arttıkça örgütsel güven algı düzeylerinde arttığı görülmektedir.

Cerit (2009), Bolu ilinde çalışan sınıf öğretmenleri ile yapmış olduğu çalışmada, öğretmenlerin en çok öğrencilere güvendikleri daha sonra sırasıyla meslektaşlarına, müdürlerine ve ailelere güvendikleri sonucuna ulaşmıştır. Yine öğretmenlerin müdürlerle işbirliği yapma düzeylerinin öğretmenlerle ve ailelerle işbirliği yapma düzeylerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yılmaz (2009), özel dersanelerde çalışan öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik yapmış olduğu çalışmada, öğretmenlerin kurumlarına orta düzeyde güven duydukları sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca öğretmenler, en fazla okul yöneticilerine daha sonra ise paydaşlarına ve meslektaşlarına güven duymaktadır.

Yılmaz ve Sünbül (2009), İç Anadolu bölgesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile yapmış oldukları çalışmanın sonuçlarına göre, okullarda örgütsel güven düzeyleri ile öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Yücel ve Samancı (2009), ise öğretmenlerin okullarında, okul yöneticilerine, meslektaşlarına, veli ve öğrencilere güvendiklerinde daha fazla işbirliğiyle çalışan, sorunlarla ilgilenen ve yardım amacıyla davranış ve tavır sergileme eğiliminde olduklarını tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışma sonunda elde edilen bulgulara göre, meslektaşlarına güvenen, onlarla iletişim içinde olan öğretmenler, yardım etme konusunda daha fazla gönüllü davranış sergilediklerini ortaya koymuştur. Öğrencilerine inanan, öğrencilerinin sahip oldukları sorumlulukları yerine getirdiklerini düşüncesinde olan ve öğrencilerini güvenilir olarak niteleyen öğretmenler, daha fazla yardımsever tavır içinde olmaktadır. Velilerin desteğini hisseden, velilerin sözlerini tuttuğunu ve sorumluluk sahibi olduklarını düşünen öğretmenler, daha fazla yardımsever davranışları göstermektedir. Ayrıca öğretmenlerin kıdemleri arttıkça, daha fazla yardımsever davranışları göstermektedir..

Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz (2008), Ankara'nın Çankaya ve Altındağ ilçelerinde yer alan ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algılarını incelemiştir. Çalışma sonunda, öğretmenlerin en fazla yöneticilere, ikinci sırada meslektaşlarına, son olarak ise velilere ve çevreye güven duydukları sonucuna

varmıştır. Öğretmenlerin örgütsel güven puanlarına göre de ortalama bir güven düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Yöneticiye güven ve meslektaşlara güven boyutlarında grup puanları arasında anlamlı fark oluşmamışken, yöneticiye güven ve örgütsel güven toplam puanları arasındaki farklar, öğretmen sayısı daha az olan okullar lehine anlamlı olduğu görülmüştür.

Polat ve Celep (2008), Türkiye genelinde toplam 1281 öğretmenle yaptıkları çalışmalarında, öğretmenlerin güven düzeylerinin cinsiyet, kıdem, okuldaki görev süresi ve okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerinden etkilendiği; okul türü, yaş ve öğretmenlerin branşı gibi değişkenlerden etkilenmediği tespit edilmiştir. Okuldaki öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinde bir azalma görülmektedir. Ayrıca araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranış algı düzeylerinin birbiriyle ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Aykan (2007), Kayseri il merkezindeki anaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel güven ve tükenmişlikleri üzerine yapmış olduğu araştırmasında, algılanan örgütsel destek ve örgütsel güven ile duygusal tükenme değişkenleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Asunakutlu (2006), örgütsel güveni, örgüt ortamı, örgütsel iletişim ve örgüt işgörenlerin eğitimi ile ilişkilendirilerek açıklamaya çalıştığı çalışmasında, işgörenlere sağlanan fiziki olanaklar, çalışma mekanının sağlık açısından uygunluk derecesi, çalışma kurallarının etkinlik ve güvenilirliği ve işgörenlerin kurallara uyum sağlayabilme düzeyleri, yöneticilere duyulan güven üzerinde etkiliyken, iş yoğunluğunun güven üzerinde olumlu ya da olumsuz herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna varmıştır. Yine aynı çalışmada hem işgörenlerin eğitim seviyesi, hem de örgütlerinde gördükleri hizmet içi eğitim düzeyi, yöneticilerine duydukları güven üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özer ve diğerleri (2006), ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin güven düzeylerini belirlemeye yönelik yapmış oldukları çalışmalarında, öğretmenlerin çalıştıkları liselerdeki örgütsel güven düzeyinin orta düzeyde olduğu sonucuna varmışlardır. Araştırmaya göre, lise öğretmenlerinin sahip olduğu örgütsel güven algıları cinsiyetlerine göre meslektaşlara güven ve müdüre güven alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu, kıdemlerine göre ise müdüre güven alt boyutunda anlamlı

bir farklılık olduğu, diğer alt boyutlarda ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan çalışmada, liselerde görev yapan öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin meslektaşlarına duyduğu güven düzeyinin düştüğü tespit edilmiştir.

Yılmaz (2006), MEB bünyesinde kamuya ait ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu çalışmasında, örgütsel güvenin; çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık alt boyutları okulda çalışan öğretmen sayısı ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Örgütsel güvenin tüm alt boyutlarının puan ortalamaları dikkate alındığında erkeklerin puan ortalamaları kadınların puan ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak öğretmenlerin branşları ve sendika üyelikleri olup olmaması ise anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu çalışmadaki bir başka önemli bulgu ise örgütsel güvenin tüm alt boyutlarında okul dışında beraber sosyal etkinlik yapan öğretmenlerin puan ortalamalarının, okul dışında sosyal etkinlik yapmayan öğretmenlerin puan ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmasıdır.

Yılmaz (2004) çalışmasından elde ettiği bulgulara göre; okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik davranışları, öğretmenlerin okullarına olan güven düzeylerini ve okul yöneticilerinin sergiledikleri destekleyici liderlik davranışlarında öğretmenlerin müdür, meslektaşları, öğrenciler ve velilere karşı olan olan güven duygusunu olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Yapılan Çalışmaların Sonucu

Örgüte muhalefet konusu ile ilgili alan yazın incelendiğinde birçok çalışmanın yapılmış olduğu görülmektedir. Örgüt çalışanlarının, genelde çeşitli örgütlerde örgüte muhalefet özeldi ise eğitim örgütlerinde örgüte muhalefet algı düzeylerinin çeşitli değişkenlerle ilişkisini araştıran (Ağalday, 2017; Ağalday, 2013; Akada, 2015; Aydın, 2015; Uğurlu, 2017; Teski, 2017), ve eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ve diğer bazı örgütlerde çalışmakta olan örgüt üyelerinin, örgütsel muhalefet hakkındaki görüşleri ve örgütsel muhalefet algı düzeyleri üzerine ulusal ve uluslararası alanda yapılmış çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Cliggett ve Wyssmann, 2009; Favela, 2010; Gaskell, 2008; Gordon, 2008; Kassing, 2008; Kirk, 2009; McMurray, 2007; Mulcahy ve Irwin, 2008; Murillo ve Ronconi, 2004; Ökten ve Cenkeci, 2013; Özdemir, 2010; Packer, 2010). Yapılan bu çalışmalar genel olarak korelasyonel tarama yöntemi

kullanılarak ve veriler daha önce geliştirilmiş olan ölçekler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu çalışmalar gerek sınıf öğretmenleri, gerek ortaokul öğretmenleri gerekse lise öğretmenlerinin hatta üniversite öğretim elemanlarını örneklem olarak ele almışlardır. Yukarıda özetlenen alan yazın çalışmaları incelendiğinde örgütsel muhalefet algılarının çok çeşitli değişkenlerle ilişkisinin araştırıldığına görülmesine rağmen örgütsel güven kavramıyla ilgili yapılan çalışmaların çok sınırlı olduğu görülmektedir.

Örgütsel muhalefet kavramını inceleyen bu çalışmalardan elde edilen veriler sonucunda örgütsel muhalefet kavramının birçok değişkenden etkilendiği ve yine birçok değişkeni de etkilediği görülmüştür (Polat ve Ceep, 2008; Selvitopu ve Şahin, 2013). Örgütsel muhalefetin etkilendiği dikkat çeken değişkenlerden biri de örgütsel güvendir. Örgütsel güven, örgüt üyelerinin çalıştıkları örgütün başarıya ulaşması için gayret gösterme arzusu ve örgütün amaçlarını ve değerlerini benimseyerek kabullenmesi durumudur (Balay, 2000).

Bu çalışmanın diğer bir değişkeni olan örgütsel güven ile ilgili alan yazın incelendiğinde bu alanda çok daha fazla çalışma yapıldığı görülmektedir (Asunakutlu, 2006; Aykan, 2007; Baş ve Şentürk, 2011; Başaran ve Akbaş, 2012; Bil, 2018; Cerit, 2009; Çağlar, 2011; Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008; Güteryüz, 2017; Çağlar, 2011; Koşar ve Yalçınkaya, 2013; Özan ve Özdemir, 2013; Özgan, 2011; Öztürk ve Aydın, 2012; Parlak, 2018; Polat ve Celep, 2008; Uyar Bulut, 2018; Uygur, 2018; Yıldız, 2013; Yılmaz, 2009; Yılmaz, 2006; Yılmaz, 2004; Yılmaz ve Sünbül, 2009; Yücel ve Samancı, 2009). Yapılan bu çalışmalarda örgütsel güvenin birçok değişken ile ilişkisi olduğu ortaya konulmuştur. Bu değişkenler; liderlik davranışları (Podsakoff, MacKenzie ve Bommer, 1996; Francisco, 2000; Arnold, Barling ve Kelloway, 2001), örgütsel adalet (Hoy ve Tarter, 2004; Yılmaz, 2009), örgütsel bağlılık (Laschinger, Finegan ve Shamian, 2001; Perry, 2004) ve örgütsel vatandaşlık davranışları (Deluga, 1995; Erdem ve Özen, 2002) şeklinde sıralanabilir. Yapılan bu çalışmalar genel olarak korelasyonel tarama yöntemi kullanılarak ve veriler daha önce geliştirilmiş olan ölçekler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Örgütsel güven ile ilgili yapılan bu çalışmalar yine gerek sınıf öğretmenleri, gerek ortaokul öğretmenleri gerekse lise öğretmenlerinin hatta üniversite öğretim elemanlarını örneklem olarak ele almışlardır. Özetlenen alan

yazın çalışmaları incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel güven algılarının çok çeşitli değişkenlerle ilişkisinin araştırıldığı görülmektedir.

Örgütsel muhalefet ve örgütsel güven kavramıyla ilgili alan yazın çalışmaları birlikte incelendiğinde, iki değişkenin birbiriyle ilişkisini inceleyen çalışmaların sayısının yok denecek kadar az olduğu görülmektedir. İki kavramın birbiriyle ilişkisini araştıran çalışma sonuçları örgüte olan güven ve muhalif davranışlar arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Beldek, 2017). Yani eğitim örgütü mensupları örgüte güvendiklerinden dolayı muhalif davranış sergilememe eğilimi göstermektedir. Diğer taraftan bazı çalışma sonuçlarında, muhalefet davranışının başarılı, şeffaf ve sağlıklı örgütlerin bir vasfı olduğu ve muhalif davranışlarını hiçbir baskı ile karşılaşmadan ifade edebilen çalışanların, bu imkâna sahip olmayan çalışanlara göre çok daha çalışkan, bağlı ve motive olduğu ortaya konulmuştur (Kavak ve Kaygın, 2018). Yani örgüte güvenen örgüt çalışanlarının örgüte muhalefet davranışını kolaylıkla sergileyebildikleri diğer bir deyişle örgüte güven ve örgüte muhalefet arasında pozitif bir ilişki olduğu ifade edilebilmektedir.

Bu durum eğitim örgütü mensupları arasında örgüte güven ve örgüte muhalefet davranışlar konusunda tutarsız sonuçların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sonuç olarak, birbiriyle sıkı bir ilişki içinde bulunan örgüte güven ve örgüte muhalefet kavramları arasındaki ilişkinin yönünün belirsizliği bir problem olarak durmaktadır. Ayrıca örgüte güven ve örgüte muhalefet konularında ayrı ayrı bir çok çalışma yapılmış olmasına rağmen bu iki değişken arasındaki ilişkiyi araştıran çalışma sayısının azlığı da bu alanda bir boşluk olarak durmaktadır. Bu nedenle daha kapsamlı araştırmaların yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

1.2. Amaç

Örgütsel güven ve örgütsel muhalefet kavramları arasındaki bu kritik ve belirsiz ilişkiden dolayı bu çalışmada, sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel muhalefet algı düzeylerinin saptanması ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmada şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güvenleri ne düzeydedir?

2. Sınıf öğretmenlerin örgütsel muhalefet algıları ne düzeydedir?
 - 2.a. Sınıf öğretmenlerin örgütsel muhalefet nedenleri ne düzeydedir?
 - 2.b. Sınıf öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları ne düzeydedir?
 - 2.c. Sınıf öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranış sergilemelerinin öğretmen, yönetici ve okul açısından sonuçları ne düzeydedir?
3. Cinsiyet, kıdem ve sendikaya üye olma durumlarına göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel güvenleri ve örgütsel muhalefet ölçeği bölümleri ve bölümlerin alt boyutları puanları farklılaşmakta mıdır?
 - 3.a. Cinsiyete göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel güvenleri ve örgütsel muhalefet ölçeği bölümleri ve bölümlerin alt boyutları puanları farklılaşmakta mıdır?
 - 3.b. Sendikaya üye olma durumlarına göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel güvenleri ve örgütsel muhalefet ölçeği bölümleri ve bölümlerin alt boyutları puanları farklılaşmakta mıdır?
 - 3.c. Kıdeme göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel güvenleri ve örgütsel muhalefet ölçeği bölümleri ve bölümlerin alt boyutları puanları farklılaşmakta mıdır?
4. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ile örgütsel muhalefet davranışları ve alt boyutları arasında bir ilişki var mıdır?

1.3. Önem

Eğitim kurumlarında mevcut olan sorunların saptanması ve bu sorunların giderilmesine yönelik öneri ve çalışmaların yapılması daha düzenli işleyen ve nitelikli örgütsel yapıların oluşturulmasına imkan sunar. Bütün örgütsel yapılarda işgörenlerin yöneticilere muhalif davranışlarda bulunduğu gibi eğitim örgütlerinde de öğretmenlerin okul yöneticilerine muhalif davranışlarda bulunduğu bilinmektedir. Öğretmenlerin eğitim kurumlarında muhalif davranışlar sergilemesinin çeşitli nedenleri olmasına rağmen örgütsel güven en tartışmalı nedenlerden biridir. Yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde de birbirine zıt sonuçların ortaya konulması da bunun en önemli göstergesidir. Örgütsel güven ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişkinin tam ve doğru olarak ortaya konulması eğitim ortamının niteliğinin artırılmasında önemli verileri ortaya koyacaktır. Alan yazında örgütsel muhalefet ve örgütsel güven konusunda yapılan

çalışmaların sınırlı olması da bu önemi arttırmaktadır. Ayrıca bu çalışmada, çeşitli sosyo ekonomik duruma sahip bölgelerdeki okullardan verilerin toplanması bu çalışmayı önceki çalışmalardan ayırmaktadır. Verileri çeşitli ve birbirinden farklı bölgelerde yer alan okul öğretmenlerinden toplamak çalışmanın dolayısıyla verilerin güvenilirliğini ve geçerliğini arttırmaktadır. Bu çalışma sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel muhalefet davranışlarını betimlemeli istatistiklerle ortaya koyması eğitim örgütü çalışanlarının mevcut görüşlerini yansıtacağından üst yöneticilerin örgüt politikalarını düzenleme konusunda farklı bakış açıları geliştirmeleri konusunda fayda sunması bakımından önemlidir.

1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

- ✓ 2018-2019 eğitim ve öğretim yılı
- ✓ Verilerin toplandığı İstanbul ili Kartal ilçesi çeşitli sosyo ekonomik bölgelerindeki sınıf öğretmenleri
- ✓ Veri toplama aracı olarak kullanılan “örgütsel güven ölçeği”, “örgütsel muhalefet algı ölçeği”
- ✓ Değişkenler veri toplama araçlarının açıklandığı örgütsel güven, örgütsel muhalefet ve alt boyutlarıyla sınırlıdır.

1.5. Sayıtlar

Bu araştırmanın sayıtları aşağıdaki gibidir;

- ✓ Çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin “örgütsel güven ölçeği” ve “örgütsel muhalefet ölçeği”nde yer alan sorulara samimi ve içtenlikle cevap vermişlerdir. Bunun için ölçekler, öğretmenlere okul dışı ve kendilerine uygun olan müsait zamanlarında uygulanmıştır.
- ✓ Araştırmada kullanılan ölçme araçları hedeflenen özellikleri geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçmektedir.

1.6. Tanımlar

Örgüt, toplumun ihtiyaçlarının bir bölümünü karşılamak amacıyla daha önce belirlenmiş amaçları yerine getirmek için biraraya gelmiş çalışanlardan oluşan kurumsal yapıları ifade etmektedir.

Eğitim örgütü, Türkiye Cumhuriyeti devletinin bir parçası olan milli eğitim bakanlığını bağlı eğitim ve öğretim yapmakla görevli öğretmen ve yöneticilerden oluşan kurumları ifade etmektedir.

Örgütsel muhalefet, Türkiye Cumhuriyeti devletine bağlı ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin, okul yöneticilerinin ve meslektaşları olan diğer örgüt çalışanlarının bazı tutumlarını, görüşlerini ve davranışlarını onaylamamaları sonucunda bu durumu çeşitli yollara başvurarak doğrudan yöneticilere, diğer örgüt üyelerine veya örgüt üzerinde etkili olabilecek örgüt içi ve örgüt dışı muhataplara iletmesini ifade etmektedir.

Örgütsel güven, eğitim örgütünde çalışan bireylerin örgüt içinde yönetici ve diğer örgüt çalışanları arasındaki ilişkilerinde ve etkileşimlerinde doğruluk, inanç, örgüte bağlılık ve samimiyet gibi değerler bütünüünün oluşturduğu davranışların somutlaştığı bir süreci ifade etmektedir (Arslan, 2009; Hoy & Tschannen-Moran, 1999).

İlkokul, Türkiye Cumhuriyeti devletinin Türk eğitim sisteminin bir parçası olan örgün eğitimin ilk basamağını oluşturan; okuma yazma, temel matematik ve kültürel dersler verilerek bireylerin iyi birere yurttaş olabilmelerinin temellerinin atıldığı eğitim seviyesini ifade etmektedir.

Öğretmen, Türkiye Cumhuriyeti devletinin Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmeni ifade etmektedir.

BÖLÜM 2. YÖNTEM

Bu bölümde, sırasıyla, “Araştırmanın Modeli”, “Araştırmanın Örnekleme”, “Veri Toplama Araçları”, “Verilerin Analizi ve Kullanılan İstatistiksel Teknikler” alt başlıklarına yer verilmiştir.

2.1. Araştırma Modeli

Çalışma, katılımcıların mevcut durumlarını ortaya koymayı amaçladığından tarama modeli, mevcut duruma göre değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçladığından dolayı tarama modelinde korelasyonel bir çalışmadır (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012).

2.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın örneklemini, küme örnekleme yöntemine göre seçilen okullardan uygun örnekleme yöntemine göre seçilen 97 kadın, 47 erkek ve 5 cinsiyetini belirtmeyen olmak üzere toplam 149 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Bu çalışmada verilerin genellenebilirliğini arttırmak amacıyla farklı sosyo – ekonomik düzeye sahip bölgelerden okulların seçilmesine dikkat edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Kartal ilçesinde farklı sosyo - ekonomik bölgelerinden küme örnekleme yöntemine göre okullar seçilmiştir. Araştırmacının rasgele yöntemle örnekleme belirme şansının zor olduğu ve amacına hizmet eden kolay ulaşabileceği örnekleme çalıştığı zaman amaçlı örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme yöntemini tercih ederler (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu çalışmada da küme örnekleme yöntemine göre seçilen bu okullardan uygun örnekleme yöntemine göre toplam 149 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerin cinsiyet, eğitim durumu, görev yaptığı bölgelere ait betimsel istatistikler Çizelge 1’de verilmiştir.

Çizelge 1: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyet, Eğitim Durumu, Görev Yaptığı Bölge, Sendikaya Üye Olup Olmama Durumu, Yaşları ve Kıdemlerine Ait Betimsel İstatistikler

| Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetleri | | | Sınıf Öğretmenlerinin Eğitim Durumları | | |
|------------------------------------|------------|--------------|--|------------|--------------|
| Cinsiyet | N | % | Eğitim | N | % |
| Kadın | 97 | 65,1 | Ön lisans | 22 | 14,8 |
| Erkek | 47 | 31,5 | Lisans | 88 | 59,1 |
| Belirtmeyen | 5 | 3,4 | Lisans üstü | 15 | 10,1 |
| Toplam | 149 | 100,0 | Belirtmeyen | 24 | 16,1 |
| | | | Toplam | 149 | 100,0 |

| Sınıf Öğretmenlerinin Görev Yaptığı Bölgelere Göre Dağılımı | | | Sınıf Öğretmenlerinin Sendikaya Üye Olup Olmama Durumları | | |
|---|------------|--------------|---|------------|--------------|
| Bölge | N | % | Sendika | N | % |
| Merkezi | 50 | 33,6 | Evet | 70 | 47,0 |
| Orta | 49 | 32,9 | Hayır | 78 | 52,3 |
| Merkezden uzak | 50 | 33,6 | Belirtmeyen | 1 | ,7 |
| Toplam | 149 | 100,0 | Toplam | 149 | 100,0 |

| Sınıf Öğretmenlerinin Yaşları | | | Sınıf Öğretmenlerinin Kıdemleri | | |
|-------------------------------|------------|-------------|---------------------------------|------------|--------------|
| Yaş | N | % | Kıdem | N | % |
| 22-26 | 5 | 3,4 | 1-5 | 15 | 10,1 |
| 27-31 | 17 | 11,4 | 6-10 | 33 | 22,1 |
| 32-36 | 29 | 19,5 | 11-15 | 33 | 22,1 |
| 37-41 | 34 | 22,8 | 16-20 | 34 | 22,8 |
| 42-46 | 26 | 17,4 | 21 üstü | 32 | 21,5 |
| 47 üstü | 37 | 24,8 | Belirtmeyen | 2 | 1,3 |
| Belirtmeyen | 1 | ,7 | Toplam | 149 | 100,0 |
| Toplam | 148 | 99,3 | | | |

N = Frekans, % = Yüzde

Çizelge 1 incelendiğinde çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin 97'sinin kadın (%65,1), 47'sinin erkek (%31,5) ve 5'inin cinsiyetinin belirtmeyen (%3,4) olmak üzere toplam 149 sınıf öğretmenlerinden oluştuğu görülmektedir. Çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin 22'sinin önlisans (%14,8), 88'inin lisans (%59,1), 15'inin lisansüstü (%10,1) ve 24'ünün belirtmeyen (%16,1) olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin

görev yaptıkları bölgelere göre dağılımı incelendiğinde 50'sinin merkezi bölge (%33,6), 49'unun orta bölge (32,9) ve 50'sinin merkezden uzak (33,6) bölgede görev yaptıkları görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin 70'inin (%47) bir sendikaya üye olduğu ve 78'inin (52,3) ise bir sendikaya üye olmadığı çalışmaya katılan 1 öğretmeninin ise sendikaya üye olma durumunu belirtmediği görülmektedir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin 5'inin 22-26 yaş aralığında (%3,4), 17'sinin 27-31 yaş aralığında (%11,4), 29'unun 32-36 yaş aralığında (%19,5), 34'ünün 37-41 yaş aralığında (%22,8), 26'sının 42-46 yaş aralığında (%17,4), 37'sinin 47 yaşüstü (%24,8) ve 1'inin ise belirtmediği (%0,7) görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin kıdemleri incelendiğinde ise 15'inin 1-5 (%10,1), 33'ünün 6-10 (%22,1), 33'ünün 11-15 (%22,1), 34'ünün 16-20 (%22,8), 32'sinin 20 üstü (%21,5) ve 2'sinin belirtmeyen (%1,3) şeklinde dağıldığı görülmektedir. Bu veriler bir bütün olarak dikkate alındığında öğretmenlerin cinsiyet, eğitim durumu, görev yaptığı bölge, sendikaya üye olma, yaşları ve kıdemlerinin homojen bir şekilde dağıldığı görülmektedir. Bu da çalışmanın uygulandığı örneklemin grubunun oldukça güvenilir olduğunu işaret etmektedir.

2.3. Veriler ve Toplanması

Çalışmada, değişkenlere ilişkin ölçümlerde veri toplama araçları olarak “Örgütsel Muhalefet Ölçeği” ve “Örgütsel Güven Algı Ölçeği” kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan veri toplama araçları aşağıda detaylı bir şekilde verilmiştir.

2.3.1. Örgütsel Muhalefet Ölçeği

Özdemir (2010) tarafından geliştirilmiş olan örgütsel muhalefet ölçeği; muhalefetin nedenleri (24), muhalif davranışlar (17) ve muhalefetin sonuçları (12+7+7) olmak üzere 3 bölümden oluşmaktadır. Örgütsel muhalefet ölçeğinin geliştirilmesi sürecinde Özdemir (2010) tarafından örgütsel muhalefet alan yazını incelenmiş (Kassing, 1997, 1998) ve alan yazını temelinde bir ön ölçek formu oluşturulmuştur. Ön ölçek formu istenen özellikleri ölçüp ölçmediği kapsam yeterliliğinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla 15 öğretim üyesinin görüşüne sunulmuştur. Öğretim üyelerinden gelen görüşler doğrultusunda düzenlemeler yapılmıştır. Ölçek, ‘hiçbir zaman’ ile ‘her zaman’ aralığından derecelendirilen beşli Likert tipi biçimindedir. Ölçekte yer alan beş seçeneğin sınırları ve verilen ağırlıkları şu şekildedir: Her zaman = 5; sınırı 4.20 – 5.00, çoğunlukla = 4; sınırı 3.40 – 4.19, ara sıra = 3; sınırı 2.60 – 3.39, nadiren = 2; 1.80 –

2.59, hiçbir zaman = 1; sınırı 1.00 – 1.79 (Balcı, 2002). Ön ölçek formu güvenilirlik ve geçerlilik analizi yapılmak üzere 104 genel lise öğretmenine uygulanmıştır. Ölçeğin altboyutlarına ait yapı geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi (temel bileşenler analizi); güvenilirliğini test etmek amacıyla ise Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarında yer alan maddelerin ayırt ediciliğini belirlemek amacıyla ise her maddeye ait madde-toplam korelasyon değerleri incelenmiştir.

Ölçeğin, ‘muhalefetin nedenleri’ alt boyutu; ‘kişisel nedenler’ (9 madde) ve ‘yönetmel nedenler’ (15 madde) olmak üzere iki bölümden meydana gelmektedir. ‘Kişisel nedenler’ bölümünün alfa değeri .97, ‘yönetmel nedenler’ bölümünün alfa değeri ise .96 olarak hesaplanmıştır. ‘Muhalif davranışlar’ alt boyutu; ‘haber uçurma’ (5 madde), ‘açık muhalefet’ (4 madde) ve ‘örtük muhalefet’ (8 madde) olmak üzere üç bölümden meydana gelmektedir. Her üç boyut birlikte varyansın % 63.68’ini açıklamaktadır. ‘Haber uçurma’ bölümünün alfa değeri .87, ‘açık muhalefet’ bölümünün alfa değeri .86 ve ‘örtük muhalefet’ bölümünün alfa değeri .88 olarak hesaplanmıştır. ‘Muhalefetin öğretmenler üzerindeki sonuçları’ alt boyutu ise 12 maddeden oluşmakta olup açıkladığı varyans % 69.77, alfa değeri ise .96 olarak hesaplanmıştır. ‘Muhalefetin yöneticiler üzerindeki sonuçları’ alt ölçeği 7 maddeden oluşmakta olup, açıkladığı varyans % 62.76, alfa değeri ise .90 olarak hesaplanmıştır. ‘Muhalefetin okul üzerindeki sonuçları’ alt ölçeği ise 7 maddeden oluşmakta olup, açıkladığı varyans % 66.87, alfa değeri ise .91 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler dikkate alındığında ölçeğin bütünü ve alt boyutlarının güvenilir ve uygulanabilir olduğu görülmektedir.

2.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği

Örgütsel Güven Algı Ölçeği: sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerini belirlemek amacıyla Daboval, Comish, Swindle ve Gaster (1994) tarafından geliştirilen ve Kamer (2001) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ve Polat (2007) tarafından geçerlik ve güvenilirlik analizi tekrar yapılan okullarda örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “ara sıra katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” arasında derecelendirilmiş 5’li likert tipinde oluşan 21 maddelik bir ölçektir. Ölçeğin, yapılan güvenilirlik analizinde güvenilirlik katsayısının .96 olduğu görülmüştür. Yapı geçerliliğini görmek amacıyla yapılan faktör analizinde 21 maddelik okula güven ölçeğindeki tüm maddeleri tek faktör altında toplandığı ve faktör yük

değerlerinin .45'ten büyük olduğu görülmüştür. Bu nedenle bütün maddeler değerlendirilmeye alınıp ölçeğin son hali verilmiştir.

2.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırmanın amaçları doğrultusunda toplanan veriler; öncelikle araştırmanın birinci ve ikinci araştırma sorularının cevaplarını tespit etmek amacıyla ortalama, yüzde ve standart sapma betimlemeli istatistikleri kullanılarak sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel muhalefet algı düzeylerinin betimlemeleri yapılmıştır. Betimlemeli istatistikler değerlendirilirken ölçeklerde yer alan seçeneklerin sınırları; *Her zaman* = 5.00-4.20, *çoğunlukla* = 4.19-3.40, *ara sıra* =3.39-2.60, *nadiren* =2.59-1.80, *hiçbir zaman* =1.79-1.00 olacak şekilde değerlendirilmiştir (Balcı, 2002).

Daha sonra üçüncü araştırma sorusunun cevabını tespit etmek amacıyla cinsiyete, sendiya üye olma durumuna göre örgütsel güven ve örgütsel muhalefet ve alt boyutlarını karşılaştırmada bağımsız t-testi kullanılmıştır. Kıdeme göre örgütsel güven ve örgütsel muhalefet ve alt boyutlarını karşılaştırmada ise ANOVA analizi kullanılmıştır.

Dördüncü araştırma sorusunun cevabını tespit etmek amacıyla örgütsel güven ile muhalif davranışlar ve alt boyutlarından elde edilen puan ortalamaları arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

BÖLÜM 3. BULGULAR

Bu bölümünde araştırmanın, araştırma soruları temelinde elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Bulgular genel araştırma soruları temelinde başlıklar ve alt araştırma soruları temelinde de alt başlıklar halinde sunulmuştur.

Bulgular

3.1. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyine Ait Bulgular

Bu çalışmanın birinci araştırma sorusu “*Sınıf öğretmenlerin örgütsel güvenleri ne düzeydedir?*” şeklindedir. Bu birinci araştırma sorusunun ait sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ölçeğindeki maddelere verdikleri cevapların ortalama ve standart sapmalarına ait bulgular Çizelge 2’de verilmiştir.

Çizelge 2: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Ölçeğindeki Maddelere Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapmalarına Ait Bulgular

| Örgütsel Güven Ölçeği Maddeleri | X | SS |
|---|------|------|
| Okulumuzda alınan kararlarla ilgili duygularımı belirtmekten ve önerilerde bulunmaktan çekinmem. | 3,83 | 1,19 |
| Okulumdaki ilişkilerim olumlu ve keyiflidir. | 3,81 | 1,25 |
| Okulumuzda yöneticilerle öğretmenlerin doğrudan iletişim kurabildikleri bir ortam vardır. | 3,80 | 1,28 |
| Okulumuzda öğretmenlerle yöneticiler arasındaki iletişim kanalları her zaman açıktır. | 3,77 | 1,26 |
| Okulumuzda öğretmenleri ilgilendiren bilgiler zamanında iletilir. | 3,76 | 1,26 |
| Okulumuz, çalışanların ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır. | 3,76 | 1,28 |
| Okulumuzda öğretmenlerin bilmesi gereken bilgiler tüm öğretmenlere tam ve doğru olarak aktarılır. | 3,72 | 1,25 |
| Okulumuzda öğretmenler birbirleriyle rahatça iletişim kurabilir. | 3,69 | 1,30 |
| Okulumuzda disiplinle ilgili uygulama ancak haklı ve gerekli durumlarda uygulanır. | 3,64 | 1,29 |
| Bu okul önceden aldığı kararlara uygun davranır. | 3,59 | 1,28 |
| Bu okulda alınan kararlar herkese hakkaniyetle uygulanır. | 3,58 | 1,26 |
| Okulumuzdaki çalışma saatleri ve iş programları, çalışanlara hem işlerinin gereklerini yerine getirebilme hem de ailelerine zaman ayırabilme olanağı tanır. | 3,58 | 1,28 |
| Okulumuz öğretmenlerin kendilerini geliştirme ve yükseltme isteklerini destekler. | 3,58 | 1,28 |

X = Aritmetik Ortalama, SS = Standart Sapma

Çizelge 2 (devamı): Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Ölçeğindeki Maddelere Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapmalarına Ait Bulgular

| Örgütsel Güven Ölçeği Maddeleri | X | SS |
|---|-------------|-------------|
| Okulda alınan kararlar gerek duyulduğunda gözden geçirilerek güncellenir. | 3,57 | 1,30 |
| Bu okulda alınan kararlar öğretmenlere adil uygulanır. | 3,55 | 1,29 |
| Okulumuzda her şey açıklıkla yürütülür, gizli saklı uygulamalar yoktur. | 3,54 | 1,26 |
| Bu okulda yeni göreve başlayanlara okulla ilgili yeterince bilgi sağlanır. | 3,49 | 1,39 |
| Okulumuz çalışanlarına yeterince eğitim olanağı sağlanır. | 3,42 | 1,31 |
| Okulumuz personelini koruyarak ona gerekli desteği sağlar. | 3,41 | 1,28 |
| Bu okulda iş ile ilgili beklenti ve sorumluluklar, hem okulun hedeflerini karşılayacak hem de çalışanların sağlık ve mutluluğunu dikkate alacak şekilde tasarlanmıştır. | 3,39 | 1,29 |
| Bu okulun uygulanacak kararlar öğretmenlerinde görüşleri alınarak oluşturulur. | 3,38 | 1,29 |
| Toplam | 3,61 | 1,28 |

X = Aritmetik Ortalama, SS = Standart Sapma

Çizelge 2 incelendiğinde; sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin toplam puan ortalamasının 3,61 olduğu görülmektedir. Yine Çizelge 2’de görüldüğü gibi ölçeğin bütün maddelerine katılımın çoğunlukla sınırı (3,40-4,20) içinde kaldığı bu sınırında ara sıraya yakın, yani 3,40-3,80 aralığındadır. Bu durum sınıf öğretmenlerinin ara sıranın üstünde çoğunlukla eğitim örgütüne güvendiklerini göstermektedir.

Çizelge 2’de maddeler tek tek incelendiğinde; sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven konusunda en fazla sahip olduğu düşünceler “Okulumuzda alınan kararlarla ilgili duygularımı belirtmekten ve önerilerde bulunmaktan çekinmem.” (X=3,83), “Okulumdaki ilişkilerim olumlu ve keyiflidir.” (X=3,81) “Okulumuzda yöneticilerle öğretmenlerin doğrudan iletişim kurabildikleri bir ortam vardır.” (X=3,80) şeklinde sıralanabilir. Daha sonraki düşünceleri ise “Okulumuzda öğretmenlerle yöneticiler arasındaki iletişim kanalları her zaman açıktır.” (X=3,77), “Okulumuzda öğretmenleri ilgilendiren bilgiler zamanında iletilir.” (X=3,76), “Okulumuz, çalışanların ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır.” (X=3,76), “Okulumuzda öğretmenlerin bilmesi gereken bilgiler tüm öğretmenlere tam ve doğru olarak aktarılır.” (X=3,72) ve “Okulumuzda öğretmenler birbirleriyle rahatça iletişim kurabilir.” (X=3,69) şeklinde sıralandığı görülmektedir. Daha sonraki maddelere katılım biraz azalsada yine “Okulumuzda disiplinle ilgili uygulama ancak haklı ve gerekli durumlarda uygulanır.” (X=3,64), “Bu okul önceden aldığı kararlara uygun davranır.” (X=3,59), “Bu okulda alınan kararlar herkese hakkaniyetle uygulanır.”

(X=3,58), “Okulumuzdaki çalışma saatleri ve iş programları, çalışanlara hem işlerinin gereklerini yerine getirebilme hem de ailelerine zaman ayırabilme olanağı tanır.” (X=3,58), “Okulumuz öğretmenlerin kendilerini geliştirme ve yükseltme isteklerini destekler.” (X=3,58), “Okulda alınan kararlar gerek duyulduğunda gözden geçirilerek güncellenir.” (X=3,57), “Bu okulda alınan kararlar öğretmenlere adil uygulanır.” (X=3,55) ve “Okulumuzda her şey açıklıkla yürütülür, gizli saklı uygulamalar yoktur.” (X=3,54) maddelerinde öğretmenlerin çoğunlukla eğitim örgütüne güvendikleri görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin eğitim örgütünde en az güvendikleri maddelerin ise “Bu okulda yeni göreve başlayanlara okulla ilgili yeterince bilgi sağlanır.” (X=3,49), “Okulumuz çalışanlarına yeterince eğitim olanağı sağlanır.” (X=3,42), “Okulumuz personelini koruyarak ona gerekli desteği sağlar.” (X=3,41), “Bu okulda iş ile ilgili beklenti ve sorumluluklar, hem okulun hedeflerini karşılayacak hem de çalışanların sağlık ve mutluluğunu dikkate alacak şekilde tasarlanmıştır.” (X=3,39) ve “Bu okulun uygulanacak kararlar öğretmenlerinde görüşleri alınarak oluşturulur.” (X=3,38) şeklinde sıralandığı görülmektedir.

Örgütsel güven ölçeği bir bütün olarak değerlendirildiğinde, sınıf öğretmenlerinin kararsız kalmadığı ara sıra ölçütünün sınırına yakın dahi olsa çoğunlukla sınırları içerisinde eğitim örgütüne güvendikleri söylenebilir.

3.2. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Düzeylerine Ait Bulgular

Bu çalışmanın ikinci araştırma sorusu “Sınıf öğretmenlerin örgütsel muhalefet algıları ne düzeydedir?” şeklindedir. Bu ikinci araştırma sorusuna ait bulgular; sınıf öğretmenlerin örgütsel muhalefet nedenleri, sınıf öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları ve sınıf öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranış sergilemelerinin öğretmen, yönetici ve okul açısından sonuçları olmak üzere üç başlık altında verilmiştir.

3.2.1. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Nedenlerine Ait Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet ölçeğinin, örgütsel muhalefet nedenleri bölümünde yer alan maddelere verdikleri cevaplar; kişisel nedenler ve yönetsel nedenler olmak üzere iki bölüm halinde verilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet nedenlerinden, kişisel nedenler maddelerine verdikleri cevapların ortalama ve standart sapmalarına ait bulgular Çizelge 3’de verilmiştir.

Çizelge 3: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Nedenlerinden Kişisel Nedenler Maddelerine Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapmalarına Ait Bulgular

| Örgütsel Muhalefetin Kişisel Neden Maddeleri | X | SS |
|---|-------------|-------------|
| Bana hakaret etmesi | 3,22 | 1,91 |
| Kendi politik görüşünü bana kabul ettirmeye çalışması | 3,21 | 1,83 |
| Kendisi gibi düşünmediğim için beni baskı altına almaya çalışması | 3,20 | 1,84 |
| Bana karşı fiili tacizde bulunması | 3,19 | 1,99 |
| Yasal haklarımı kullanmamı engellemeye çalışması | 3,19 | 1,76 |
| Bana karşı sözlü tacizde bulunması | 3,19 | 1,97 |
| Benden yasadışı bir iş yapmamı istemesi | 3,14 | 1,96 |
| İş yapma biçimime müdahale etmesi | 2,99 | 1,65 |
| İşlerini yasalara aykırı bir biçimde yapması | 2,95 | 1,82 |
| Toplam | 3,14 | 1,86 |

X = Aritmetik Ortalama, SS = Standart Sapma

Çizelge 3 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefetlerinin kişisel nedenlerinin puan ortalamasının ($X=3,14$) ara sıra düzeyinde olduğu görülmektedir. Ancak standart sapma değeri ($SS=1,86$) dikkate alındığında sınıf öğretmenlerinin bu konudaki görüşlerinin değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Yani bazı öğretmenler, ölçekte yer alan bu maddeleri muhalefet nedeni olarak görmezken bazıları ise muhalefet nedeni olarak görmektedir.

Çizelge 3’de maddeler tek tek incelendiğinde; “*Bana hakaret etmesi*” ($X=3,22$, $SS=1,91$), “*Kendi politik görüşünü bana kabul ettirmeye çalışması*” ($X=3,21$, $SS=1,83$), “*Kendisi gibi düşünmediğim için beni baskı altına almaya çalışması*” ($X=3,20$, $SS=1,84$), “*Bana karşı fiili tacizde bulunması*” ($X=3,19$, $SS=1,99$), “*Yasal haklarımı kullanmamı engellemeye çalışması*” ($X=3,19$, $SS=1,76$), “*Bana karşı sözlü tacizde bulunması*” ($X=3,19$, $SS=1,97$), “*Benden yasadışı bir iş yapmamı istemesi*” ($X=3,14$, $SS=1,96$), “*İş yapma biçimime müdahale etmesi*” ($X=2,99$, $SS=1,65$) ve “*İşlerini yasalara aykırı bir biçimde yapması*” ($X=2,95$, $SS=1,82$) maddelerinde sınıf öğretmenlerinin ara sıra düzeyinde görüşlerinin olduğu görülmektedir. Yine maddelerin standart sapma değerlerine bakıldığında, standart sapma değerlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, sınıf öğretmenlerinin muhalefet nedenlerinden kişisel nedenlere bazı öğretmenlerin katıldıkları bazı öğretmenlerin ise katılmadıkları yönünde görüşlere sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet nedenlerinden yönetsel nedenler maddelerine verdikleri cevapların ortalama ve standart sapmalarına ait bulgular Çizelge 4’de verilmiştir.

Çizelge 4: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Nedenlerinden Yönetsel Nedenler Maddelerine Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapmalarına Ait Bulgular

| Örgütsel Muhalefetin Yönetsel Neden Maddeleri | X | SS |
|--|-------------|-------------|
| Beni ilgilendiren konularda bana danışmadan karar alması | 3,30 | 1,48 |
| Benimle gayri ciddi bir üslupla konuşması | 3,15 | 1,78 |
| Öğretmenler arasında çeşitli nedenlerle ayrımcılık yapması | 3,11 | 1,61 |
| Bazı öğretmenleri kayırması | 3,08 | 1,53 |
| Görevleri adaletsiz dağıtması | 2,97 | 1,58 |
| Verimli çalışabileceğim bir çalışma ortamı yaratmaması | 2,94 | 1,56 |
| Okulda yaşadığım sorunlara karşı duyarsız olması | 2,93 | 1,59 |
| Kaynakları adaletsiz dağıtması | 2,89 | 1,59 |
| Kendisine iletilen sorunlara karşı duyarsız olması | 2,85 | 1,54 |
| Yetkilerini kişisel çıkarları için kullanması | 2,85 | 1,75 |
| Okul araç-gerecini kişisel amaçları için kullanması | 2,84 | 1,71 |
| Politik görüşlerini açık seçik belli etmesi | 2,83 | 1,71 |
| Sicil puanımı hak ettiğimden düşük vermesi | 2,81 | 1,73 |
| Okul kaynaklarını verimsiz kullanması | 2,71 | 1,56 |
| İşini özen göstermeden yapması | 2,69 | 1,47 |
| Toplam | 2,93 | 1,61 |

X = Aritmetik Ortalama, SS = Standart Sapma

Çizelge 4 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefetlerinin yönetsel nedenlerinin puan ortalamasının ($X=2,93$) ara sıra düzeyinde olduğu görülmektedir. Ancak standart sapma değeri ($SS=1,61$) dikkate alındığında sınıf öğretmenlerinin bu konudaki görüşlerinin değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Yani bazı öğretmenler, ölçekte yer alan bu maddeleri muhalefet nedeni olarak görmezken bazıları ise muhalefet nedeni olarak görmektedir.

Çizelge 4’de maddeler tek tek incelendiğinde; “Beni ilgilendiren konularda bana danışmadan karar alması”, ($X=3,30$, $SS=1,48$), “Benimle gayri ciddi bir üslupla konuşması” ($X=3,15$, $SS=1,78$), “Öğretmenler arasında çeşitli nedenlerle ayrımcılık yapması” ($X=3,11$, $SS=1,61$), “Bazı öğretmenleri kayırması” ($X=3,08$, $SS=1,53$) ve “Görevleri adaletsiz dağıtması” ($X=2,97$, $SS=1,58$) muhalefetin yönetsel maddelerinde

öğretmen görüşlerinin ara sıra düzeyinde olsa dahi ölçeğin diğer yönetsel nedensel maddelerinde biraz daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. “*Verimli çalışabileceğim bir çalışma ortamı yaratmaması*” (X=2,94, SS=1,56), “*Okulda yaşadığım sorunlara karşı duyarsız olması*” (X=2,93, SS=1,59), “*Kaynakları adaletsiz dağıtması*” (X=2,89, SS=1,59), “*Kendisine iletilen sorunlara karşı duyarsız olması*” (X=2,85, SS=1,54), “*Yetkilerini kişisel çıkarları için kullanması*”, “*Yetkilerini kişisel çıkarları için kullanması*” (X=2,85, SS=1,75), “*Okul araç-gerecini kişisel amaçları için kullanması*” (X=2,84, SS=1,71), “*Politik görüşlerini açık seçik belli etmesi*” (X=2,83, SS=1,71), “*Sicil puanımı hak ettiğimden düşük vermesi*” (X=2,81, SS=1,73), “*Okul kaynaklarını verimsiz kullanması*” (X=2,71, SS=1,56) ve “*İşini özen göstermeden yapması*” (X=2,69, SS=1,47) maddelerinde ise sınıf öğretmenlerinin görüşlerin daha düşük düzeyde olduğu görülsede yine arasıra düzeyinde olduğu görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet nedenleri kişisel ve yönetsel nedenler birlikte ele alındığında her iki nedeninde arasıra düzeyinde olduğu söylenebilir. Bununla birlikte kişisel nedenlerin, yönetsel nedenlerden daha yüksek düzeyde olduğu yine kişisel nedenlerin standart sapmasının daha yüksek olduğu yani kişisel neden görüşlerinin değişkenliğinde daha fazla olduğu söylenebilir.

3.2.2. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Davranışlarına Ait Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet ölçeğinin, örgütsel muhalefet davranışları bölümünde yer alan maddelere verdikleri cevaplar haber uçurma, açık muhalefet ve örtük muhalefet olmak üzere üç bölüm başlığında verilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet davranış maddelerine verdikleri cevapların ortalama ve standart sapmalarına ait bulgular Çizelge 5’te verilmiştir.

Çizelge 5: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Davranış Maddelerine Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapmalarına Ait Bulgular

| Örgütsel Muhalefetin Yönetsel Neden Maddeleri | | X | SS |
|--|--|-------------|-------------|
| Haber Uçurma | Üst makamlara gider durumu onlara anlatırım | 2,55 | 1,39 |
| | Konuyu sendika, siyasi parti ya da diğer sivil toplum kuruluşlarına iletirim | 2,33 | 1,51 |
| | Yöneticiyi yetkili makamlara şikâyet ederim | 2,27 | 1,36 |
| | Yöneticiye dava açarım | 1,86 | 1,28 |
| | Konu hakkında basın kuruluşlarına bilgi veririm | 1,40 | 0,83 |
| | Toplam | 2,08 | 1,27 |
| Açık Muhalefet | Yöneticinin kendisine itiraz ederim | 3,73 | 1,41 |
| | Yöneticiyi uyarırım | 3,58 | 1,39 |
| | Yöneticiden kendi istediğim biçimde durumu düzeltmesini talep ederim | 3,52 | 1,42 |
| | Yönetici ile tartışır, onu ikna etmeye çalışırım | 2,77 | 1,44 |
| | Toplam | 3,40 | 1,41 |
| Örtük Muhalefet | Derslerim dışında okulda zaman geçirmem | 2,96 | 1,47 |
| | Yöneticiye karşı iş arkadaşlarımla desteğini kazanmaya çalışırım | 2,65 | 1,50 |
| | Bu konuları iş dışındaki arkadaşlarıma anlatırım | 2,46 | 1,54 |
| | Gönüllü olarak yer aldığım okul içi etkinliklerden el çekerim | 2,27 | 1,41 |
| | Okul personeli ile ilgili düzenlen etkinliklere yöneticinin de bulunması durumunda katılmam. | 2,12 | 1,38 |
| | Yöneticinin benden istediği işleri yapmayı reddederim | 2,10 | 1,43 |
| | Yöneticinin bulunduğu ortamları terk ederim | 1,92 | 1,36 |
| | Yöneticiye küserim | 1,74 | 1,35 |
| | Toplam | 2,28 | 1,43 |

X = Aritmetik Ortalama, SS = Standart Sapma

Çizelge 5 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin açık muhalefet davranış düzeylerinin ($X=3,40$, $SS=1,41$), haber uçurma davranış düzeyi ($X=2,08$, $SS=1,27$) ve örtük muhalefet davranış düzeyinden ($X=2,28$, $SS=1,43$) daha yüksek ve çoğunlukla arasına sınırında olduğu görülmektedir. Haber uçurma ve örtük muhalefet düzeylerinin ise düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin açık muhalefet davranış düzeyleri Çizelge 5'te incelendiğinde “Yöneticinin kendisine itiraz ederim” ($X=3,73$, $SS=1,41$) davranışının en yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu davranışı “Yöneticiyi uyarırım” ($X=3,58$, $SS=1,39$) ve “Yöneticiden kendi istediğim biçimde durumu düzeltmesini talep ederim” ($X=3,52$, $SS=1,42$) davranışları çoğunlukla düzeyinde takip etmektedir. “Yönetici ile

tartışır, onu ikna etmeye çalışırım” (X=2,77, SS=1,41) davranışının ise daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin haber uçurma muhalefet davranış düzeyleri Tablo 4.4’de incelendiğinde; *“Üst makamlara gider durumu onlara anlatırım”* (X=2,55, SS=1,39) *“Konuyu sendika, siyasi parti ya da diğer sivil toplum kuruluşlarına iletirim”* (X=2,33, SS=1,51) ve *“Yöneticiyi yetkili makamlara şikâyet ederim”* (X=2,27, SS=1,36) düzeylerinin arasına düzeyinden daha düşük olduğu görülmektedir. *“Yöneticiye dava açarım”* (X=1,86, SS=1,28) ve *“Konu hakkında basın kuruluşlarına bilgi veririm.”* (X=1,40, SS=0,83) davranışlarının ise çok çok düşük düzeyde olduğu ve standart sapmasının da düşük olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan yöneticiye dava açma ve konu hakkında basın kuruluşlarına bilgi verme davranışlarının yok denecek kadar az olduğu yorumu yapılabilir.

Sınıf öğretmenlerinin örtük muhalefet davranış düzeyleri Çizelge 5’te incelendiğinde; *“Derslerim dışında okulda zaman geçirmem”* (X=2,96, SS=1,47), *“Yöneticiye karşı iş arkadaşlarımdan desteğini kazanmaya çalışırım”* (X=2,65, SS=1,50) ve *“Bu konuları iş dışındaki arkadaşlarıma anlatırım.”* (X=2,46, SS=1,54) örtük muhalefet davranışlarının en fazla düzeyde gösterildiği görülsede düşük düzeye yakın ara sıra düzeyinde sergilendiği görülmektedir. *“Gönüllü olarak yer aldığım okul içi etkinliklerden el çekerim”* (X=2,27, SS=1,41), *“Okul personeli ile ilgili düzenlenen etkinliklere yöneticinin de bulunması durumunda katılmam.”* (X=2,12, SS=1,38) ve *“Yöneticinin benden istediği işleri yapmayı reddederim.”* (X=2,10, SS=1,43) maddelerini sergileme düzeylerinin ise düşük düzeyde olduğu görülmektedir. *“Yöneticinin bulunduğu ortamları terk ederim”* (X=1,92, SS=1,36) ve *“Yöneticiye küserim”* (X=1,74, SS=1,35) davranışlarının en düşük düzeyde sergilendiği görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet ölçeği muhalif davranışlar bölümündeki sorulara verdikleri cevaplara ait bulgular birlikte incelendiğinde; öğretmenlerin açık muhalefet davranışlarını daha fazla sergiledikleri, örtük muhalefeti ara sıradan daha düşük düzeyde sergiledikleri ve haber uçurma davranışlarını ise çok çok az sergiledikleri sonucuna ulaşılabilir.

3.2.3. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Davranış Sergilemelerinin Sonuçlarına Ait Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet ölçeğinin, örgütsel muhalefetin sonuçları bölümünde yer alan maddeler öğretmen, yönetici ve okul açısından sonuçları olmak üzere üç başlık altında verilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet davranış sergilemelerinin öğretmen açısından sonuçları maddelerine verdikleri cevapların ortalama ve standart sapmalarına ait bulgular Çizelge 6’da verilmiştir.

Çizelge 6: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Davranış Sergilemelerinin Öğretmen Açısından Sonuçları Maddelerine Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapmalarına Ait Bulgular

| Örgütsel Muhalefetin Sergilemenin Öğretmen Açısından Sonuçları Maddeleri | X | SS |
|---|-------------|-------------|
| Açığımı arar | 3,09 | 1,43 |
| Beni sıkı denetim altına alır | 3,08 | 1,46 |
| İş yükümü artırır | 2,99 | 1,47 |
| Çeşitli ortamlarda yokmuşum gibi davranır | 2,95 | 1,47 |
| Okulla ilgili görüşlerimi dikkate almaz | 2,85 | 1,46 |
| Ders programımı dağınık hazırlar | 2,77 | 1,50 |
| Benimle işbirliğinden kaçınır | 2,76 | 1,39 |
| Benimle iletişimi keser | 2,66 | 1,39 |
| Beni, sahip olduğun niteliklere uygun olmayan işlerde görevlendirir | 2,63 | 1,47 |
| Hakkımda soruşturma açar | 2,61 | 1,44 |
| Beni tehdit eder | 2,50 | 1,46 |
| Beni okul etkinliklerinden dışlar | 2,48 | 1,35 |
| Toplam | 2,78 | 1,44 |

X = Aritmetik Ortalama, SS = Standart Sapma

Çizelge 6 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin muhalif davranış sergilediğinde öğretmen açısından sonuçlarının; “Açığımı arar” (X=3,09, SS=1,43), “Beni sıkı denetim altına alır” (X=3,08, SS=1,46) ve “İş yükümü artırır” (X=2,99, SS=1,47) şeklinde arasına düzeyinde olduğu görülmektedir. Daha sonra ise “Çeşitli ortamlarda yokmuşum gibi davranır” (X=2,95, SS=1,47), “Okulla ilgili görüşlerimi dikkate almaz.” (X=2,85, SS=1,46), “Ders programımı dağınık hazırlar.” (X=2,77, SS=1,50), “Benimle işbirliğinden kaçınır.” (X=2,76, SS=1,39), “Benimle iletişimi keser.” (X=2,66, SS=1,39), “Beni, sahip olduğun niteliklere uygun olmayan işlerde görevlendirir.”

($X=2,63$, $SS=1,47$) ve “*Hakkında soruşturma açar.*” ($X=2,61$, $SS=1,44$) sonuçlarının ise nadirene yakın arasıra düzeyinde olduğu görülmektedir. “*Beni tehdit eder.*” ($X=2,50$, $SS=1,46$) ve “*Beni okul etkinliklerinden dışlar.*” ($X=2,48$, $SS=1,35$) sonuçlarının ise nadiren düzeyde olduğu görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet davranış sergilemelerinin yönetici açısından sonuçları maddelerine verdikleri cevapların ortalama ve standart sapmalarına ait bulgular Çizelge 7’de verilmiştir.

Çizelge 7: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Davranış Sergilemelerinin Yönetici Açısından Sonuçları Maddelerine Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapmalarına Ait Bulgular

| Örgütsel Muhalefetin Sergilemenin Yönetici Açısından Sonuçları Maddeleri | X | SS |
|---|-------------|-------------|
| Kendisine destek arar | 2,39 | 1,34 |
| Duyarsız kalır | 2,34 | 1,28 |
| Değerinin anlaşılmadığından yakınır | 2,30 | 1,32 |
| Öğretmenlerle iletişimi bozular | 2,08 | 1,15 |
| Okuldaki gücünü kaybeder | 1,93 | 1,01 |
| Karar alma gücünü kaybeder | 1,86 | 0,94 |
| Yalnızlaşır | 1,85 | 0,96 |
| Toplam | 2,11 | 1,14 |

X = Aritmetik Ortalama, SS = Standart Sapma

Çizelge 7 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin muhalif davranış sergilemelerinin yönetici açısından sonuçlarının; “*Kendisine destek arar*” ($X=2,39$, $SS=1,34$), “*Duyarsız kalır.*” ($X=2,34$, $SS=1,28$), “*Değerinin anlaşılmadığından yakınır.*” ($X=2,30$, $SS=1,32$) ve “*Öğretmenlerle iletişimi bozular.*” ($X=2,08$, $SS=1,15$) maddelerinde nadiren olduğu görülmektedir. “*Okuldaki gücünü kaybeder.*” ($X=1,93$, $SS=1,01$), “*Karar alma gücünü kaybeder.*” ($X=1,86$, $SS=0,94$) ve “*Yalnızlaşır.*” ($X=1,85$, $SS=0,96$) maddelerinde ise hiçbir zamana sınırına yakın nadiren olduğu görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet davranış sergilemelerinin okul açısından sonuçları maddelerine verdikleri cevapların ortalama ve standart sapmalarına ait bulgular Çizelge 8’de verilmiştir.

Çizelge 8: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Davranış Sergilemelerinin Okul Açısından Sonuçları Maddelerine Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapmalarına Ait Bulgular

| Örgütsel Muhalefetin Sergilemenin Okul Açısından Sonuçları Maddeleri | X | SS |
|---|-------------|-------------|
| Özdenetim gelişir | 2,79 | 1,23 |
| Demokratik süreçler gelişir | 2,67 | 1,20 |
| Adalet sağlanır | 2,67 | 1,18 |
| Okulun etkililiği artar | 2,66 | 1,13 |
| Etik dışı ve hukuk dışı uygulamalar son bulur | 2,64 | 1,13 |
| Öğretmenlere ve öğrenciler dönük kötü muameleler son bulur | 2,61 | 1,14 |
| Yenileşme başlar | 2,56 | 1,11 |
| Toplam | 2,66 | 1,16 |

X = Aritmetik Ortalama, SS = Standart Sapma

Çizelge 8 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin muhalif davranış sergilemelerinin okul açısından sonuçlarının; “Özdenetim gelişir.” (X=2,79, SS=1,23), “Demokratik süreçler gelişir.” (X=2,67, SS=1,20), “Adalet sağlanır.” (X=2,67, SS=1,18), “Okulun etkililiği artar.” (X=2,66, SS=1,13), “Etik dışı ve hukuk dışı uygulamalar son bulur” (X=2,64, SS=1,13) ve “Öğretmenlere ve öğrenciler dönük kötü muameleler son bulur” (X=2,61, SS=1,14) maddelerinde ara sıra düzeyinde olduğu görülmektedir. “Yenileşme başlar” (X=2,56, SS=1,11) maddesinde ise nadiren olduğu görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin, örgütsel muhalefet davranışı sergilemelerinin öğretmen, yönetici ve okul açısından sonuçlarının ortalama puanlarına göre nadiren düzeyinde gerçekleşeceği algısına sahip oldukları söylenebilir. Bununla birlikte muhalefetin sonuçlarından en fazla öğretmenin sonra okulun en azda yöneticinin etkileneceği algısına sahip oldukları söylenebilir. Öğretmen açısından öğretmenin açığını arama ve sıkı denetime alma sonuçlarının oluşma algısı daha yüksektir. Okul açısından ise demokratik ortamın gelişeceği, özdenetimin oluşacağı ve adaletin sağlanacağı gibi olumlu sonuçlarına katılım düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.3. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyet, Kadın ve Sendikaya Üye Olma Durumlarına Ait Bulgular

Bu çalışmanın üçüncü araştırma sorusu “Cinsiyet, kıdem ve sendikaya üye olma durumlarına göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel güvenleri ve örgütsel muhalefet

davranışları farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu üçüncü araştırma sorusunun ait bulgular; cinsiyet, sendikaya üye olup olmama ve kıdem değişkenleri olmak üzere üç başlık altında verilmiştir.

3.3.1. Cinsiyete Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Karşılaştırmalarına Ait Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel muhalefet ölçeğinin, örgütsel muhalefet nedenleri ve alt boyutları, örgütsel muhalefet davranışları ve alt boyutları ve örgütsel muhalefetin sonuçları alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız t-testi ile analiz edilmiştir. Bağımsız t-testi sonuçları Çizelge 9’da verilmiştir.

Çizelge 9: Cinsiyete Göre Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Ait Bağımsız T-Testi Sonuçları

| | | N | X | SS | t | sd | p |
|--------------------------------|--------------------------|--------|-------|--------|--------|--------|---------|
| Muhalefetin Nedenleri | Yönetsel Nedenler | 97 (K) | 25,62 | 15,87 | -2,968 | 98,511 | 0,004** |
| | | 47 (E) | 33,53 | 14,56 | | | |
| | Kişisel Nedenler | 97 (K) | 40,98 | 20,75 | -2,260 | 142 | 0,025* |
| | | 47 (E) | 49,30 | 20,62 | | | |
| | Toplam | 97 (K) | 40,01 | 15,47 | -2,319 | 142 | 0,022* |
| | | 47 (E) | 46,36 | 15,27 | | | |
| Muhalefetin Davranışlar | Haber Uçurma | 97 (K) | 10,20 | 5,30 | -,591 | 142 | 0,556 |
| | | 47 (E) | 10,74 | 5,07 | | | |
| | Açık Muhalefet | 97 (K) | 12,92 | 4,91 | -2,688 | 142 | 0,008** |
| | | 47 (E) | 15,13 | 3,97 | | | |
| | Örtük Muhalefet | 97 (K) | 16,90 | 8,00 | -2,381 | 142 | 0,019* |
| | | 47 (E) | 20,49 | 9,43 | | | |
| Toplam | 97 (K) | 40,01 | 15,47 | -2,319 | 142 | 0,022* | |
| | 47 (E) | 46,36 | 15,27 | | | | |
| Muhalefetin Sonuçları | Öğretmen | 97 (K) | 30,44 | 15,18 | -2,765 | 142 | 0,006** |
| | | 47 (E) | 37,89 | 15,13 | | | |
| | Yönetici | 97 (K) | 14,75 | 6,25 | ,264 | 142 | 0,792 |
| | | 47 (E) | 14,45 | 7,02 | | | |
| | Okul | 97 (K) | 18,12 | 6,54 | -1,304 | 142 | 0,194 |
| | | 47 (E) | 19,79 | 8,36 | | | |
| Örgütsel Güven Ölçeği | | 97 (K) | 75,29 | 24,01 | -1,120 | 142 | 0,265 |

Çizelge 9 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin cinsiyete göre muhalefetin “yönetsel nedenleri” boyutunda [t(98,511)=-2,968, p< 0,01] ve “kişisel nedenleri” boyutunda [t(142)= -2,260, p<0,05] ve muhalefetin nedenleri toplam puan ortalamaları arasında [t(142)=-2,319, p<0,05] erkekler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Cinsiyete göre sınıf öğretmenlerinin muhalif davranışları incelendiğinde ise açık muhalefet boyutunda [t(142)=-2,688, p<0,01], örtük muhalefet boyutunda [t(142)=-2,381, p<0,05] ve muhalif davranışlar toplam puanları arasında [t(142)=-2,319, p< 0,05] erkekler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunurken, haber uçurma boyutunda [t(142)=-,591, p>0,05] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Cinsiyete göre sınıf öğretmenlerinin muhalif davranış sergilemelerin sonuçları incelendiğinde ise öğretmen açısından sonuçları boyutunda [t(142)=-2,765, p<0,01] erkekler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunurken, yönetici açısından sonuçları [t(142)=0,264, p>0,05] ve okul açısından sonuçları [t(142)=-1,304, p>0,05] arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Cinsiyete göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri incelendiğinde ise puanlar arasında [t(142)=-1,120, p>0,05] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Cinsiyete göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet ve örgütsel güven ölçeği puanları bir bütün olarak incelendiğinde erkeklerin muhalefetin nedenleri ve alt boyutları algı düzeylerinde, muhalif davranışlar ve açık ve örtük muhalefet alt boyutlarında ve öğretmen açısından muhalefetin sonuçlarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha yüksek algı düzeyine sahip oldukları söylenebilir. Diğer taraftan muhalif davranışlar haber uçurma alt boyutunda, yönetici ve okul açısından muhalefetin sonuçlarında ve örgütsel güven algı düzeylerinde kadın ve erkek öğretmenlerin algı düzeylerinde bir fark olmadığı söylenebilir.

3.3.2. Sendikaya Üye Olma Durumuna Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Karşılaştırmalarına Ait Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin sendikaya üye olma durumuna göre örgütsel muhalefet ölçeğinin, örgütsel muhalefet nedenleri ve alt boyutları, örgütsel muhalefet davranışları ve alt boyutları ve örgütsel muhalefetin sonuçları alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız t-testi ile analiz edilmiştir. Bağımsız t-testi sonuçları Çizelge 10’da verilmiştir.

Çizelge 10: Sendikaya Üye Olma Durumuna Göre Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Ait Bağımsız T-Testi Sonuçları

| | | N | X | SS | t | sd | p |
|--------------------------------|--------------------------|--------|-------|-------|-------|---------|---------|
| Muhalefetin Nedenleri | Yönetmel Nedenler | 70 (V) | 32,20 | 15,03 | 2,846 | 146 | 0,005** |
| | | 78 (Y) | 25,00 | 15,66 | | | |
| | Kişisel Nedenler | 70 (V) | 48,77 | 21,40 | 2,575 | 146 | 0,011* |
| | | 78 (Y) | 40,04 | 19,85 | | | |
| | Toplam | 70 (V) | 80,97 | 35,19 | 2,768 | 146 | 0,006** |
| | | 78 (Y) | 65,04 | 34,76 | | | |
| Muhalefetin Davranışlar | Haber Uçurma | 70 (V) | 11,21 | 5,29 | 1,784 | 146 | 0,076 |
| | | 78 (Y) | 9,68 | 5,16 | | | |
| | Açık Muhalefet | 70 (V) | 14,77 | 4,33 | 2,906 | 146 | 0,004** |
| | | 78 (Y) | 12,54 | 4,95 | | | |
| | Örtük Muhalefet | 70 (V) | 20,81 | 9,11 | 3,432 | 137,066 | 0,001** |
| | | 78 (Y) | 15,99 | 7,86 | | | |
| | Toplam | 70 (V) | 46,80 | 16,22 | 3,381 | 146 | 0,001** |
| | | 78 (Y) | 38,21 | 14,70 | | | |
| Muhalefetin Sonuçları | Öğretmen | 70 (V) | 39,01 | 15,98 | 4,297 | 146 | 0,000** |
| | | 78 (Y) | 28,58 | 13,56 | | | |
| | Yönetici | 70 (V) | 15,53 | 6,78 | 1,290 | 146 | 0,199 |
| | | 78 (Y) | 14,15 | 6,19 | | | |
| | Okul | 70 (V) | 19,90 | 7,55 | 1,966 | 146 | 0,051 |
| | | 78 (Y) | 17,59 | 6,75 | | | |
| Örgütsel Güven Ölçeği | 70 | 70 (V) | 21,65 | 1,710 | 146 | 0,089 | |
| | 78 | 78 (Y) | 24,69 | | | | |

(V)=sendikaya üyelik var, (Y)=sendikaya üyelik yok, *p<0,05, **p<0,01

Çizelge 10 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin sendiya üye olma durumlarına göre muhalefetin “yönetmel nedenleri” boyutunda $[t(146)=2,846, p<0,01]$ ve “kişisel nedenleri” boyutunda $[t(146)=2,575, p<0,05]$ ve muhalefetin nedenleri toplam puan ortalamaları arasında $[t(146)= 2,768, p<0,01]$ sendiya üye olanlar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Sendiya üye olma durumlarına göre sınıf öğretmenlerinin muhalif davranışları incelendiğinde ise açık muhalefet boyutunda $[t(146)=2,906, p<0,01]$, örtük muhalefet boyutunda $[t(137,066)= 3,432, p<0,01]$ ve muhalif davranışlar toplam puanları arasında $[t(146)= 3,381, p< 0,01]$ sendiya üye olanlar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunurken, haber uçurma boyutunda $[t(146)=1,784, p>0,05]$ istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Sendiya üye olma durumlarına göre sınıf öğretmenlerinin muhalif davranış sergilemelerin sonuçları incelendiğinde ise öğretmen açısından sonuçları boyutunda $[t(146)=4,297, p<0,01]$ sendiya üye olanlar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunurken, yönetici açısından sonuçları $[t(146)=1,290, p>0,05]$ ve okul açısından sonuçları $[t(146)=1,966, p>0,05]$ arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Sendiya üye olma durumlarına göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri incelendiğinde ise puanlar arasında $[t(146)= 1,710, p>0,05]$ istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Sendiya üye olma durumlarına göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet ve örgütsel güven ölçeği puanları bir bütün olarak incelendiğinde bir sendikaya üye olan öğretmenlerin muhalefetin nedenleri ve alt boyutları algı düzeylerinde, muhalif davranışlar ve açık ve örtük muhalefet alt boyutlarında ve öğretmen açısından muhalefetin sonuçlarında sendikaya üye olan öğretmenlerin sendikaya üye olmayan öğretmenlerden daha yüksek algı düzeyine sahip oldukları söylenebilir. Diğer taraftan muhalif davranışlar haber uçurma alt boyutunda, yönetici ve okul açısından muhalefetin sonuçlarında ve örgütsel güven algı düzeylerinde herhangi bir sendikaya üye olan ve olmayan öğretmenlerin algı düzeylerinde bir fark olmadığı söylenebilir.

3.3.3. Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Karşılaştırmalarına Ait Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel muhalefet ölçeğinin, örgütsel muhalefet nedenleri ve alt boyutları, örgütsel muhalefet davranışları ve alt boyutları ve örgütsel muhalefetin sonuçları alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı ANOVA ile analiz edilmiştir. ANOVA sonuçları Çizelge 11’de verilmiştir.

Çizelge 11: Kıdemlerine Göre Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Ait ANOVA Sonuçları

| | | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p |
|------------------------------|--------------------------|-------------------|-----------------|-----|--------------------|-------|-------|
| Muhalefetin Nedenleri | Yönetsel Nedenler | Gruplar arası | 1013,291 | 4 | 253,323 | 1,019 | 0,400 |
| | | Grupiçi | 35311,539 | 142 | 248,673 | | |
| | | Toplam | 36324,830 | 146 | | | |
| | Kişisel Nedenler | Gruplar arası | 2852,426 | 4 | 713,107 | 1,622 | 0,172 |
| | | Grupiçi | 62445,751 | 142 | 439,759 | | |
| | | Toplam | 65298,177 | 146 | | | |
| | Toplam | Gruplar arası | 6691,016 | 4 | 1672,754 | 1,304 | 0,271 |
| | | Grupiçi | 182155,405 | 142 | 1282,785 | | |
| | | Toplam | 188846,422 | 146 | | | |
| Muhalef Davranışlar | Haber Uçurma | Gruplar arası | 182,386 | 4 | 45,597 | 1,666 | 0,161 |
| | | Grupiçi | 3887,124 | 142 | 27,374 | | |
| | | Toplam | 4069,510 | 146 | | | |
| | Açık Muhalefet | Gruplar arası | 111,908 | 4 | 27,977 | 1,250 | 0,292 |
| | | Grupiçi | 3177,085 | 142 | 22,374 | | |
| | | Toplam | 3288,993 | 146 | | | |
| | Örtük Muhalefet | Gruplar arası | 426,523 | 4 | 106,631 | 1,382 | 0,243 |
| | | Grupiçi | 10958,661 | 142 | 77,174 | | |
| | | Toplam | 11385,184 | 146 | | | |
| | Toplam | Gruplar arası | 1426,810 | 4 | 356,702 | 1,408 | 0,234 |
| | | Grupiçi | 35982,796 | 142 | 253,400 | | |
| | | Toplam | 37409,605 | 146 | | | |

Çizelge 11 (devamı): Kıdemlerine Göre Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Ait ANOVA Sonuçları

| | | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p |
|------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|---------|--------------------|-------|-------|
| Muhalefetin Sonuçları | Öğretmen | Gruplar arası | 729,578 | 4 | 182,395 | 0,731 | 0,573 |
| | | Grupiçi | 35452,394 | 142 | 249,665 | | |
| | | Toplam | 36181,973 | 146 | | | |
| | Yönetici | Gruplar arası | 130,811 | 4 | 32,703 | 0,784 | 0,538 |
| | | Grupiçi | 5925,353 | 142 | 41,728 | | |
| | | Toplam | 6056,163 | 146 | | | |
| | Okul | Gruplar arası | 52,644 | 4 | 13,161 | 0,245 | 0,912 |
| | | Grupiçi | 7615,492 | 142 | 53,630 | | |
| | | Toplam | 7668,136 | 146 | | | |
| Örgütsel Güven Ölçeği | Gruplar arası | 1643,099 | 4 | 410,775 | 0,733 | 0,571 | |
| | Grupiçi | 79603,350 | 142 | 560,587 | | | |
| | Toplam | 81246,449 | 146 | | | | |

Çizelge 11 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin kıdemlerine göre muhalefetin “yönetimsel nedenleri” ($F(4, 146)=1,019, p>0,05$), “kişisel nedenleri” ($F(4, 146)=1,622, p>0,05$), muhalefetin nedenleri toplam puanları ($F(4, 146)=1,304, p>0,05$), muhalif davranışların açık muhalefet boyutunda ($F(4, 146)=1,250, p>0,05$), örtük muhalefet boyutunda ($F(4, 146)=1,382, p>0,05$), haber uçurma boyutunda ($F(4, 146)=1,666, p>0,05$), muhalif davranışlar toplam puanları arasında ($F(4, 146)=1,408, p>0,05$), öğretmen açısından sonuçları boyutunda yönetici açısından sonuçları ($F(4, 146)=0,731, p>0,05$), yönetici açısından sonuçları ($F(4, 146)=0,784, p>0,05$) okul açısından sonuçları ($F(4, 146)=0,245, p>0,05$) ve örgütsel güven düzeyleri ($F(4, 146)=1,304, p>0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Kıdemlerine göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefetin nedenleri ve alt boyutları, örgütsel muhalefet davranışları ve alt boyutları, örgütsel muhalefetin sonuçları ve örgütsel güven ölçeği puanları bir bütün olarak incelendiğinde kıdem bu değişkenler üzerinde bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

3.4. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Algıları ile İle Örgütsel Güvenleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Bu çalışmanın dördüncü araştırma sorusu “*Sınıf öğretmenlerin örgütsel muhalefet algıları ile örgütsel güvenleri arasında bir ilişki var mıdır?*” şeklindedir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet ölçeğinin, örgütsel muhalefet davranışları ve alt boyutları ile örgütsel güven ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir. Korelasyon testi sonuçları Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Güven İle Örgütsel Muhalefet ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

| | | Muhalif Davranışlar Toplam Puan | Örgütsel Güven Ölçeği | Haber Uçurma | Açık Muhalefet | Örtük Muhalefet |
|--|--------------------|---------------------------------|-----------------------|--------------|----------------|-----------------|
| Muhalif Davranışlar Toplam Puan | Pearson korelasyon | 1 | | | | |
| | p | | | | | |
| Örgütsel Güven Ölçeği | Pearson korelasyon | 0,176* | | | | |
| | p | 0,031 | | | | |
| Haber Uçurma | Pearson korelasyon | 0,787** | 0,129 | | | |
| | p | 0,000 | 0,117 | | | |
| Açık Muhalefet | Pearson korelasyon | 0,785** | 0,269** | 0,472** | | |
| | p | 0,000 | 0,001 | 0,000 | | |
| Örtük Muhalefet | Pearson korelasyon | 0,919** | 0,097 | 0,575** | 0,599** | 1 |
| | p | 0,000 | 0,240 | 0,000 | 0,000 | |

N =149

Çizelge 12 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet davranışı toplam puan ortalamaları ile örgütsel güven ölçeği toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak pozitif yönde düşük bir korelasyon olduğu görülmektedir ($r(149)=0,176$; $p<0,05$). Diğer taraftan açık muhalif davranış puan ortalamaları ile örgütsel güven puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülürken ($r(149)=0,269$; $p<0,01$), örgütsel güven ölçeği puan ortalamaları ile örgütsel muhalif

davranışlarından olan haber uçurma ($r(149)=0,129$; $p>0,05$) ve örtük muhalefet ($r(149)=0,097$; $p>0,05$) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir.

Bu bulgulara dayalı olarak örgütsel muhalefet davranışları ile örgütsel güven arasında düşükte olsa pozitif yönlü bir korelasyon olduğunu söyleyebiliriz. Bu durumda eğitim örgütüne güvenen sınıf öğretmenlerinin muhalif davranış gösterme eğiliminden kaçınmadıklarını ortaya koymaktadır. Örgüte güvenen öğretmenlerin muhalif davranışları gösterme eğiliminde olmaları ayrıca eğitim örgütünde demokratik bir ortamın oluştuğunu da göstermektedir. Ancak pozitif yönde olan korelasyonun düşük olması bu alanda yeni çalışmalar ve örgüt yöneticilerinin yeni düzenlemeler yapmalarının gerekli olduğunu da ortaya koymaktadır. Yine açık muhalefet ile örgütsel güven arasında orta düzeyde pozitif bir korelasyon bulunmasında bu yorumu desteklemektedir. Diğer taraftan örgütsel güven ile haber uçurma ve örtük muhalefet davranışları arasında bir korelasyon bulunmamıştır. Haber uçurma ve örtük muhalefetin doğası gereği daha çok güven ortamının az olduğu ortamlarda veya bireyin kendini ifade ederken bazı korkularının olduğu ortamlarda sergilenmesi ortaya çıkan bu bulgunun nedeni olabilir. Örgütsel güven ile haber uçurma ve örtük muhalefet davranışları arasında negatif bir korelasyonun bulunmaması da eğitim örgütlerinde demokratik bir ortamın olduğu durumunu destekler niteliktedir.

Yorumlar

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel muhalefet algı düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin “çoğunlukla” eğitim örgütüne güvendikleri düzeyinde olduğu saptanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven konusunda en fazla sahip oldukları düşünceler “Okulumuzda alınan kararlarla ilgili duygularımı belirtmekten ve önerilerde bulunmaktan çekinmem.” ($X=3,83$), “Okulumdaki ilişkilerim olumlu ve keyiflidir.” ($X=3,81$), “Okulumuzda yöneticilerle öğretmenlerin doğrudan iletişim kurabildikleri bir ortam vardır.” ($X=3,80$) ve “Okulumuzda öğretmenlerle yöneticiler arasındaki iletişim kanalları her zaman açıktır.” ($X=3,77$) şeklinde sıralanmıştır. Bu bulgular, sınıf öğretmenlerinin genel örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırmanın bu bulguları daha önce yapılan araştırma sonuçları ile

örtüşmektedir. Baş ve Şentürk (2011) ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 401 öğretmen ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, öğretmenlerin sahip olduğu güven düzeylerinin büyük oranda katılıyorum seviyesinde olduğunu belirlemiştir. Altunel'in (2015) ilk ve ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenler ile gerçekleştirdiği araştırmasında, öğretmenlerin örgüte güven düzeylerinin kısmen katılıyorum düzeyinde olduğunu belirlemiştir. Özer ve diğerleri'nin (2006) gerçekleştirdiği çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin kısmen katılıyorum düzeyinde olduğunu belirlemiştir.. Bu çalışmada da elde edilen öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin kısmen katılıyorum düzeyinde olduğu bulgusu, daha önce gerçekleştirilen önceki çalışma bulguları ile uyumluluk göstermektedir (Arslan, 2009; Bil, 2018; Karabıyık, 2011; Memduhoğlu ve Zengin, 2011). Ayrıca öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğunu tespit eden çalışmada bulunmaktadır (Parlak, 2018; Öztürk ve Aydın, 2012). İlkokul öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin; örgüt üyelerinin iletişim şekli, yönetici davranışları, örgüt çalışanlarının birbirlerine karşı davranışları ve örgüt yöneticilerinin liderlik yapma şekilleri ile ilişkili olduğunu söyleyebiliriz. Bir örgütte güvenin zayıf olması; yöneticilerin açıklık ilkesine uymamalarına, örgüt çalışanlarının karar alma süreçlerine yeteri kadar dahil edilmemelerine, yöneticilerin çalışanlara vaat ettiklerini gerçekleştirememelerine bağlanabilir. Öğretmenlerin meslek ilkelerinden kaynaklı olarak özellikle güvenle ilgili hususlara karşı hassas olmaları ve okul ortamındaki güven eksikliği öğretmenlerin iş verimini ve kalitesini oldukça fazla düşüreceğini söylenebiliriz.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet nedenleri algı düzeylerinin “ara sıra” düzeyinde olduğu, ancak standart sapmasının yüksek olmasından dolayı öğretmenler arasında görüş farklılıklarının olduğu saptanmıştır. Bu bulgular daha önce ortaya konulan öğretmenlerin muhalefet nedenlerine ara sıra düzeyinde katıldıkları diğer bir ifadeyle öğretmen muhalefetinin orta düzeyde olduğu bulgusu ile uyumludur (Ağalday, 2013; Ağalday, 2017; Aydın, 2015; Teski, 2017; Uğurlu, 2017). Bununla birlikte öğretmenlerin örgütsel muhalefet nedenlerinden kişisel nedenlerin yönetsel nedenlerden daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet davranışlarından açık muhalefet davranışının en yüksek ve çoğunlukla düzeyinde olduğu, örtük muhalefet davranışının ara sıra düzeyinde olduğu ve haber uçurma muhalefet davranışının ise nadiren düzeyinde olduğu saptanmıştır. Bunlarla birlikte sınıf öğretmenlerinin sergilediği muhalif davranışlardan en fazla öğretmenlerin etkilendiği görüşünde oldukları saptanmıştır. Bu çalışmada ortaya çıkan öğretmen

muhalefetini “kişisel” ve “yönetimsel” çeşitli yönetici davranışlarının tetiklediği bulguları; daha önce yapılan çalışma bulguları ile uyumludur (Ashforth, 1994; Baron ve Neuman, 1996; Goodboy vd, 2008; Graham; 1986; Hornstein vd, 1995; Kassing, 1998; Ortega, 2009; Redding, 1985). Bu bulgular ilkokullarda görev yapan bazı yöneticilerin, öğretmenlerin muhalefet etmelerine sebep olan bazı etik ve hukuki olmayan davranışlar gösterme eğiliminde oldukları şeklinde değerlendirilebilir. Örgütsel muhalefet davranışlarının incelendiği çalışmalarda öğretmenlerin en fazla ‘yöneticinin kendisine itiraz etmek’ şeklinde muhalif davranış gösterdikleri belirlenmiştir. Kassing (2002) de çalışmasında amirleri ile görüş ayrılığına düşen çalışanların amirlerini açık bir dille eleştirdiklerini belirlemiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen öğretmenlerin haber uçurma davranışını açık ve örtük muhalif davranışa görece daha az sergilemeleri bulgusu, Akada (2015), Aydın (2015) ve Özdemir’in (2013) yaptığı çalışma bulguları ile örtüşmekte, ancak Teski (2017) tarafından yapılan çalışma sonucunda elde edilen öğretmenlerin haber uçurmayı, açık ve örtük muhalefete göre daha fazla gerçekleştirmeleri bulgusu ile çelişmektedir. Bu çalışmada öğretmenlerin haber uçurma davranışını açık ve örtük muhalif davranışa görece daha az sergilemelerinin muhtemel nedeni örgüte olan güven düzeylerinin yüksek olması nedeniyle haber uçurma davranışının çözüm olmayacağı düşüncesi olabilir. Bu çalışmada elde edilen örgütsel güven ve örgütsel muhalefet davranışları arasındaki pozitif ilişki bu yorumu desteklemektedir. Ayrıca Akada (2015) ve Özdemir’in (2013) öğretmenlerin, yöneticiler ile fikir ayrılığına düştüğü konuları basın kuruluşlarına bilgi vermedikleri bulgusu da bu çalışmada elde edilen bulgu ve yorumu desteklemektedir. Öğretmenler, örtük muhalefet alt boyutunda en fazla ‘derslerim dışında okulda zaman geçirmem’ maddesine katılmaktadır. Bu bulgu daha önce yapılan çalışma bulguları ile uyumluluk göstermektedir (Kassing ve Avtgist, 1999; Özdemir, 2013). Kassing ve Avtgist (1999) ve Özdemir (2013) çalışmalarında bazı örgüt çalışanlarının, yöneticileri ile ters düşebilecekleri endişelerinden dolayı, muhalif görüş ve davranışlarını açıkça sergilemekten çekindiklerini belirlemişlerdir.

Cinsiyete ve sendikaya göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet ve örgütsel güven ölçeği puanları bir bütün olarak incelendiğinde; muhalefetin nedenleri ve alt boyutları algı düzeylerinde, muhalif davranışlar toplam puan, açık ve örtük muhalefet alt boyutlarında ve öğretmen açısından muhalefetin sonuçları boyutlarında erkek

öğretmenlerin kadın öğretmenlerden ve sendikaya üye öğretmenlerin sendikaya üye olmayan öğretmenlerden daha yüksek algı düzeyine sahip oldukları saptanmıştır. Diğer boyutlarda ve örgütsel güven ölçeğinde cinsiyete, sendikaya üye olma ve kıdeme göre sınıf öğretmenlerinin algı düzeyleri arasında bir fark olmadığı saptanmıştır. Cinsiyete ve kıdem değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin farklılaşmadığı bulgusu daha önce yapılan çalışma bulguları ile uyumludur (Baş ve Şentürk; Bil, 2018; Uygur, 2018; Güteryüz, 2017). Öğretmenlerin muhalefetin nedenleri ve alt boyutları algı düzeylerinde, muhalif davranışlar toplam puan, açık ve örtük muhalefet alt boyutlarında ve öğretmen açısından muhalefetin sonuçları boyutlarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha yüksek algı düzeyine sahip oldukları bulgusu, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere veya herhangi bir sendikaya üye olan öğretmenlerin üye olmayan öğretmenlere görece örgütsel ve yönetsel süreçlere daha duyarlı oldukları şeklinde yorumlanmıştır. Bu bulgular, Özdemir (2013) ve Zoraloğlu, Şahin ve Fırat'ın (2004) çalışmalarında elde ettikleri bulgular ile uyumluluk göstermektedir. Bu çalışmalarda, herhangi bir sendikaya üye olan öğretmenlerin okullarda çeşitli nedenlerle öğrencilerden para toplanmasına karşı tavır sergiledikleri belirlenmiştir. Bu bulgulara dayalı olarak, herhangi bir sendikaya üye olan öğretmenlerin okullarda, sendikaya üye olmayan öğretmenlere göre onaylamadıkları örgütsel politikalara karşı daha fazla muhalif davranış sergiledikleri şeklinde yorumlanmıştır. Cinsiyetin, sınıf öğretmenlerinin sergiledikleri muhalif davranışları ile ilişkisi incelendiğinde erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre açık muhalefet davranışını daha fazla sergiledikleri görülmüştür. Bu bulgu daha önce yapılan çalışmalarda elde edilen “açık muhalefet” ile “örtük muhalefet” alt boyutlarında fark olmadığı, ancak “haber uçurma” davranışında erkeklerin, kadınlara oranla daha fazla haber uçurma davranışı sergiledikleri bulguları ile kısmen çelişmektedir (Ağalday, 2017; Ağalday, 2013; Aydın, 2015; Özdemir, 2013; Miceli ve Near, 2006; Sims ve Keenan, 1998, Teski, 2017; Uğurlu, 2017). Herhangi bir sendikaya üye olma değişkeninin ise muhalif davranışların her üç alt boyutunda da anlamlı bir fark oluşturduğu belirlenmiştir. Bu bulgu daha önce yapılan çalışma bulguları ile uyumluluk göstermektedir (Özdemir, 2013; Freeman ve Medoff, 1984). Işıklı (2005) sendikaların en temel görevlerinden birinin, üyelerinin çıkarlarını korumak olduğunu belirtmiştir. Bu durumda, çalıştıkları okullarında çıkarlarına ters düşen durumlarla karşılaşan

öğretmenlerin, buna karşı bir davranış sergileyerek muhalefet etmeleri, sendikaların temel görevlerine uygun bir durumu ortaya koymaktadır. Örgütsel muhalefet davranışı sergilemenin ortaya çıkardığı sonuçları inceleyen çalışmalarda, muhalif davranış sergileyen öğretmenlerin, yöneticileri tarafından baskı altına alınmaya çalışıldıkları şeklinde bulgulara rastlanılmıştır. Sınıf öğretmenleri, muhalif davranış sergilediklerinde yöneticilerin en fazla kendilerinin açığını aradığını ifade etmişlerdir. Bu bulgu Özdemir (2013) ve Hegstrom'un (1990) çalışmalarında elde ettikleri bulgular ile uyumluluk göstermektedir. Bahsedilen çalışmalarda, yöneticilerin muhalif davranış sergileyen çalışanlarına yönelik karşı davranışta buldukları belirlenmiştir. Tüm bu bulgular temelinde, okul yöneticilerinin muhalif davranış sergileyen öğretmenlerden rahatsız oldukları ve onları bir şekilde baskı altına almaya çalıştıkları söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet davranışları ile örgütsel güven puan ortalamaları arasında düşüğe olsa pozitif yönlü bir korelasyon olduğu ve açık muhalefet ile örgütsel güven puan ortalamaları arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir korelasyon olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulardan yola çıkarak, örgüte güvenen bireylerin muhalif davranış gösterme eğiliminden kaçınmadıkları söylenebilir. Yine açık muhalefet ile örgütsel güven arasındaki pozitif korelasyon bulunması da bu yorumu desteklemektedir. Örgüt çalışanları kendi düşüncelerini rahatlıkla ifade edebilecekleri ya da karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri sunabilecekleri güvenli örgüt ortamlarında çalışmak istemektedirler. Bu önermeyi destekler nitelikte Oral Ataç ve Köse (2017) çalışmalarında örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Croucher ve diğerleri (2017) çalışmalarında iş yerinde konuşma özgürlüğü ile yöneticilere ve meslektaşlara ifade edilen muhalefet arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu durum iş yerinde konuşma özgürlüğünün olma durumunun da muhalefet davranışlarını ifade etme konusunda kritik önem arz etmektedir. Örgüt çalışanları, örgüt içerisinde konuşma özgürlüğüne sahip olduklarında muhalif davranışlarını yöneticiler ve meslektaşları ile paylaşabilmektedir. Garner (2017) örgütsel muhalefet kavramı ile ilgili yapılan çalışmalarda, genellikle, muhalif davranışın hangi iletişim kanalı ile iletildiğinin belirtilmediğini ve yüz yüze iletişimle muhalefetin dile getirildiğinin varsayıldığını ifade etmektedir. Bu bulgu, yapılan bu çalışmada elde edilen sınıf öğretmenlerinin daha çok açık muhalefet davranışı sergiledikleri, nadiren örtük muhalefet ve en az ise haber

uçurma muhalefet davranışını sergiledikleri bulgularını desteklemektedir. Sınıf retmenlerinin örgütsel güvenleri ile örgütsel muhalif davranış algıları arasındaki pozitif yönlü ilişki, açık muhalif davranışın, örtük ve haber uçurma muhalif davranışından fazla sergilenmesi durumu hem bu çalışma içi bulgularının birbirini desteklediğini hem de alan yazındaki çalışma bulgularının birbirini desteklediğini göstermektedir. Bu sonuçlardan, örgüt içi iletişim kanalları açık olduğunda örgüt çalışanların yöneticilere, aksi durumda ise meslektaşlarına ya da okul dışına muhalelif davranış sergiledikleri ifade edilebilir. Örgüt alışanları, örgütsel sorunlarla karşılaştıklarında beklemek yerine muhalif davranışlarını sergilediklerinde sorunların zm için daha fazla katkı sağladıklarını (Garner, 2016) ve yaptıkları iş üzerinde daha çok kontrole sahip olduklarını düşünmektedir (Kesen ve Pabuçcu, 2016). Bu nedenle, örgütlerin başarıya ulaşmalarında örgüt içinde örgütsel sorunların dile getirilmesinin nedeni önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu nokta da doğru olan davranış örgüt çalışanları olarak retmenlerin, kaygı ve korku duygusuna kapılmadan muhalefet davranışlarını yöneticilere sergileyebilmeleridir. Bu çalışmada retmenlerin örgütsel güven ile örgütsel muhalefet algı düzeyi arasında pozitif bir ilişki olduğunun ortaya konulması, bu durumun eğitim örgütünde orta düzeyde sağlandığını göstermektedir. Bu nedenle eğitim örgütlerinde başarıyı arttırmak adına örgütsel güven düzeyi orta olan retmenlerin güven düzeylerinin yüksek düzeye çıkarılması faydalı olacaktır.

BÖLÜM 4. ÖZET, YARGI VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın kimliği, süreci ve elde edilen sonuçların özetlendiği bir *özet*, elde edilen bulguların yorumlandıktan sonra araştırma ile varılan nokta anlamında bir *yargı* ile araştırılan problemin çözümü için başka hangi çalışmaların yapılmasının gerekli görüldüğüne ve mevcut araştırmanın alandaki egemen kuram ve uygulamalara muhtemel katkısının neler olabileceğine ilişkin araştırmacının özgün değerlendirmelerini içeren bir *öneriler* altbölümleri yer almıştır.

Özet

Eğitim, bir toplumun geleceğini öngörme hususunda göz önünde bulundurulması gereken en önemli parametrelerden biridir. Gelecekte kendi kendine yetmeyi, hatta var olmayı hedefleyen toplumlar eğitim sistemi sorunları üzerine büyük bir hassasiyetle durmak mecburiyetindedir. Bu bağlamda, eğitim sistemimizdeki nitelik sorununun varoluşu da eğitim örgütlerinde insan kaynakları üzerine yapılan çalışmalar üzerine yoğunlaşmanın gerekliliğini ortaya koymaktadır. İnsan kaynaklarını daha etkin, verimli ve nitelikli bir şekilde kullanmak için de eğitim örgütleri, güven ve muhalefet kavramlarına gereken önemi vermek zorundadırlar (Selvitopu ve Şahin, 2013).

Örgütsel muhalefet ve örgütsel güven kavramıyla ilgili alan yazın çalışmaları birlikte incelendiğinde, iki değişkenin birbiriyle ilişkisini inceleyen çalışmaların sayısının yok denecek kadar az olduğu görülmektedir. İki kavramın birbiriyle ilişkisini araştıran çalışma sonuçları örgüte olan güven ve muhalif davranışlar arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Beldek, 2017). Yani eğitim örgütü mensupları örgüte güvendiklerinden dolayı muhalif davranış sergilememe eğilimi göstermektedir. Diğer taraftan bazı çalışma sonuçlarında, muhalefet davranışının başarılı, şeffaf ve sağlıklı örgütlerin bir vasfı olduğu ve muhalif davranışlarını hiçbir baskı ile karşılaşmadan ifade edebilen çalışanların, bu imkâna sahip olmayan çalışanlara göre çok daha çalışkan, bağlı ve motive olduğu ortaya konulmuştur (Kavak ve Kaygın, 2018). Yani örgüte güvenen örgüt çalışanlarının örgüte muhalefet davranışını kolaylıkla sergileyebildikleri diğer bir deyişle örgüte güven ve örgüte muhalefet arasında pozitif bir ilişki olduğu ifade edilebilmektedir.

Bu durum eğitim örgütü mensupları arasında örgüte güven ve örgüte muhalefet davranışlar konusunda tutarsız sonuçların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sonuç olarak, birbiriyle sıkı bir ilişki içinde bulunan örgüte güven ve örgüte muhalefet kavramları arasındaki ilişkinin yönünün belirsizliği bir problem olarak durmaktadır. Ayrıca örgüte güven ve örgüte muhalefet konularında ayrı ayrı bir çok çalışma yapılmış olmasına rağmen bu iki değişken arasındaki ilişkiyi araştıran çalışma sayısının azlığı da bu alanda bir boşluk olarak durmaktadır. Bu nedenle daha kapsamlı araştırmaların yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Örgütsel güven ve örgütsel muhalefet kavramları arasındaki bu kritik ve belirsiz ilişkiden dolayı bu çalışmada; **1.** sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri, **2.** örgütsel muhalefet algı düzeyleri ve örgütsel muhalefet nedenleri, davranışları ve sonuçları algı düzeyleri, **3.** sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, sendikaya üye olma ve kıdem durumlarına göre örgütsel güven düzeyleri ve örgütsel muhalefet algı düzeyleri arasındaki fark ve **4.** sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ve örgütsel muhalefet algı düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır.

Eğitim kurumlarında mevcut olan sorunlarının saptanması ve bu sorunların giderilmesine yönelik öneri ve çalışmaların yapılması daha düzenli işleyen ve nitelikli örgütsel yapıların oluşturulmasına imkan sunar. Bütün örgütsel yapılarda işgörenlerin yöneticilere muhalif davranışlarda bulunduğu gibi eğitim örgütlerinde de öğretmenlerin okul yöneticilerine muhalif davranışlarda bulunduğu bilinmektedir. Öğretmenlerin eğitim kurumlarında muhalif davranışlar sergilemesinin çeşitli nedenleri olmasına rağmen örgütsel güven en tartışmalı nedenlerden biridir. Yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde de birbirine zıt sonuçların ortaya konulması da bunun en önemli göstergesidir. Örgütsel güven ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki tam ve doğru olarak ortaya konulması eğitim örgütünün niteliğinin arttırılmasında önemli verileri ortaya koyacaktır. Alan yazında örgütsel muhalefet ve örgütsel güven konusunda yapılan çalışmaların sınırlı olması da bu önemini arttırmaktadır. Ayrıca bu çalışmada, çeşitli sosyo ekonomik duruma sahip bölgelerdeki okullardan verilerin toplanması bu çalışmayı önceki çalışmalardan ayırmaktadır. Verileri çeşitli ve birbirinden farklı bölgelerde yer alan okul öğretmenlerinden toplamak çalışmanın dolayısıyla verilerin güvenilirliğini ve geçerliğini arttırmaktadır. Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel muhalefet davranışlarını betimlemeli istatistiklerle ortaya koyması

eğitim örgütü çalışanlarının mevcut görüşlerini yansıtacağından üst yöneticilerin örgüt politikalarını düzenleme konusunda farklı bakış açıları geliştirmeleri konusunda fayda sunması bakımından önemlidir.

Çalışma, katılımcıların mevcut durumlarını ortaya koymayı amaçladığından tarama modeli, mevcut duruma göre değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçladığından dolayı tarama modelinde korelasyonel bir çalışma olarak tasarlanmıştır (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012). Bu çalışmanın örneklemini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Kartal ilçesinde farklı sosyo - ekonomik bölgelerinden küme örnekleme yöntemine göre seçilen okullardan uygun örnekleme yöntemine göre seçilen 97 kadın, 47 erkek ve 5 cinsiyetini belirtmeyen olmak üzere toplam 149 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışmada, değişkenlere ilişkin ölçümlerde veri toplama aracı olarak “Örgütsel Muhalefet Ölçeği” ve “Örgütsel Güven Algı Ölçeği” kullanılmıştır.

Özdemir (2010) tarafından geliştirilen örgütsel muhalefet ölçeği; muhalefetin nedenleri (24), muhalif davranışlar (17) ve muhalefetin sonuçları (12+7+7) olmak üzere 3 bölümden oluşmaktadır. Ölçek, ‘hiçbir zaman’ ile ‘her zaman’ aralığından oluşan beşli Likert ölçeği biçiminde derecelendirilmiştir. Örgütsel Güven Algı Ölçeği: Daboval, Comish, Swindle ve Gaster (1994) tarafından geliştirilen ve Kamer (2001) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ve Polat (2007) tarafından geçerlik ve güvenilirlik analizi tekrar yapılan okullarda örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “ara sıra katılıyorum”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” arasında derecelendirilmiş 5’li likert tipinde oluşan 21 maddelik bir ölçektir. Yapılan güvenilirlik analizinde okula güven ölçeğinin güvenilirlik katsayısı .96 çıkmıştır.

Araştırmanın amaçları doğrultusunda toplanan veriler; öncelikle araştırmanın birinci ve ikinci araştırma sorularının cevaplarını tespit etmek amacıyla ortalama, yüzde ve standart sapma betimlemeli istatistikleri kullanılarak sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel muhalefet algı düzeylerinin betimlemeleri yapılmıştır. Daha sonra üçüncü araştırma sorusunun cevabını tespit etmek amacıyla cinsiyete, sendiya üye olma durumuna göre örgütsel güven ve örgütsel muhalefet ve alt boyutlarını karşılaştırmada bağımsız t-testi kullanılmıştır. Kıdeme göre örgütsel güven ve örgütsel muhalefet ve alt boyutlarını karşılaştırmada ise ANOVA analizi kullanılmıştır. Dördüncü araştırma sorusunun cevabını tespit etmek amacıyla örgütsel güven ile muhalif davranışlar ve alt

boyutlarından elde edilen puan ortalamaları arasındaki ilişkileri tespit etmek için pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel muhalefet algı düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin “çoğunlukla” eğitim örgütüne güvendikleri düzeyinde olduğu saptanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven konusunda en fazla sahip oldukları düşünceler “Okulumuzda alınan kararlarla ilgili duygularımı belirtmekten ve önerilerde bulunmaktan çekinmem.” (X=3,83), “Okulumdaki ilişkilerim olumlu ve keyiflidir.” (X=3,81), “Okulumuzda yöneticilerle öğretmenlerin doğrudan iletişim kurabildikleri bir ortam vardır.” (X=3,80) ve “Okulumuzda öğretmenlerle yöneticiler arasındaki iletişim kanalları her zaman açıktır.” (X=3,77) şeklinde sıralanmıştır. Bu bulgular, sınıf öğretmenlerinin genel örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırmanın bu bulguları daha önce yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet nedenleri algı düzeylerinin “ara sıra” düzeyinde olduğu, ancak standart sapmasının yüksek olmasından dolayı öğretmenler arasında görüş farklılıklarının olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin örgütsel muhalefet nedenlerinden kişisel nedenlerin yönetsel nedenlerden daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet davranışlarından açık muhalefet davranışının en yüksek ve çoğunlukla düzeyinde olduğu, örtük muhalefet davranışının ara sıra düzeyinde olduğu ve haber uçurma muhalefet davranışının ise nadiren düzeyinde olduğu saptanmıştır. Bunlarla birlikte sınıf öğretmenlerinin sergilediği muhalif davranışlardan en fazla öğretmenlerin etkilendiği görüşünde oldukları saptanmıştır.

Cinsiyete ve sendikaya göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet ve örgütsel güven ölçeği puanları bir bütün olarak incelendiğinde; muhalefetin nedenleri ve alt boyutları algı düzeylerinde, muhalif davranışlar toplam puan, açık ve örtük muhalefet alt boyutlarında ve öğretmen açısından muhalefetin sonuçları boyutlarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden ve sendikaya üye öğretmenlerin sendikaya üye olmayan öğretmenlerden daha yüksek algı düzeyine sahip oldukları saptanmıştır. Diğer boyutlarda ve örgütsel güven ölçeğinde cinsiyete, sendikaya üye olma ve kıdeme göre sınıf öğretmenlerinin algı düzeyleri arasında bir fark olmadığı saptanmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet davranışları ile örgütsel güven puan ortalamaları arasında düşükte olsa pozitif yönde bir korelasyon olduğu ve açık muhalefet ile örgütsel güven puan ortalamaları arasında orta düzeyde pozitif yönde bir korelasyon olduğu saptanmıştır.

Yargı

İlkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri çoğunlukla eğitim örgütüne güvenmektedirler. Sınıf öğretmenlerinin eğitim örgütüne olan güvenleri; okullarda alınan kararlarla ilgili duygu ve düşüncelerini belirtmekte, okuldaki ilişkilerinin olumlu olması, yönetici ve diğer örgüt çalışanları ile doğrudan iletişim kurma ortamlarının oluşması, iletişim kanallarının sürekli açık olması gibi olumlu sonuçların oluşmasına neden olmuştur. Ancak öğretmenlerin meslek ilkelerinden kaynaklı olarak özellikle güvenle ilgili hususlara karşı hassas olmaları ve okul ortamındaki güven eksikliği öğretmenlerin iş verimini ve kalitesini oldukça fazla düşüreceğinden dolayı, çoğunlukla düzeyinde olan bu güven düzeyinin tamamen katılıyorum düzeyine çıkarılması için çaba gösterilmesi gerekmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algı düzeyleri (muhalif davranış nedenleri, muhalif davranışlar ve muhalefetin sonuçları bir bütün olarak düşünüldüğünde) orta düzeydedir. Ayrıca standart sapma değerinin büyük olmasından dolayı öğretmenler arasında görüş farklılıklarının olduğu rahatlıkla söylenebilir. Bu da öğretmenlerin bazılarının muhalif davranış göstermekten çekindiklerini göstermektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin örgütsel muhalefet nedenlerinden kişisel nedenlerin yönetsel nedenlerden daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu eğitim örgütünde yönetsel anlamda temel sorunlar olmadığını, örgüt çalışanlarının kişilik veya yöneticilerin kişilik özelliklerinden dolayı muhalif davranışlar oluşmaktadır. Bu durum karmaşık ve öznel yapıya sahip olan öğretmenlerin doğası gereği gayet normal olarak karşılanmalıdır. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet davranışlarından açık muhalefet davranışını, örtük ve haber uçurma muhalefet davranışına oranla daha yüksek düzeyde sergilemeleri eğitim örgütünde demokratik bir ortamın oluştuğunu ve sınıf öğretmenlerinin de bu ortamı verimli bir şekilde kullandığını göstermektedir. Bunlarla birlikte sınıf öğretmenlerinin sergilediği muhalif davranışlardan en fazla öğretmenler etkilenmektedir.

Cinsiyete ve sendikaya üye olma durumuna göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algı düzeyleri; erkek öğretmenler kadın öğretmenlerden ve sendikaya üye olan öğretmenler sendikaya üye olmayan öğretmenlerden daha yüksek algı düzeyine sahiptir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri, cinsiyet, sendikaya üye olma ve kıdem durumuna göre farklılaşmamaktadır. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere veya herhangi bir sendikaya üye olan öğretmenler üye olmayan öğretmenlere görece örgütsel ve yönetsel süreçlere daha duyarlıdır denilebilir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet davranışları ile örgütsel güven puan ortalamaları arasında düşüğe olsa pozitif yönde bir korelasyon ve açık muhalefet ile örgütsel güven puan ortalamaları arasında orta düzeyde pozitif yönde bir korelasyon vardır. Buradan, örgüte güvenen öğretmenlerin muhalif davranış gösterme eğiliminden kaçınmadıkları söylenebilir. Yine açık muhalefet ile örgütsel güven arasındaki pozitif korelasyon bulunmasında bu sonuç cümlesini desteklemektedir. Öğretmenlerin örgütsel güven ile örgütsel muhalefet algı düzeyi arasında düşük pozitif yönlü ilişki eğitim örgütünde demokratik ortamın kötü olmasında orta düzeyde sağlandığını göstermektedir.

Öneriler

Bu çalışmanın en önemli özgülüğü, alanyazında yok denecek kadar az çalışılmış olan ve arasındaki ilişki net olmayan, öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel muhalefet algı düzeylerini belirlemek aralarındaki ilişki ortaya koymaya çalışmasıdır. Bu kapsamda elde edilen bulgulardan yola çıkarak eğitim örgütü yöneticilerine, daha sonra bu konuyu çalışacak olan araştırmacılara yönelik öneriler aşağıda verilmiştir.

- ✓ İlkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin çoğunlukla düzeyinde eğitim örgütüne güvendikleri saptanmıştır. Ancak öğretmenlerin meslek ilkelerinden kaynaklı olarak özellikle güvenle ilgili hususlara karşı hassas olmaları ve okul ortamındaki güven eksikliği öğretmenlerin iş verimini ve kalitesini oldukça fazla düşüreceğinden dolayı, çoğunlukla düzeyinde olan bu güven düzeyinin tamamen katılıyorum düzeyine çıkarılması için çaba gösterilmesi eğitim örgütünün başarısı adına daha fazla faydalı olacaktır.
- ✓ Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algı düzeyleri (muhalif davranış nedenleri, muhalif davranışlar ve muhalefetin sonuçları bir bütün olarak düşünüldüğünde) orta düzeydedir. Eğitim örgütü yöneticileri daha demokratik

bir örgütün oluşması amacıyla muhalif davranışların da dillendirileceği bir ortam oluşturmak için çaba göstermelidirler.

- ✓ Ayrıca standart sapma değerinin büyük olmasından dolayı öğretmenler arasında görüş farklılıklarının olduğu rahatlıkla söylenebilir. Bu da öğretmenlerinin bazılarının muhalif davranış göstermekten çekindiklerini göstermektedir. Bu nedenle eğitim yöneticileri, öğretmenlerin muhalif davranışlarını dillendirileceği, öğretmenleri cesaretlendireceği ortamların oluşturması için gayret sarf etmelidirler.
- ✓ Cinsiyete ve sendikaya üye olma durumuna göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algı düzeyleri; erkek öğretmenler kadın öğretmenlerden ve sendikaya üye olan öğretmenler sendikaya üye olmayan öğretmenlerden daha yüksek algı düzeyine sahiptir. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere veya herhangi bir sendikaya üye olan öğretmenler üye olmayan öğretmenlere görece örgütsel ve yönetsel süreçlere daha duyarlıdır denilebilir. Kadın öğretmenler ve sendikaya olmayan öğretmenlerin duyarlılığını arttıracak ortamların oluşturulması faydalı olacaktır.
- ✓ Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet davranışları ile örgütsel güven puan ortalamaları arasında düşüğe olsa pozitif yönde bir korelasyon ve açık muhalefet ile örgütsel güven puan ortalamaları arasında orta düzeyde pozitif yönde bir korelasyon vardır. Buradan, eğitim örgütünün başarısını arttırmada büyük öneme sahip olan öğretmenlerin örgüte güvenlerini arttırmak için öğretmenlerin muhalif davranışlar sergilemelerini cesaretlendirecek ortamların oluşturulması önerilmektedir.
- ✓ Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet davranışları ile örgütsel güven puan ortalamaları arasında düşüğe olsa pozitif yönde bir korelasyon olduğu saptanmıştır. Bu bulgu örgütsel güven ile örgütsel muhalefet arasındaki belirsiz ilişkiyi açıklamış olsada bu alanda tek çalışma yeterli olamamaktadır. Bu nedenle araştırmacıların farklı branşlarda, farklı illerde örgütsel güven ve örgütsel muhalefet kavramları arasındaki ilişkiye devam etmelidirler.
- ✓ Bu çalışmada nicel veri toplama araçları kullanılmıştır. Bu çalışma için ölçme araçları, derinlemesine bilgi toplama konusunda yeterli olmaması nedeniyle

sınırlılık olarak kabul edilebilir. Bu nedenle sonraki çalışmalarda nicel veri toplama araçlarıyla birlikte nitel verilerin toplanması önerilmektedir



EK

EK 1: ÖRGÜTSEL MUHALEFET ÖLÇEĞİ

ÖRGÜTSEL MUHALEFET ÖLÇEĞİ

Sayın öğretmen;

Bu anket, öğretmenlerin okul yöneticilerine muhalefet etme nedenlerini; muhalif davranış biçimlerini ve sergiledikleri muhalefetin yol açtığı sonuçları saptamak amacıyla hazırlanmıştır. Anket ile elde edilecek veriler yürütmekte olduğum yüksek lisans tez çalışması kapsamında değerlendirilecek olup yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Bu nedenle ankette isminizi belirtmenize gerek yoktur. Ankette yer alan sorulara gerçek ve samimi cevaplar vermeniz, araştırmanın geçerli ve güvenilir sonuçlar üretmesi bakımından son derece önemlidir. Lütfen tüm sorulara cevap veriniz. Araştırmaya vermiş olduğunuz destekten dolayı teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

A. KİŞİSEL BİLGİLER

Size uygun olan seçeneğin yanındaki parantezi (X) işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
2. Yaşınız: 22-26 () 27-31 () 32-36 () 37-41 () 42-46 () 47- üzere ()
3. Eğitim Durumunuz: Ön lisans () Lisans () Lisansüstü ()
4. Kıdeminiz: 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21 üstü ()
5. Medeni Durumunuz: Evli () Bekar ()
6. bir sendikaya üye misiniz? Evet () Hayır ()
7. meslek hayatınızda çalıştığınız okul sayısı: 1-2 () 3-4 () 5-6 () 7 ve üzeri ()
8. okulunuzdaki öğretmen sayısı: 28 ve daha az () 29-39 () 40 ve üzeri ()

B. MUHALEFETİN NEDENLERİ

Aşağıda öğretmenlerin muhalefet etmelerine neden olacak kimi yönetici davranışları sıralanmıştır. Yöneticilerinizin bu davranışlarına muhalefet etme sıklığınızı lütfen işaretleyiniz.

| | | Hiçbir zaman | Nadiren | Ara sıra | Çoğunlukla | Her zaman |
|---|--|--------------|---------|----------|------------|-----------|
| 1 | Beni ilgilendiren konularda bana danışmadan karar alması | | | | | |
| 2 | Kaynakları adaletsiz dağıtması | | | | | |
| 3 | Görevleri adaletsiz dağıtması | | | | | |
| 4 | Bana hakaret etmesi | | | | | |
| 5 | Okul araç-gerecini kişisel amaçları için kullanması | | | | | |
| 6 | İşlerini yasalara aykırı bir biçimde yapması | | | | | |

| | | Hiçbir zaman | Nadiren | Ara sıra | Çoğunlukla | Her zaman |
|----|---|--------------|---------|----------|------------|-----------|
| 7 | İşini özen göstermeden yapması | | | | | |
| 8 | Bazı öğretmenleri kayırması | | | | | |
| 9 | Yasal haklarını kullanmamı engellemeye çalışması | | | | | |
| 10 | İş yapma biçimime müdahale etmesi | | | | | |
| 11 | Okul kaynaklarını verimsiz kullanması | | | | | |
| 12 | Kendisine iletilen sorunlara karşı duyarsız olması | | | | | |
| 13 | Benden yasadışı bir iş yapmamı istemesi | | | | | |
| 14 | Verimli çalışabileceğim bir çalışma ortamı yaratmaması | | | | | |
| 15 | Sicil puanımı hak ettiğimden düşük vermesi | | | | | |
| 16 | Öğretmenler arasında çeşitli nedenlerle ayrımcılık yapması | | | | | |
| 17 | Benimle gayri ciddi bir üslupla konuşması | | | | | |
| 18 | Okulda yaşadığım sorunlara karşı duyarsız olması | | | | | |
| 19 | Yetkilerini kişisel çıkarları için kullanması | | | | | |
| 20 | Politik görüşlerini açık seçik belli etmesi | | | | | |
| 21 | Kendi politik görüşünü bana kabul ettirmeye çalışması | | | | | |
| 22 | Kendisi gibi düşünmediğim için beni baskı altına almaya çalışması | | | | | |
| 23 | Bana karşı sözlü tacizde bulunması | | | | | |
| 24 | Bana karşı fiili tacizde bulunması | | | | | |

C. MUHALİF DAVRANIŞLAR

Aşağıda yöneticinizle görüş ayrılığına düştüğünüz durumlarda sergileyeceğiniz davranışlar sıralanmıştır. Bu davranışları gerçekleştirme sıklığınızı işaretleyiniz.

| | | Hiçbir Zaman | Nadiren | Ara Sıra | Çoğunlukla | Her Zaman |
|----|--|--------------|---------|----------|------------|-----------|
| 1 | Üst makamlara gider durumu onlara anlatırım | | | | | |
| 2 | Konu hakkında basın kuruluşlarına bilgi veririm | | | | | |
| 3 | Yöneticiyi yetkili makamlara şikâyet ederim | | | | | |
| 4 | Yöneticiye dava açarım | | | | | |
| 5 | Konuyu sendika, siyasi parti ya da diğer sivil toplum kuruluşlarına iletirim | | | | | |
| 6 | Yöneticinin kendisine itiraz ederim | | | | | |
| 7 | Yöneticiden kendi istediğim biçimde durumu düzeltmesini talep ederim | | | | | |
| 8 | Yöneticiyi uyarırım | | | | | |
| 9 | Derslerim dışında okulda zaman geçirmem | | | | | |
| 10 | Yönetici ile tartışır, onu ikna etmeye çalışırım | | | | | |
| 11 | Yöneticiye karşı iş arkadaşlarımla desteğimi kazanmaya çalışırım | | | | | |
| 12 | Okul personeli ile ilgili düzenlenen etkinliklere yöneticinin de bulunması durumunda katılmam. | | | | | |
| 13 | Gönüllü olarak yer aldığım okul içi etkinliklerden el çekerim | | | | | |
| 14 | Yöneticinin benden istediği işleri yapmayı reddederim | | | | | |
| 15 | Yöneticiye küserim | | | | | |
| 16 | Yöneticinin bulunduğu ortamları terk ederim | | | | | |
| 17 | Bu konuları iş dışındaki arkadaşlarıma anlatırım | | | | | |

D. MUHALEFETİN SONUÇLARI

Aşağıda, yöneticilerinize muhalefet etmenin öğretmen, yönetici ve okul üzerinde oluşturacağı bazı sonuçlar verilmiştir. Lütfen bu ifadelere katılma sıklığınızı işaretleyiniz.

| | | Hiç katılmıyorum | Katılmıyorum | Az katılmıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
|---|----|---|--------------|-----------------|-------------|---------------------|
| Yöneticiye Muhalefet Ettiğimde Durumlarda Yöneticim; | | | | | | |
| ÖĞRETMEN | 1 | Açığımı arar | | | | |
| | 2 | İş yükümü artırır | | | | |
| | 3 | Beni sıkı denetim altına alır | | | | |
| | 4 | Çeşitli ortamlarda yokmuşum gibi davranır | | | | |
| | 5 | Beni tehdit eder | | | | |
| | 6 | Beni okul etkinliklerinden dışlar | | | | |
| | 7 | Benimle iletişimi keser | | | | |
| | 8 | Benimle işbirliğinden kaçınır | | | | |
| | 9 | Beni, sahip olduğun niteliklere uygun olmayan işlerde görevlendirir | | | | |
| | 10 | Hakkımda soruşturma açar | | | | |
| | 11 | Okulla ilgili görüşlerimi dikkate almaz | | | | |
| | 12 | Ders programımı dağınık hazırlar | | | | |
| Yöneticiye Muhalefet Ettiğimde Durumlarda Yöneticim; | | | | | | |
| YÖNETİCİ | 1 | Okuldaki gücünü kaybeder | | | | |
| | 2 | Yalnızlaşır | | | | |
| | 3 | Karar alma gücünü kaybeder | | | | |
| | 4 | Öğretmenlerle iletişimi bozulur | | | | |
| | 5 | Kendisine destek arar | | | | |
| | 6 | Değerinin anlaşılmadığından yakınır | | | | |
| | 7 | Duyarsız kalır | | | | |
| Yöneticiye Muhalefet Ettiğimde Okulda; | | | | | | |
| OKUL | 1 | Demokratik süreçler gelişir | | | | |
| | 2 | Yenileşme başlar | | | | |
| | 3 | Öğretmenlere ve öğrenciler dönük kötü muameleler son bulur | | | | |
| | 4 | Adalet sağlanır | | | | |
| | 5 | Etik dışı ve hukuk dışı uygulamalar son bulur | | | | |
| | 6 | Okulun etkililiği artar | | | | |
| | 7 | Özdenetim gelişir | | | | |

EK 2: OKULLARDA ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

OKULDA ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

Sayın öğretmen;

Bu anket, okulda örgütsel yapıya güveni saptamak amacıyla hazırlanmıştır. Anket ile elde edilecek veriler yürütmekte olduğum yüksek lisans tez çalışması kapsamında değerlendirilecek olup yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Bu nedenle ankette isminizi belirtmenize gerek yoktur. Ankette yer alan sorulara gerçek ve samimi cevaplar vermeniz, araştırmanın geçerli ve güvenilir sonuçlar üretmesi bakımından son derece önemlidir. Lütfen tüm sorulara cevap veriniz. Araştırmaya vermiş olduğunuz destekten dolayı teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

| | | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Ara sıra | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
|----|---|---------------------|--------------|----------|-------------|------------------------|
| 1 | Bu okulda yeni göreve başlayanlara okulla ilgili yeterince bilgi sağlanır. | | | | | |
| 2 | Okulumuz çalışanlarına yeterince eğitim olanağı sağlanır. | | | | | |
| 3 | Okulumuz personelini koruyarak ona gerekli desteği sağlar. | | | | | |
| 4 | Bu okulda iş ile ilgili beklenti ve sorumluluklar, hem okulun hedeflerini karşılayacak hem de çalışanların sağlık ve mutluluğunu dikkate alacak şekilde tasarlanmıştır. | | | | | |
| 5 | Okulumuzdaki çalışma saatleri ve iş programları, çalışanlara hem işlerinin gereklerini yerine getirebilme hem de ailelerine zaman ayırabilme olanağı tanır. | | | | | |
| 6 | Okulumuz öğretmenlerin kendilerini geliştirme ve yükseltme isteklerini destekler. | | | | | |
| 7 | Okulda alınan kararlar gerek duyulduğunda gözden geçirilerek güncellenir. | | | | | |
| 8 | Bu okulun uygulanacak kararlar öğretmenlerinde görüşleri alınarak oluşturulur. | | | | | |
| 9 | Bu okul önceden aldığı kararlara uygun davranır. | | | | | |
| 10 | Bu okulda alınan kararlar öğretmenlere adil uygulanır. | | | | | |
| 11 | Bu okulda alınan kararlar herkese hakkaniyetle uygulanır. | | | | | |
| 12 | Okulumuzda disiplinle ilgili uygulama ancak haklı ve gerekli durumlarda uygulanır. | | | | | |
| 13 | Okulumuzda öğretmenlerle yöneticiler arasındaki iletişim kanalları her zaman açıktır. | | | | | |
| 14 | Okulumuzda öğretmenler birbirleriyle rahatça iletişim kurabilir. | | | | | |
| 15 | Okulumuzda alınan kararlarla ilgili duyularımı belirtmekten ve önerilerde bulunmaktan çekinmem. | | | | | |
| 16 | Okulumuzda her şey açıklıkla yürütülür, gizli saklı uygulamalar yoktur. | | | | | |
| 17 | Okulumuzda öğretmenleri ilgilendiren bilgiler zamanında iletilir. | | | | | |
| 18 | Okulumuzda öğretmenlerin bilmesi gereken bilgiler tüm öğretmenlere tam ve doğru olarak aktarılır. | | | | | |
| 19 | Okulumuzda yöneticilerle öğretmenlerin doğrudan iletişim kurabildikleri bir ortam vardır. | | | | | |
| 20 | Okulumdaki ilişkilerim olumlu ve keyiflidir. | | | | | |
| 21 | Okulumuz, çalışanların ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır. | | | | | |

KAYNAKÇA

- Ağalday, B. **İlkokul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel muhalefet düzeyleri arasındaki ilişki.** Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır. 2017.
- Ağalday, B. **İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri.** Yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır. 2013.
- Akada, T. **Örgütsel muhalefete ilişkin öğretmen görüşleri.** Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir. 2015.
- Aktan, C. C. “*Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı; Whistleblowing,*” **Mercek Dergisi**; 1,13. 2006.
- Arnold, K. A., Barling, J. & Kelloway, E. K. “Transformational leadership or the iron cage: which predicts trust, commitment and team efficacy.” **Leadership and Organization Development Journal**, 22, 7; 315–320. 2001.
- Arslan, M. M. “Teknik ve endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları.” **Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi**, 5, 2; 274-288. 2009.
- Asunakutlu, T. “Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme.” **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 9; 1-13. 2002.
- Aydın, M. A. **Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet, örgütsel politika ve politik davranış algıları arasındaki ilişki.** Yüksek Lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu. 2015.
- Baş, G. “İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki.” **Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama**, 1, 2; 17-36. 2010.
- Beldek, E. G. “Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sınızm ve örgütsel muhalefet ile ilişkisi: görgül bir araştırma.” **Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi The Journal Of Organizational Behavior Research**, 2, 1; 16-47. 2017.
- Bil, E. **Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki.** Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. 2018.
- Bolkan, S. & Goodboy, A. K. “No coplain, no gain; students organizational, relational, and personal reasons for withholding rhetorical dissent from their college instructors.” **Communications Education**, 62, 3; 278-300. 2013.
- Callaway, P. L. **The relationship between organizational trust and job satisfaction.** Yayınlanmamış Doktora Tezi. Capella University Graduate School, Florida. 2006.

- Cheney, G. "Democracy in the workplace: theory and practice from the perspective of communication". **Journal of Applied Communication Research**, 23; 167-200. 1995.
- Chiles, A. M., & Zorn, T. E. "Empowerment in Organizations: Employees' Perceptions of the Influences of Empowerment". **Journal of Applied Communication Research**, 23; 1-25. 1995.
- Cliggett L. & Wyssmann, B. "Crimes against the Future: Zambian Teachers' Alternative Income Generation and the Undermining of Education", **Africa Today**, 3; 25-43. 2009.
- Dachler, H. P., & Wilpert, B. "Conceptual dimensions and boundaries of participation in organizations: a critical evaluation". **Administrative Science Quarterly**, 23; 1-39. 1978.
- Deluga, R. J. "The relation between trust in the supervisor and subordinate organizational citizenship behavior." **Military Psychology**, 7, 1; 1-16. 1995.
- Erdem, F. & Özen, J. "Akademik örgütlerde rehberlere duyulan güvenin bir örgütsel vatandaşlık davranışı boyutu olarak sivil erdem davranışını geliştirmeye etkisi." X. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 23-25 Mayıs 2002. Antalya. 2002.
- Favela, A. "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. 2010.
- Francisco, M. J. C. Transformational leader behaviors: its impact on follower satisfaction, trust, commitment, and organizational citizenship behaviors. 2000.
- Unpublished master thesis, Ateneo de Manila University. Philippines. http://media.wiley.com/assets/461/93/lc_jb_francisco_070703.pdf.
- Garner, J.T. **When Things Go Wrong At Work: Expressions Of Organizational Dissent As Interpersonal Influence**. Unpublished doctoral dissertation, Texas A And M University, 2006.
- Gaskell, J. "Learning from the Women's Movement about Educational Change, Discourse": **Studies in the Cultural Politics of Education**, 4, 437-449. 2008.
- Gordon, M. "Toward a Pedagogy of Dissent. Encounter: Education for Meaning and Social Justice," 2, 20-27. 2008.
- Gorden, W.I., Infante, D.A., & Graham, E.E. "Corporate Conditions Conducive to Employee Voice: A Subordinate Perspective." **Employee Responsibilities and Rights Journal**, 1; 101-11. 1988.
- Graham, J.W. "Principled Organizational Dissent: A Theoretical Essay". **Research in Organizational Behavior**, 8; 1-52. 1986.
- Güleryüz, D. G. **Öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ve motivasyon seviyeleri ilişkisinin incelenmesi (Bursa ili Nilüfer ilçesi örneği)**. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul. 2017.

- Hoy, W. K. & Tarter, C. J. "Organizational justice in schools: no justice without trust." **International Journal of Educational Management**, 18, 4; 250–259. 2004.
- Hoy, W. K. & Tschannen-Moran, M. "The conceptualization and measurement of faculty trust in schools." Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (Eds.). *Studies in leading and organizing schools*. Information Age Publishing: Greenwich, CT. 2003.
- Hoy, W. K. & Tschannen-Moran, M. "The five faces of trust: An empirical confirmation in urban elementary schools." **Journal of School Leadership**, 9; 184-208. 1999.
- Kassing, J. W. "Articulating, antagonizing, and displacing: a model of employee dissent." **Communication Studies**, 48; 311-332. 1997.
- Kassing, J. W. "Consider This: A Comparison of Factors Contributing to Employees' Expressions of Dissent." **Management Communication Quarterly**, 56, 3; 342-355. 2008.
- Kassing, J. W. "Dissent of organizations." **Journal of communications**, 61; E9-E12. 2011.
- Kavak, O. & Kaygın, E. "Örgütsel adalet algısının örgütsel muhalefet davranışı üzerindeki etkisi." **Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi**, 4, 01; 33-51. 2018.
- Kirk, J. A. "The NAACP Campaign for Teachers' Salary Equalization: African American Women Educators and The Early Civil Rights Struggle", **Journal of African American History**, 4; 529-552. 2009.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J. & Shamian, J. "The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment." **Health Care Management Review**, 26, 3; 7–23. 2001.
- McMurray, A. J. "The Role of Discussion and Dissent in Creating Civic Understanding", **American Secondary Education**, 1; 49-58. 2007.
- Marshall, A. A., & Stohl, C. "Participating as participation: a network approach". **Communication Monographs**, 60; 137–157. 1993.
- Mulcahy, D. E. & Irwin, J. "The standardized curriculum and delocalization: obstacles to critical pedagogy", **Radical History Review**, 102; 201-213. 2008.
- Murillo M. V. & Ronconi, L. "Teachers' Strikes in Argentina: Partisan Alignments and Public-sector Labor Relations", **Studies in Comparative International Development**, 1; 77-98. 2004.
- Özdemir, M. **Ankara ili kamu genel liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri**. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. 2010.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Cömert, M. "Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları". **Ege Eğitim Dergisi**, 7, 1; 103-124. 2006.

- Parlak, F. **Okul yöneticilerinin iletişim becerileri ile örgütsel güven arasındaki ilişki**. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş. 2018.
- Packer, D. J. “The Interactive Influence of Conscientiousness and Openness to Experience on Dissent”, **Social Influence**, 3; 202-219. 2010.
- Perry, R. W. “The relationship of affective organizational commitment with supervisory trust.” **Review of Public Personnel Administration**, 24, 2; 133–149. 2004.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. & Bommer, W. H. “Transformational leaders behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors”. **Journal of Management**, 22, 2; 259–298. 1996.
- Polat, S. **Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli. 2007.
- Polat, S. & Ceep, C. “Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları”. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, 54; 307-331. 2008.
- Redding, W.C. “Rocking Boats, Blowing Whistles, and Teaching Speech Communication”. **Communication Education**, 34; 245-258. 1985.
- Rotter, J. B. “A new scale for the measurement of interpersonal trust”. **Journal of Personality**, 35; 651-665. 1967.
- Sadykova, G. & Tutar, H. “Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir inceleme”. **İşletme Bilimi Dergisi**, 2, 1; 1-16. 2014.
- Selvitopu, A. & Şahin, H. “Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki”. **Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)**. 14, 2; 171-189. 2013.
- Shahinpoor, N. & Matt, B. F. “The power of one: dissent and organizational life”. **Journal of Business Ethics**, 71, 1; 37-48. 2007.
- TDK. **Türkçe Sözlük**. Ankara: TDK Yayınları. 1998.
- Teski, A. **Okul yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişki**. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak. 2017.
- Tschannen-Moran, M. **Trust matters: Leadership for successful schools**. San Francisco: Jossey-Bass. 2004.
- Uğurlu, E. **Öğretmenlerin politik yetileri ile örgütsel muhalefet düzeyleri arasındaki ilişki**. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak. 2017.
- Uyar Bulut, B. **Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki**. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. 2018.

- Uygun, K. **Lise öğretmenlerinin personel güçlendirme algıları ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişki: Elazığ ili örneği**. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ. 2018.
- Vredenburg, D., & Brender, Y. "The relevance of democracy to organizational management". **Employee Responsibilities and Rights Journal**, 6; 99–114. 1993.
- Yıldız, M. **Öğretmenlerin yönetime katılım algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul ili Fatih ilçesi)**. Yüksek lisans tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. 2017.

