



**ÖĞRETMENLERİN ÖZ YETERLİK İNANÇLARI İLE ÖRGÜTSEL
MUHALEFET DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BAZI
DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ**

Mahmut Berhan Düzgün

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

HAZİRAN, 2023

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 1 1(bir) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir

YAZARIN

Adı : Mahmut Berhan

Soyadı : Düzgün

Bölümü : Eğitim Yönetimi

İmza :

Teslim Tarihi : 08/06/2023

TEZİN

Türkçe Adı: Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançları İle Örgütsel Muhalefet Davranışları Arasındaki İlişki Ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi

İngilizce Adı: The Relationship Between Teachers Self Efficacy Beliefs And Organizational Dissent Behaviors And Investigation According To Some Variables

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı :Mahmut Berhan Düzgün
İmza:

JÜRİ ONAY SAYFASI

Mahmut Berhan DÜZGÜN tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançları İle Örgütsel Muhalefet Davranışları Arasındaki İlişki ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği /oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: (Prof. Dr. Necati Cemaloğlu)
(Eğitim Bilimleri, Gazi Üniversitesi)

.....

Başkan: (Prof. Dr. Mehmet Korkmaz)
(Eğitim Bilimleri, Gazi Üniversitesi)

.....

Üye: (Prof. Dr. Murat Özdemir)
(Eğitim Bilimleri, Hacettepe Üniversitesi)
.....

Tez Savunma Tarihi: 02/06/2023

Bu tezin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Şaban ÇETİN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimimin her aşamasında ilminden faydalandığım, insani ve ahlaki değerleri ile de örnek aldığım, beraber çalışmaktan onur duyduğum ve ayrıca tecrübelerinden yararlanırken göstermiş oldukları hoşgörü ve sabırdan dolayı değerli hocam Sayın Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU'na teşekkür ederim.

Tez yazım döneminde yaşadığım sıkıntılarda yanımda olan beni motive eden, bana destek veren ve hayatımın her anında olduğu gibi eğitim ve tez dönemimde de yanımda olan, beni her zaman destekleyen değerli eşim Hüryan DÜZGÜN'e, kızım Nazlı Ebrar Düzgün'e, oğlum Çapan Selim Düzgün'e, dostluğunu esirgemeyen çok sevdiğim arkadaşlarımlarım Okan ÇİÇEK, Birce BAŞTUĞ, Gözde YURTSEVER, Emrah EROK ve Ahmet YALÇIN'a sonsuz teşekkür ederim.

Mahmut Berhan DÜZGÜN

Ankara / 2023

ÖĞRETMENLERİN ÖZ YETERLİK İNANÇLARI İLE ÖRGÜTSEL MUHALEFET DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Mahmut Berhan Düzgün

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Haziran 2023

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişkiyi saptamak ve bazı değişkenlere göre incelemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada nicel yöntem kullanılmış, araştırmanın deseni olarak ilişkisel tarama belirlenmiştir. 393 öğretmenden oluşan örneklem grubu seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu”, “Öğretmen Öz Yeterlik İnancı Ölçeği” ve “Örgütsel Muhalefet Ölçeği” kullanılmıştır. Veri analiz tekniği olarak veri dağılımının normal dağılım gösterdiği tespit edildikten sonra parametrik testler kullanılmıştır. Fark testleri için t-testi ve ANOVA; korelasyon analizi için ise Pearson korelasyonu kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda; öğretmenlerin öz yeterlik inancı yüksek; örgütsel muhalefet davranışları düşük düzeydedir. Öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile örgütsel muhalefet davranışları arasında ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Mesleki öz yeterliğin haber uçurmayı ve örtük muhalefeti; akademik öz yeterliliğin açık muhalefeti; entelektüel öz yeterliğin haber uçurmayı anlamlı bir şekilde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Demografik özelliklere göre yapılan inceleme sonucunda; öğretmenlerin öz yeterlik inancı ve örgütsel muhalefet davranışları cinsiyet, yaş, kademe ve branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin öz yeterlik inancında farklılaşma belirlenirken; örgütsel muhalefet davranışlarında farklılaşmaya rastlanmamaktadır. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin öz yeterlik inancına ilişkin görüşlerinde bekarlara kıyasla evliler lehine farklılaşma tespit edilirken; örgütsel muhalefet davranışlarında evli öğretmenlere kıyasla dul/boşanmış öğretmenler lehine farklılaşma tespit edilmiştir. Öğretmenlik mesleğini sevmeye özelliğine göre öğretmenlerin öz yeterlik inancında anlamlı farklılaşma mesleği sevenler lehine belirlenirken; örgütsel muhalefette öğretmenlik mesleğini sevmeyenler lehine anlamlı farklılaşma sonucu tespit edilmiştir.



Anahtar Kelimeler : Öğretmen öz yeterliği, örgütsel muhalefet, öğretmenler.
Sayfa Adedi : xv + 108
Danışman : Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

**THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' SELF EFFICACY
BELIEFS AND ORGANIZATIONAL DISSENT BEHAVIORS AND
INVESTIGATION ACCORDING TO SOME VARIABLES**

(M.S. Thesis)

Mahmut Berhan Düzgün

GAZİ UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

June 2023

ABSTRACT

The aim of the study is to determine the relationship between teachers' self-efficacy beliefs and organizational dissent behaviors and to examine them according to some variables. For this purpose, the quantitative method was followed in the research and the correlational survey model was determined as the research design. The sample group consisting of 330 teachers was determined by the simple random sampling method, one of the random sampling methods. "Personal Information Form", "Teacher Self-Efficacy Belief Scale" and "Organizational Dissent Scale" were used as data collection tools in the research. As a data analysis technique, after it was determined that the data distribution showed normal distribution, parametric tests were used. t-test and ANOVA for difference tests; Pearson correlation was used for correlation analysis. As a result of the analysis; teachers have high self-efficacy beliefs; organizational dissent behaviors were detected at a low level. A low level negative statistically insignificant relationship was found between teachers' self-efficacy beliefs and organizational dissent behaviors. Reporting and implicit dissent of professional self-efficacy; open dissent to academic self-efficacy; It was concluded that intellectual self-efficacy significantly predicted news reporting. As a result of the examination made according to demographic characteristics; It was determined that teachers' self-efficacy beliefs and organizational dissent behaviors did not differ significantly according to gender, age, grade and branch variable. While determining the differentiation in teachers' self-efficacy beliefs according to the seniority variable; There is no difference in organizational dissent behaviors. According to the marital status variable, there was a differentiation in favor of married people compared to singles in teachers' views on self-efficacy beliefs; A differentiation in favor of widowed/divorced teachers was determined compared to married teachers in organizational dissent behaviors. While a significant difference in teachers' self-efficacy beliefs according to their liking for the teaching

profession was determined in favor of those who love the profession; A significant difference was determined in favor of those who do not like the teaching profession in organizational dissent.



Key Words : Teacher self-efficacy, organizational dissent, teachers.
Page Number : xv + 108
Supervisor : Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZ	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
BÖLÜM 1.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Sayıtlar	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar.....	5
BÖLÜM 2.....	7
KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	7
2.1. Öz Yeterlik Kavramı.....	7
2.2. Öz Yeterlik Kaynakları	9

2.3. Öz Yeterlik Süreçleri	11
2.3.1. Bilişsel Süreç	11
2.3.2. Motivasyonel Süreç	11
2.3.3. Duygusal Süreç	12
2.3.4. Seçimsel ve Denetimsel Süreç.....	12
2.3.5. Öğretmen Öz Yeterliği.....	13
2.3.6. Öğretmen Öz Yeterliği ile İlgili Araştırmalar	14
2.4. Muhalefet Kavramı.....	18
2.5. Örgütsel Muhalefet Kavramı	19
2.6. Örgütsel Muhalefetin Nedenleri	20
2.7. Örgütsel Muhalefet Davranışını Etkileyen Faktörler.....	21
2.7.1. Bireysel Faktörler.....	22
2.7.2. İlişkisel Faktörler	22
2.7.3. Örgütsel Faktörler	23
2.8. Örgütsel Muhalefet Boyutları	23
2.8.1. Haber uçurma davranışı	23
2.8.2. Açık muhalefet.....	24
2.8.3. Gizli/örtük muhalefet.....	25
2.8.4. Dışsal muhalefet	26
2.9. Örgütsel Muhalefetin Sonuçları.....	26
2.10. Örgütsel Muhalefetin Eğitim Örgütleri Üzerindeki Etkisi	27
2.11. Örgütsel Muhalefet ile İlgili Araştırmalar.....	28
BÖLÜM 3	34
YÖNTEM.....	34
3.1. Araştırmanın Modeli	34
3.2. Evren ve Örneklem	34

3.3. Veri Toplama Araçları	36
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	36
3.3.2. Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği.....	36
3.3.3. Örgütsel Muhalefet Ölçeği	39
3.4. Verilerin Toplanması.....	43
3.5. Verilerin Analizi	43
BÖLÜM 4.....	44
BULGULAR VE YORUM	44
4.1. Demografik Veriler	44
4.2. Araştırmanın Birinci ve İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	47
4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular	48
4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular	50
4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	53
BÖLÜM 5.....	70
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	70
5.1. Tartışma	70
5.1.1. Birinci Alt Problemle İlgili Bulgular ve Tartışma	70
5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma	72
5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma	73
5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma	74
5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma	75
5.2. Sonuçlar	80
5.3. Öneriler	81
KAYNAKLAR.....	83
EKLER	98
EK 1. Kişisel Bilgi Formu	99

EK 2. Örgütsel Muhalefet Ölçeği.....	100
EK 3. Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği.....	102
EK 4. Etik Kurul Belgesi	104
EK 5. İzin belgeleri.....	106
ÖZGEÇMİŞ	108



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel Muhalefeti Tetikleyen Olaylar	21
Tablo 2. Araştırmanın Evrenine İlişkin Dağılım	35
Tablo 3. Araştırmanın Örneklemine İlişkin Dağılım	36
Tablo 4. Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeğinin KMO ve Barlett Değerleri	38
Tablo 5. Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.....	38
Tablo 6. Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeğinin Maddelerinin Alt Boyutlara Göre Dağılımı.....	39
Tablo 7. Ölçeklerin KMO ve Barlett Değerleri	41
Tablo 8. Örgütsel Muhalefet Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları	42
Tablo 9. Örgütsel Muhalefet Ölçeğinin Maddelerinin Alt Boyutlara Göre Dağılımı	42
Tablo 10. Normallik Analizi.....	43
Tablo 11. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımı	44
Tablo 12. Öğretmenlerin Yaşlarına İlişkin dağılım Dağılımı.....	44
Tablo 13. Öğretmenlerin Kıdemlerinin Dağılımı	45
Tablo 14. Öğretmenlerin Medeni Durumlarının Dağılımı	45
Tablo 15. Öğretmenlerin Eğitim Kademelerinin Dağılımı	45
Tablo 16. Öğretmenlerin Branşlarının Dağılımı	46
Tablo 17. Öğretmenlerin Mesleklerini Sevme Durumlarının Dağılımı	46
Tablo 18. Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançlarına İlişkin Dağılım.....	47
Tablo 19. Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Yaşama Düzeylerine İlişkin Dağılım	47
Tablo 20. Korelasyon Analizi Sonuçları	49
Tablo 21. Haber Uçurmanın Yordanmasına İlişkin standart Çoklu Regresyon Analizi	51

Tablo 22. Örtük Muhalefetin Yordanmasına İlişkin standart Çoklu Regresyon Analizi	52
Tablo 23. Açık Muhalefetin Yordanmasına İlişkin standart Çoklu Regresyon Analizi	53
Tablo 24. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Öz yeterlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının T-Testi Dağılımı.....	54
Tablo 25. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının T-Testi Dağılımı.....	55
Tablo 26. Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre Öz yeterlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin ANOVA Dağılımı	56
Tablo 27. Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin ANOVA Dağılımı	57
Tablo 28. Öğretmenlerin Kıdem Sürelerine Göre Öz yeterlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin ANOVA Dağılımı	58
Tablo 29. Öğretmenlerin Kıdem Sürelerine Göre Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin ANOVA Dağılımı	59
Tablo 30. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Öz yeterlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin ANOVA Dağılımı	60
Tablo 31. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin ANOVA Dağılımı	61
Tablo 32. Öğretmenlerin Çalıştıkları Kademelere Göre Öz yeterlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının T-Testi Dağılımı.....	62
Tablo 33. Öğretmenlerin Çalıştıkları Kademelere Göre Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının T-Testi Dağılımı	62
Tablo 34. Öğretmenlerin Çalıştıkları Branşlara Göre Öz yeterlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin ANOVA Dağılımı	63
Tablo 35. Öğretmenlerin Çalıştıkları Branşlara Göre Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin ANOVA Dağılımı.....	66
Tablo 36. Öğretmenlerin Mesleklerini Sevme Durumlarına Göre Öz yeterlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Farklılaşma Durumları	68

Tablo 37. Öğretmenlerin Mesleklerini Sevme Durumlarına Göre Öz yeterlik Ölçeği ile Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Farklılaşma Durumları	69
--	----



BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem durumuna, amacına, önemine, sınırlılıklarına, varsayımlarına ve araştırma ile ilgili tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Demokrasi insanlık tarihinin her safhasında düşünürlerin temel ilgi alanlarından biri olmuştur. Tarihsel süreçte etki alanını genişleten ve derinleştiren demokratik yaşam biçimi toplumsal yaşam biçimini şekillendirip örgütler üzerinde de etki ederek örgütlerin demokratikleşmesi yönünde istek ve beklenti oluşturmıştır (Özdemir, 2010). Kassing, (1997) örgütlerdeki demokratikleşmenin etkenlerinden birinin de örgüt içindeki muhalif görüşlerin dile getirilmesi olduğunu ifade etmektedir. Muhalefet ile ilgili yapılan araştırmaların birçoğu örgüt üyelerinin kime ve ne zaman muhalefet edeceklerine karar vermelerinin anlaşılması yönünde önemli katkılar sunmaktadır (Kassing & Avtgis, 1999; Kassing & Armstrong, 2002; Ökten & Cenkci, 2013). Cemaloğlu (2007) ise yaptığı araştırmada örgütsel ortamda iş görenlerin stres, iş doyumsuzluğu tükenmişlik yaşamalarında pek çok değişkenin varlığından söz etmekte, bunlardan birinin de yıldırma olduğunu ileri sürmektedir. Örneğin eğitim alanında Türkiye’de yürütülen akademik çalışmalarda öğretmenlere yönelik yıldırma gibi birçok etik dışı uygulamanın yaygın olduğu, dolayısıyla öğretmenlerin muhalefetini tetikleyici etkenler arasında yer aldığı ileri sürülmektedir (Gökçe, 2006; Özdemir, 2010).

Örgütsel muhalefeti analiz etmek için Bakan, Doğan ve Yılmaz (2017), araştırmasında mesleki öz yeterlik ve örgütsel muhalefet arasında ilişkinin olduğunu, mesleki öz yeterliliği yüksek çalışanların örgütte alınan kararlara görüş bildirerek ve eleştirerek yüksek oranda katıldıklarını belirtmiştir. Örgütteki çalışanların öz yeterlik düzeylerinin yüksekliğine bağlı olarak örgütsel muhalefet yaşamalarının da aynı düzeyde yüksek olacağını, örgüt üyelerinin

işleriyle ilgili görevlerini doğru, etkin bir biçimde başarıyla yaptıklarına inandıkları için örgütte alınan kararlar ve yapılan uygulamalar ilişkin bilgilerini paylaşma eğiliminde olduklarını ve gerektiğinde muhalif davranışlar sergileyip, çalışanlar açısından örgütsel muhalefette artış görüldüğünü ileri sürmüştür. Eğitim ile ilgili araştırmaları bulunan Schunk'a (1990) göre ise öz yeterlik inancının, bireyin davranışlarını açıklayıcı bir önemi vardır. Bireylerin bir konudaki kararlılıklarını dile getirmede ve gereken davranışları göstermesinde bu konuda gerekli yeteneğe ve denetim gücüne sahip olduklarına inanmaları ile ilişkilidir (Çelikay, 2019). Dolayısıyla çağın ihtiyaç duyduğu nitelikte yeterliliğe sahip, teknoloji okuryazarı olan, problem çözme becerisi yüksek, olayları değerlendirip iyi analiz eden, akademik başarısı yüksek, öz güven, öz saygı sahibi bireylerin yetiştirilmesinde önemli bir rol üstlenen öğretmenin kendi kapasitesinin farkında olması önem arz etmektedir (Enochs, Smith & Huinker, 2000). Eğitim ve öğretim hedeflerinin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesinde öğretmen öz yeterlik inancının öneminden (Axboe vd., 2016; Brouwers & Tomic, 2000; Chaudhary vd., 2013; Dönmez, 2017; Dönmez & Özkul, 2020; Enochs, Smith & Huinker, 2000; Önder & Önder Öz, 2018; Özata, 2007; Skaalvik & Skaalvik, 2007; Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001) hareketle öğretmen öz yeterlik inancının yüksek düzeyde olması gerekir. Bu gereklilik öğretmenin karşılaştığı zorluklarla mücadele etme becerisinde psikolojik mekanizmasının güçlenmesini sağlamaktadır (Bolat, 2011). Diğer taraftan eğitim örgütünde öğretmenlerin yapılan uygulamalarla ilgili kendi bilgi ve becerileri doğrultusunda yaptıkları paylaşımlar ya da uygulamalarda istemedikleri bir durumla karşılaştıklarında görüş bildirmeleri yönüyle de öğretmen öz yeterliği önem arz etmektedir. Başka bir deyişle eğitim örgütünde farklı/muhalif bir görüş bildirebilmek için sahip olduğu öz yeterlik inancı önemlidir (Bakan, Doğan & Yılmaz, 2017). Öğretmen çalıştığı kurumun değerli olduğuna inandığında, birtakım aksaklıklara müdahale ederek daha iyi bir seviyeye taşımak adına eğitim örgütündeki işleyişi eleştirir ve düzene muhalif olur. Bu durum ilk bakışta olumsuz olarak görülse de temelde düzeltme, daha iyiye ulaşma çabası bulunmaktadır. Muhalefet, eğitim öğretim faaliyetleriyle ilgili geri bildirim, duyarlılık ve sorumluluk gerektirir. Bu gereklilik bağlamında hareket eden öğretmenler, sorumlu ve duyarlı olarak nitelendirilebilir. Ancak bu yaklaşım içine girerek yönetimin tepkisini alabilme düşüncesi, muhalefet davranışının risk yönünü oluşturmaktadır. Bu riski alabilen öğretmenler, öz yeterliği yüksek olan öğretmenlerdir (Bakan, Doğan & Yılmaz, 2017). Bu bağlamda öğretmenler için öz yeterlik ve muhalefet konusunun önem arz ettiği belirtilebilir. Dolayısıyla öz yeterlik algısı ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkinin düzeyini

belirlemenin örgütün hedeflerine ulaşması için alınan kararlarda kullanılacak veriler oluşturmada önemli bir yer tutacağı düşünülmektedir.

Literatürde eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin örgüt içi muhalefet davranışlarını merkeze koyan araştırmalara rastlanmamıştır. Öğretmenlerin muhalif davranışları ile ilişkili olabilecek iş doyumu (Crossman & Haris, 2006), örgütsel adanma (Kushman, 1992), öğretmen katılımı (Duke, Showers & Imber, 1980), örgütsel tükenmişlik (Brewer & Shapard, 2004), örgüt kültürü (Zalabak & Morley, 1989), örgütsel adalet (Aydın & Kepenekci, 2008) ve benzeri parametreler üzerine oluşturulmuş çeşitli araştırmalar mevcuttur (Özdemir, 2010). Ancak, doğrudan öğretmen öz yeterlik inancı ile örgütsel muhalefet davranışları üzerine yapılan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma, öğretmen öz yeterlik inancı ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın ana problemi “öğretmen öz yeterlik inancı ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişki düzeyi nasıldır?” olarak belirlenmiştir. Bu soru bağlamında araştırmada, öğretmen öz yeterlik inancı ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişki incelenirken bazı değişkenlerin rolü de araştırılmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişkiyi saptamak ve bazı değişkenlere göre incelemektir.

Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. Öğretmenlerin öz yeterlik inançları hangi düzeydedir?
2. Öğretmenler hangi düzeyde örgütsel muhalefet davranışı sergilemektedir?
3. Öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile örgütsel muhalefet yaşama davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin öz yeterlik inançları, onların örgütsel muhalefet davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
5. Öğretmenlerin öz yeterlik ve örgütsel muhalefet yaşama düzeyleri, öğretmenlerin;
 - a. Cinsiyetine,
 - b. Yaşına,
 - c. Kıdemine,

- d. Medeni durumuna,
- e. Branşına,
- f. Mesleğini sevmeye durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmada öğretmen öz yeterliliği saptanacaktır. Öğretmenlerin öz yeterlilik düzeyi onların kişisel, mesleki ve sosyal davranışları üzerinde etkili rol oynamaktadır. Öğretmenlerin öz yeterlik algısının düşük olması pek çok sorunun da ortaya çıkmasına neden olabilir. Öğretmenlerin öz yeterlik algısını geliştirmek amacıyla, eğitim örgütlerinde hizmet içi eğitimler yapılabileceği gibi, hizmet öncesinde eğitim fakültelerinde ders programları, öğretmen adaylarının yetkinlik düzeylerini artırmak amacıyla zenginleştirilebilir. Bu çaba öğretmende belirli kazanımları üretmek için gerekli eylemleri organize etme ve yürütme yeteneklerine olan inancı desteleyecektir. Öz-yeterli öğretmenlerin sınıf içindeki birçok problemi kolaylıkla çözebildiği, bilgileri organize etme ve aktarma konusunda yöntem ve teknikleri etkili kullanabildiği, öğrencilerin etkili ve kalıcı öğrenmelerini destekleyebildikleri, olumlu sınıf iklimi oluşturdukları, olaylara karşı olumlu tutum geliştirdikleri gibi arzu edilen birtakım sonuçları elde edeceği bilinmektedir. Ek olarak öz yeterliğin kişinin başarabileceklerinin farkında olması ve buna inanmasıyla ilgili olduğunun altını çizebilir. Bireylerin kendine inanması ve mevcut potansiyelini ortaya çıkarmasıyla ilgili örgüt içerisinde bir engelle karşılaştığında ya da bulunduğu ortamda gerçekleşen bazı durumlarla ilgili farklı bir görüşe sahip olduğunda bunu açıkça dile getirebilmesinin öz yeterliği beslediği savunabilir. Bu bağlamda öz yeterlik ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkinin niteliğinin açıklanması önem arz etmektedir. Ancak alan yazında öz yeterlik ve muhalefet ilişkisini ele alan yalnızca bir çalışma olduğu ve bu çalışmanın eğitim örgütüyle ilgili olmadığı görülmüştür (Doğan & Yılmaz, 2017). Dolayısıyla bu araştırmada öz yeterlik ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişkinin incelenmesi alana yönelik iç görü oluşturacağı için önemlidir. Ayrıca eğitim örgütlerinde öz yeterlik ve örgütsel muhalefetin öneminin farkındalığının oluşması, örgütsel muhalefetin öğretmenler açısından demokrasinin bir gereği olarak açık bir şekilde yapılmasının gerekliliğinin anlaşılması, öz yeterlik ve örgütsel muhalefet arasında hangi yönlü bir ilişkinin gerçekleştiğinin ortaya çıkarılması açısından bu çalışma önem taşımaktadır. Ek olarak eğitim örgütlerinde tercih edilen muhalefet şeklinin açık muhalefet olduğunun altının çizilmesi ve öğretmenlerin çözüm odaklı bir yaklaşım

benimsemelerinde açık muhalefete yönlendirilmesinin önemli olduğuna dair çıkarımlara ulaşılabacağı düşünülmektedir. Bu yönüyle de araştırma sonuçlarının öğretmenler ve okul yöneticilerinin davranışlarına yön vereceği ön görülmektedir. Mevcut araştırma sonucunda ulaşılan öz yeterlik ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişkinin ileride yapılacak olan araştırmalara kaynaklık etmesi yönüyle de araştırma önemlidir.

1.4. Sayıtlar

Bu araştırmada geçerli olan sayıtlar aşağıda yer almaktadır.

1. Araştırmanın yöntemi, araştırmadaki sorulara cevap verecek yeterlidir.
2. Araştırmaya katılan öğretmenler, veri toplama araçlarını cevaplarken samimi ve objektif davranmıştır.
3. Araştırma evren ve örnekleme araştırmanın amacına uygundur.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın bazı sınırlılıkları vardır. Bunlar,

1. Araştırma Aksaray ili Merkez ilçesi sınırları içerisinde 2021-2022 eğitim öğretim yılında ilkokul ve ortaokulda eğitim veren öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Araştırma Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında yapılmış olup, özel okullar bunların dışında tutulması ile sınırlıdır.
3. Katılan öğretmenlerin gönüllülükleri ile sınırlıdır.
4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, kıdemleri, branşları ve mesleğini sevme durumları ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Araştırmada geçen önemli kavram ve tanımlar aşağıda açıklanmıştır:

Öz Yeterlik: Öz yeterlik, kişilerin kendilerine verilen görevleri yapmalarında ve bir olay ya da durum karşısında başarılı olmak için yeteneklerinin farkında olması algısı olarak ifade edilmektedir (Bandura, 1977).

Muhalefet: TDK Türkçe Sözlüğünde, “bir tutuma, bir görüşe, bir davranışa karşı olma durumu, aykırılık”, olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2021).

Örgütsel Muhalefet: Örgütü oluşturan bireylerin üstleri ile yaşadıkları görüş ayrıklarında, örgüt içinde meydana gelen birtakım davranış, tutum ve olaylar rol almaktadır. Örgütte meydana gelen bu görüş ayrıklarına, örgütsel muhalefet denilmektedir (Kassing, 1997).



BÖLÜM 2

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Öz Yeterlik Kavramı

Öz yeterlik kavramı, Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı'nda öne çıkan bir kavram olarak ifade edilmektedir (Akkoyunlu, Orhan & Umay, 2005). Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı'nda Bandura (1986) öz yeterlik kavramını; "bireylerin olası durumlar ile başa çıkabilmek için gerekli olan eylemleri ne kadar iyi yapabildiklerine ilişkin yargıları" şeklinde açıklamaktadır (s.391). Tanımda bireylerin yetenekleri konusundaki yetkinliklerinden çok yeteneklerine olan inancı vurgulanmaktadır. Bu bağlamda bireylerin nasıl hissettiği, düşündüğü, nasıl motive oldukları ve davrandıkları, öz yeterlikleriyle ilgili fikir edinilmesini sağlamaktadır denilebilir. Kavrama yönelik geliştirilen diğer tanımlara bakıldığında Bandura (1986) tarafından yapılan tanıma göre bir ilerleme takip edildiği anlaşılmaktadır. Araştırmacılar Moran ve Johnson'ın (2011) öz yeterliği; bireyin bir hedefi gerçekleştirebilme durumuna yönelik öz değerlendirmesi olarak açıkladığı; Kotaman'ın (2008) bireyin becerilerine ilişkin ürettiği motivasyona bağlı olarak ortaya çıkan ürünü, öz yeterlik şeklinde belirttiği; Hoffman, Huff, Patterson ve Nietfield'in (2009) bireyin bir hedefe ulaşma konusunda kendi yeteneklerine inanmasını, öz yeterlik olarak açıkladığı görülmektedir. Tanımlardan hareketle öz yeterlik kavramıyla ilgili olarak; kişinin yeteneğine inancı, motivasyon, organize etme, öz değerlendirme gibi kelime ve kelime gruplarının anahtar sözcükler olarak seçildiği ifade edilebilir. Dolayısıyla kişinin öz yeterlik ile ilgili bakış açısında, kendine inanması, yapılması gerekenlerle ilgili plan hazırlaması ve hedefe ulaşma konusunda inancını itici güç olarak kullanması söz konusu olmaktadır.

Kendine inancı olan bir kişinin olası güçlüklerle baş etme eğiliminin yüksek olduğu ön görülebilir. Zimmerman (2000) öz yeterlik inancı yüksek bireylerin zor durumlarla karşılaştığında daha fazla çaba gösterdiğini belirtir. Zor durumların üstesinden gelen bireylerin kendilerine olan güveni arttığı için de daha zor hedefler belirleme eğiliminde

oldukları ifade edilmektedir (Locke & Latham, 2006). Öz yeterliğin bireylerin görev ve faaliyetlerle ilgili seçimlerinde etkili olduğu Bullough & Stokes (2004) tarafından da belirtilmektedir. Bandura (2000) ve Pajares (2006) yaklaşımıyla da öz yeterliğin davranış ve hedefleri, beklentileri, duygusal durumları ve fırsatların değerlendirilmesini etkilediği görüşü desteklenmektedir. Bu bağlamda bireyin yeteneklerine inancı olarak ifade edilen öz yeterliğin bireysel tercihleri etkilediği çıkarımı elde edilmektedir (Schweinle & Mims, 2009). Bu anlamda öz yeterlik inancının eğitim örgütlerinde belirlenen hedefler doğrultusunda istenilen çıktılarının elde edilmesinde faaliyetleri düşünme, planlama, organize etme, takip ve eyleme geçme konusunda etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Kendisine verilen bir görevi başarıyla yerine getirebileceğine inanan bireyin gerekli beceriye sahip olduğunu düşünmesi, sürece yönelik plan oluşturma, eyleme geçmesi, öz yeterlik düzeyinin yüksek olduğunu düşündürmektedir (Walker, Greene & Mansell, 2006). Öğretmenlerin görev yaptıkları koşullar düşünüldüğünde benzer şartlardan söz etmek mümkün değildir. Dolayısıyla zor koşullara rağmen eğitimin hedef kazanımlarının başarılı çıktılara dönüşmesi için öğretmenlerin taşıdıkları öz yeterlik inancı önem arz etmektedir. Bandura (1997), öz yeterliğin bilgi ve eylem arasında aracı rol üstlendiğine dikkat çekmekte ve bireylerin kendini etkinleştiren mi yoksa pasifize eden bir yaklaşıma mı sahip olduğunu tespit eden bir faktör olduğunu belirtmektedir. Diğer bir ifadeyle öz yeterlik, bireylerin yeni karşılaştıkları bir duruma yönelik, görev veya faaliyete yönelme ya da kaçınma kararı vermesini etkilemektedir. Bireylerin bir faaliyetten ya da görevden kaçınmasının altında öz yeterlik inancının düşük olması bulunmaktadır (Bandura, 1994).

Öz yeterliği düşük düzeyde olan bireylerin karşılaştıkları zorlukları kendilerine tehdit olarak algıladıkları için çaba göstermedikleri, vazgeçme eğiliminde oldukları, olumsuz sonuçlara odaklandıkları için de yüksek düzeyde kaygı ve depresyon yaşadıkları ifade edilmektedir (Bandura, 1994). Bu bağlamda bireylerin yeteneklerine inanması ve olası zorluklar karşısında mücadele edecek yeterliliği kendinde görerek hedefe odaklanması için öz yeterlikle ilgili farkındalığı önem arz etmektedir (Reátegui, Arakaki & Flores, 2002). Bandura (1997), öz yeterlikle ilgili olarak bireyin becerilerinin farkında olmasını önemserken aynı zamanda bu becerilerin etkili ve verimli bir şekilde kullanılması için organize edilmesi gerekliliğine dikkat çekmektedir. Bu anlamda öz yeterliğin etkinleştirilmesi için beslendiği kaynakların bilinmesi gerekmektedir.

2.2. Öz Yeterlik Kaynakları

Bandura (1986) öz yeterlik inancı dört temel kaynaktan etkilendiğini belirtirmiştir. Bu kaynaklar; kişisel olarak doğrudan deneyim oluşturma, sosyal modeller aracılığıyla başkalarının deneyimlerini gözlemleme (dolaylı deneyimler), sözel olarak otorite tarafından ikna edilme (sosyal ikna) ve duygusal durumları algılama (psikolojik) olarak sıralanır.

Bireyin yaşantısında doğrudan deneyimlediği başarılar, kişisel yeteneğine inanmasında belirleyici rol üstlenmektedir (Tschannen – Moran & Johnson, 2011). Diğer taraftan olumsuz yaşam deneyimleri ise yeterlik inancına zarar vermektedir. Bireyin güçlü bir öz yeterlik inancının gelişmesi için olumlu yaşam deneyimleri yaşaması ve olumlu deneyimlerini artırması önem arz etmektedir (Cansoy, R., Parlar, H., Kılınç, A. Ç., 2017).

Doğrudan deneyim sahibi olma ya da bu yönde çaba sarf etme durumu, yeteneklerin farkında olma becerisini geliştirmektedir (Pajares, 2002). Kişi doğrudan deneyimlediği yeni yaşantılarda karşılaştığı koşullara göre duygu ve düşünceleri organize etme ve eylemler gerçekleştirme becerisini geliştirdikçe başarı için çaba göstermenin önemini de fark etmektedir (Bandura, 1994). Dolayısıyla eğitim ortamlarında özellikle deneyimsiz öğretmenlerin başarabileceği görev ve faaliyetlere yönlendirilmesi ve desteklenmesi önem arz etmektedir.

Eğitimin etkili bir şekilde sürdürülmesi için öğrenme ortamının düzenlenmesi gerekir. Dolayısıyla öğretmenin eğitim ortamını hedef ve kazanımlara yönelik düzenleyebilmesi için de belirli kuralları ve stratejileri bilmesi önem arz etmektedir. Bu şekilde karmaşık becerileri yönetebilir, gerekirse alt becerilere ayırarak düzenleyebilir ve eyleme dönüştürebilir (Bandura, 1997). Öğretmen, gerçekleştirdiği her başarılı deneyimde kendine olan inancını pekiştirme fırsatı bulmaktadır. Sınıf yönetiminde öğrencileriyle güçlü bir etkileşim gerçekleştirirken aynı zamanda öğretimi planlayan ve yapılandıran bir öğretmenin öz yeterlik inancının yüksek olduğu belirtilebilir (Klassen & Chiu, 2010).

Öz yeterlik inancının beslendiği bir diğer kaynak olan dolaylı öğrenme yaşantılarında, sosyal öğrenme gerçekleşmektedir. Birey bir başkasının başarılı deneyimlerini gözlemleyerek model almakta ve algılama biçimi modele göre gelişmektedir. Dolaylı deneyimleme kaynağında gözlemci ve model olmak üzere iki öge ön plana çıkmaktadır. Modelin gözlemci üzerindeki etki derecesiyle gözlemcinin öz yeterlik algılama düzeyi arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişkiden bahsedilmektedir (Ulusoy vd., 2011).

Öz yeterlik oluşturma'nın bir diğer yolu olarak belirtilen sözel ikna, bireylerin karşılaştıkları güçlükleri yeneceği konusunda inancının oluşması için ikna edilmesidir (Driscoll, 2013). Sözel ikna bireyin davranışlarını etkileyerek performansını artırabilmektedir. Çalışma ortamındaki otorite tarafından güven telkin eden ifadeler, bireyin inancını güçlendirebilir ve üstlendiği görevi başarıyla gerçekleştirmesinde itici bir rol üstlenebilir (Redmond, 2010).

Sözel ikna, eğitim örgütleri için öz yeterliği besleyen bir kaynak olarak kullanılabilir ve geri bildirim yoluyla öğretmen öz yeterliği oluşturulabilir. Öğretmenleri destekleyici ve teşvik edici geri bildirimlerin kullanılmasıyla öz yeterlik inancı artırılabilir. Öğretmenin sözel iknayı aracı bir güç olarak uygulayan otoriteye güveni önem arz etmektedir. Sözel iknada otoriteye güven duyan öğretmenin yüksek öz yeterlik inanç düzeyine ulaşması mümkün olabilmektedir (Bandura, 1997). İkna etme sürecindeki etkililik, kişisel başarıyı ve kişisel inancı destekleyerek geliştirebilir (Matoti vd., 2013).

Öz yeterlik kaynaklarından sonuncusu olan psikolojik durumda, bireyin kendini iyi hissetmesinin etkisi üzerinde durulmaktadır. Stres ve gerginliğin bireyin yerine getirmesi gereken görev ya da faaliyete odaklanmasının önüne geçeceği ve performansını düşüreceği belirtilmektedir. Dolayısıyla beden tepkilerine yönelik kontrolün sağlanması gerekmektedir. Pozitif duygu durumu öz yeterliği artırırken negatif duygu öz yeterlik inancını zayıflatmaktadır (Bandura, 1997).

Öğretmenlik mesleğinde öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal ve psikolojik özellikleri öğrencilerin bilgi, beceri ve olumlu tutumları hangi nitelikte ve seviyede edineceğini etkilemektedir. Öz yeterliği ortaya çıkaran kaynaklardan biri olan psikolojik durum kaynağının öğretmenlerin yeterliklerini algılama, öğrenme ortamlarını düzenleme, öğrencilerin akademik başarılarını artırmaya odaklanma üzerinde etkili olduğu (Bandura, 1993) bildirildiğine göre öğretmenlerin psikolojik durumlarının iyi seviyelerde olmasına dikkat edilmesi gerekmektedir. Duyuşsal durumun bireylerde öz yeterlik inancını etkilediği ifade edilmektedir (O'Neill & Stephenson, 2012). Duygu durumu bozukluğunun öz yeterliği azalttığı Boz ve Boz (2010) tarafından da desteklenmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin öğretme rolü kadar eğitme rolünü de üstlendiği düşünülürse psikolojik bakımından güçlü bir öğretmenin daha etkin ve verimli bir eğitim öğretim gerçekleştireceği anlaşılmaktadır.

Bireylerin öz yeterlik inancı üzerinde etkili olan kaynaklar (doğrudan deneyimler, dolaylı deneyimler, sözel ikna, psikolojik durum) kadar öz yeterlik inancının bireyler üzerindeki etkisini ifade eden öz yeterlik süreçleri de önem arz etmektedir (Bandura, 1995).

2.3. Öz Yeterlik Süreçleri

Öz yeterlik inancının birey üzerindeki etkilerini Bandura (1995) dört başlık altında ifade etmiştir: bilişsel süreç, motivasyonel süreç, duygusal süreç, seçimsel ve denetimsel süreç.

2.3.1. Bilişsel Süreç

Bilişsel süreç, davranışların belirlenmesinde önem arz etmektedir. Birey, davranışlarının çoğunu bilişsel hedefler doğrultusunda düzenlemektedir (Korkut, 2009). Bireyin hedefine ulaşmasında öz değerlendirme becerisine sahip olması gerekir. Bilgi ve beceri yönüyle benzer nitelikte olan bireyler, öz yeterlik inancının yüksek ya da düşük olması durumuna göre performans sergilemektedirler. Bazı davranışların yerine getirilebileceği inancı, bilişsel hedef sonrasında ortaya çıkmakta ve bireyi amaca ulaşma konusunda çaba göstermeye teşvik etmektedir. Bununla birlikte bireyin bilişsel hedef oluşturma sürecinde de öz yeterlik inancı devreye girmekte ve yüksek öz yeterlik inancı olan bireyler amaç belirleyerek eyleme geçebilmektedir (Bandura, 1997).

2.3.2. Motivasyonel Süreç

Motivasyonun düzenlenmesinde öz yeterlik inancının kilit rol üstlendiği ve bireylerin çoğunun bilişsel olarak kendi kendilerini motive ettiği belirtilmektedir (Korkut, 2009). Bireyler, yaşantısını düzenleme sürecinde ne yapacakları ile ilgili amaçlar belirleyip belirlediği amaçların sonuçlarını ön görebilirler. Bu süreçte öz yeterlik inancı, hedefe ulaşmak için gösterilen çabanın düzeyini etkileyebilmektedir (Turcan, 2011). Diğer bir ifadeyle bireylerin hedefe ulaşma konusunda olası güçlüklerle mücadele etme becerisi, öz yeterlik inancıyla desteklenmekte ve birey motivasyon sağlamaktadır. Belirlenen hedefe ulaşıldığında elde edilen doyum, bir sonraki hedeflere olumlu deneyimler olarak yansımakta ve bireyleri yeni görev ya da faaliyete katılma konusunda teşvik edici olmaktadır (Bandura, 1997). Birey motive olduğu için yeni hedefe odaklanmakta ve sonucu elde etmek için ısrarcı olmaktadır. Bu durum aynı zamanda bireyin performansını artıran bir etki oluşturmaktadır (Korkut, 2009).

2.3.3. Duygusal Süreç

Bireylerin bir görev ya da faaliyetle karşılaştıklarında yeteneklerine inanmaları, motivasyon sağlayarak amaca odaklanmaları rahatlatan bir süreç olarak ifade edilmektedir. Ters bir okuma yapıldığında öz yeterlik inanç seviyesi düşük bir bireyin motive olmadığı gibi amaca odaklanmak yerine süreci, stres, kaygı, yorgunluk ve bitkinlik gibi olumsuz duygu durumlarıyla geçirebileceği ön görülebilir. Bu bağlamda düşünmenin yönü, ortaya çıkacak olan duygusal tepkileri belirlemektedir denilebilir (Korkut, 2009). Dolayısıyla bir amaca yöneldiklerinde bireylerin stres faktörlerini yönetmeleri, kaygı düzeylerini azaltmaları, zorlukla baş etme stratejilerini işe koşmaları gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle duygu durumunu ve buna bağlı olarak düşüncelerini düzenlemek için bireylerin öz yeterlik inancına sahip olması ve geliştirmesi önem arz etmektedir (Turcan, 2011).

2.3.4. Seçimsel ve Denetimsel Süreç

Bireyler yaşadıkları sosyal çevrede hem etkilenen hem de etkileyen konumundadırlar ve bulunmak istedikleri sosyal çevreyi seçerek kendi gelişimlerine katkı sağlayabilirler. Bireylerin hangi yönde seçim yapması gerektiği, sahip olduğu öz yeterlik inancına göre değişmektedir. Yüksek öz yeterlik düzeyine sahip bireyler, seçtikleri projede başarısız olsalar dahi görevi üstlenmekten kaçınmazlar. İçerisinde bulunacakları faaliyetlerin kendilerine katkı sunacağı düşüncesiyle olası başarısızlık durumundan etkilenmezler (Kartopu, 2015, s. 69-70).

Öz yeterlik algısının güçlü ya da zayıf olması, bireyin hayatındaki tüm seçimlerini etkileyebilmektedir. Bireylerin yeterlik inançları ne kadar güçlü olursa kariyer hedeflerinin de o kadar güçlü olacağı ifade edilmektedir. Yeteneklerinin farkında olup öz değerlendirmesini yapan bir kişi, güçlüklerle karşılaştığında başarmak için çaba göstermektedir (Turcan, 2011). Öz yeterlik algısının düşük olduğu bireylerde, karar verememe durumu, seçim yapma aşamasında motivasyon düşüklüğü söz konusu olacağı için hedeflenen başarıya ulaşamayabilirler (Kaleli, 2016, s. 16-17).

Eğitim ortamlarında öz yeterlik, entelektüel gelişim için önemli bir gereklilik olarak ifade edilir. Akademik gelişim içerisinde; öğrencilerin kendi öğrenmelerini yönetmesiyle ilgili inançları, öğretmenlerin öğrenci motivasyonunu sağlama konusunda inançları ve okulların başarılı çıktılar elde etmeye yönelik inançları üç önemli bileşen olarak öz yeterlik inancıyla açıklanmaktadır (Kiremit, 2006).

2.3.5. Öğretmen Öz Yeterliği

Öğretmenler, öğrencilerin karmaşık bilgileri yapılandırarak öğrenmesini, öğrendiklerini pratiğe dönüştürmesini, olayları analiz ederek sonuca ulaşmasını sağlamaktadırlar (De Luis, 2007). Eğitim öğretim faaliyetlerinde önemli bir rol üstlenen öğretmen, bilişsel stratejilerinin ve bilgisinin yeterli olmadığını düşündüğünde soruna yönelik oluşturacağı çözümü elde edeceğine inanması önem arz etmektedir. İnançlar, öğretmenlerin eğitim ve öğretimdeki düşüncelerini ve davranışlarını doğrudan etkilediği için önemlidir (Chacón, 2006). Öğretmenlerin belirli eğitimsel hedef ve kazanımları elde etmek için ihtiyaç duyulan faaliyetleri planlaması, organize etmesi ve eylem gerçekleştirmesiyle ilgili yeteneklerine inanması, öz yeterlik kapsamında değerlendirilmektedir (Skaalvik & Skaalvik, 2010). Bandura'ya (1986) göre öz yeterlik algısı güçlü olanlar düşük öz yeterlik algısına sahip olanlara kıyasla üstlendiği görev ya da faaliyete daha çabuk odaklanan, hedefe ulaşmak için zorluklarla mücadele etme açısından ısrarcı ve stres düzeyi düşük insanlar olarak ifade edilmektedir (Holzberger, Philipp & Kunter, 2014). Öz yeterliği yüksek olan öğretmenlerin hedef ve kazanımları planlama ve organize edilmiş sınıf stratejilerini işe koşma yönüyle başarılı oldukları (Goddard, Hoy & Woolfolk-Hoy, 2004) öğrencilerin ihtiyaçlarına uygun öğrenme ortamları oluşturabilecek esnekliğe sahip oldukları ve öğrenci özerkliğini artırmak için çeşitli teknikler kullandıkları (Yeo vd., 2008) öğrencilere değer verme ve onları motive etme becerilerine sahip oldukları (Onafowora, 2005) iddia edilmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri, bilgi, beceri ve yeterlik yönüyle iyi bir düzeye sahip olduğu inancını oluşturmakla birlikte öğrenciye bakan yönüyle de öğrenmelere ve öğrencinin bireysel gelişime katkı sunmaktadır. Bazı araştırmalarda öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin öğrenci davranışlarını ve öğrenmelerini doğrudan etkilediği bildirilmektedir (Blanco, 2010; Chacón, 2006). Başka bir araştırmada da öğrencilerin akademik başarılarıyla öğretmen öz yeterliği arasındaki pozitif yönlü ilişkiye değinilmiştir (Yeo vd., 2008). Bnadura'ya (1977) göre öğretmenler sınıflarıyla ilgili hedefler oluşturup değişim başlatacaklarına inandıklarında öğrencilerinin başarılı sonuçlar alması yönünde doğrudan deneyim yaratmada düşük öz yeterlik düzeyine sahip öğretmenlerden daha iyidirler. Ayrıca öz yeterlik düzeyi düşük olan öğretmenlerin öğrencilerle hedefler belirleyip onların yeteneklerini geliştirmekle ilgili istekli olmadıkları ifade edilmektedir (Chacón, 2006).

Öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını tanımlayan Arregui (2000), öğretmenlerin öğretim süreçlerini etkili bir şekilde ilerletebilmesi için; materyal geliştirmesi, öğrenme ortamlarını

düzenlemesi, iş birliği yapması, değişime katılması ve yenilikçilik özelliğine sahip olması gerektiğini ifade etmiştir. Alanda yapılan birçok çalışmada öz yeterlik inancının; sınıfın etkili bir şekilde yönetilmesi, öğrenciye uygun öğrenme materyali seçilmesi, zamanın etkili kullanılması, planlı hareket ederek bilgilerin öğrenciye aktarılması, öğrencileri motive ederek öğrenmeleri üzerinde teşvik edici rol üstlenilmesi, doğru ölçme değerlendirme yapabilmesi ve öğrencilerin eksiklerine göre tam bir öğrenme sağlanabilmesi gibi olumlu çıktıları ortaya çıkardığı bildirilmektedir (Arregui, 2000; Chacón, 2006; Fernández, 2008; Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2002).

Öğrenci davranışları ve etkili öğrenme üzerindeki önemi vurgulanan öğretmen öz-yeterliğinin yeni ve farklı deneyimlere bağlı olarak zamanla gelişeceği belirtilmektedir (Chacón, 2006). Buradan hareketle öz yeterliğin dinamik özellik taşıdığı ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle yaşanan değişim ve gelişmelere göre öğretmenler, bilgi ve becerilerini güncelleyebilir ve yüksek yeterlik inancı edinebilir.

2.3.6. Öğretmen Öz Yeterliği ile İlgili Araştırmalar

Eğitim ve öğretimin hedef kazanımlarının planlı bir şekilde öğretmenler tarafından yönetilmesi, öğretmenlerin süreçteki rolüne işaret etmektedir. Öğrencilere edindirilmesi beklenen bilgi, beceri ve yeterliklerin kendini yeterli gören bir öğretmen tarafından aktarılması, öğrencinin başarısında büyük bir paya sahiptir (Jamil, Downer & Pianta, 2012). Dolayısıyla öğretmenlerin yeterlik düzeylerinin belirlenmesi ve geliştirilmesine yönelik tedbirlerin alınması önem arz etmektedir. Ayrıca eğitim ile istendik davranışlar geliştirilmesi ve istenilmeyen davranışlarda sönme gerçekleştirilmesi, öğrenmenin devamı ve etkililiği gibi konularda da öğretmenlerin kendini yeterli görmesi önemsenmektedir (Chan, 2008). Öğretmenlerin kendini yeterli görmesi ile ilgili olarak Byrne (2017) zaman ve doğrudan deneyimlerle kişisel yeterliklerin arttığını belirtmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin deneyim gerçekleştirme ve deneyimlerini artırmasının kendini yeterli görmeyeyle ilişkilidir denilebilir. Bununla birlikte öğretmenlerin kendini yeterli görmelerini sağlayan itici güçlere de odaklanmak gerekir.

Öğretmenlerin öz yeterliklerini araştıran Scherer, Jansen, Nilsen, Areepattamannil ve Marsh, (2016) çalışmada öz yeterlik ile motivasyon arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Epstein ve Willhite, (2015) öğretmenlerin olumlu bir öğrenme ortamı teşvik etmesinin geçmiş deneyimlerine ve okul kültürüne bağlı olduğunu, iş birliği yapma ve karar

sürecini etkileme yeteneklerinin öz yeterlik ile ilişkili olduğunu bildirmiştir. Öğretmen öz yeterliğinin mesleğe bağlılık ve işten ayrılma kararıyla yakından ilişkili olduğuna işaret eden Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy, (2002) mesleğinde yeni olan öğretmenlerin düşük öz yeterlikten dolayı mesleğini terk etme davranışı gösterdiğini araştırma sonucu olarak ifade etmiştir. Aynı çalışmada, yüksek öz yeterlik düzeyi olan öğretmenlerin öğrencilerin beklentilerini karşılamak ve eğitimin temel amaçlarını yerine getirmek için farklı öğretim stratejilerini öğrenmeye yöneldikleri belirtilmiştir. Benzer sonuç, Sharma, Loreman ve Forlin, (2012) çalışmasında da elde edilmiş ve öz yeterliği yüksek öğretmenlerin sınıfta etkili öğrenmeyi destekleyecek farklı öğretim stratejilerini öğrenmeye istekli oldukları ifade edilmiştir.

Friedman ve Kass (2002) araştırmasında öz yeterlik kavramını öğretmenler yönüyle çok yönlü bakış açısıyla ele almış ve öğretmen öz yeterliğinin tanımında geçen davranışlara odaklanmıştır. Araştırmada; öğrencilerde motivasyon oluşturma, etkili öğrenme sağlayabilme, sınıf yönetiminde olası sorunlarla başa çıkma, sınıftaki kontrolü kaybetmeme, eğitim paydaşlarıyla dengeli ilişkiler yürütebilme, eğitimle ilgili etkinliklerde yer alma davranışlarının öz yeterlikle ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Mourshed, Chijioke ve Barber (2010), öğretmenlerin öğretme becerilerini geliştirmeye istekli hale getiren faktörleri değerlendirmiş ve öğretmen öz-yeterliklerinin öğretmenlerin kullandıkları yöntemler ve öğrenci performansı üzerinde çok yönlü etkisi olan bir yapı olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bakan, Doğan ve Yılmaz (2017) tarafından yapılan çalışmada çalışanların mesleki öz yeterlik algılarının örgütsel muhalefet düzeylerini etkileyip etkilemediği incelenmiş olup öz yeterlik ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda mesleki öz yeterlik algısının örgütsel muhalefet üzerinde anlamlı ve pozitif bir ilişkisi olduğu ifade edilmiştir.

Aslan ve Kalkan (2018) “Öğretmenlerin Öz yeterlik Algılarının Analizi” başlıklı çalışmada öğretmenlerin öz yeterlik düzeyinin belirlenmesi ve bazı değişkenlere göre öz yeterliğin farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın deseni genel tarama türünde betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubu 256 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin öz yeterlikleriyle ilgili olarak kendilerini “oldukça” düzeyinde yeterli gördükleri belirtilmiştir.

Sümer ve Koca Ballı (2020) öğretmenlerin öz yeterliklerinin politik becerilerine etkisini araştırmıştır. Araştırmanın örneklem grubu 402 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin öz yeterliklerinin politik becerilerini pozitif yönlü etkilediği belirtilmiştir. Politik beceri değişkeninin %27,5'inin öz yeterlik ile açıklanabileceği ifade edilmiştir.

Çolak (2019) yürüttüğü yüksek lisans tezinde öğretmenlerin öz yeterlik algıları ile iş stresleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmasının örneklem grubunu 300 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin öz yeterlik algılarının genelde olumlu olduğu, kendileriyle ilgili olarak; sınıf yönetimi, öğretim stratejileri ve öğrenci katılımına yönelik yeterli oldukları yönünde değerlendirme yaptıkları ifade edilmiştir. İş stres düzeyinin orta düzeyde olduğu bulgulanmıştır. Öğretmenlerin, genel öz yeterlik düzeyleri azaldıkça belirsizliğe ve iş yüküne ilişkin iş stresi düzeylerinin arttığı belirtilmiştir. Öğretmenlerin öz yeterlik algılarının iş yükü stres düzeyi üzerinde etkili olduğu sonucu bildirilmiştir.

Aydemir (2019) ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin öz yeterlik inançları ve profesyonellikleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmanın örneklem grubu 403 öğretmenden oluşmaktadır. İlişkisel tarama modelinde yürütülen araştırmada betimsel istatistikler, karşılaştırma istatistikleri ve çoklu regresyon yöntemi kullanılarak veriler çözümlenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin öz yeterlik algı düzeylerinin oldukça yüksek düzeyde olduğu; öğretmenlerin profesyonellik düzeylerinin oldukça yüksek düzeyde olduğu bulgusu sunulmuştur. Öğretmen öz yeterliğinin öğretmen profesyonelliğinin önemli bir yordayıcısı olduğu da araştırma sonuçları arasındadır.

Süzer (2019) fen bilimleri öğretmenlerinin öz-yeterlik inançları ile öz-yeterlik kaynakları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Betimsel tarama modelinde karşılaştırma türü ilişkisel tarama modelinde yürüttüğü yüksek lisans çalışmasında örneklem grubu olarak 155 fen bilimleri öğretmeni ile uygulama yapılmıştır. 155 fen bilimleri öğretmeninden toplanan veriler betimsel istatistiksel yöntemle analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda fen bilimleri öğretmenlerinin öz yeterlik inançlarının çok yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Fen bilimleri öğretmenlerinin öz-yeterlik inançlarının alt boyutları ile öz-yeterlik kaynaklarının alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında; en yüksek ilişkinin öğretim stratejisi ile doğrudan yaşantı boyutları arasında; en düşük ilişkinin öğretim stratejisi ile fizyolojik ve duygusal durum boyutları arasında olduğu ifade edilmiştir.

Erdoğan (2021) nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinden yararlandığı araştırmasında, öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örneklem grubu olarak 650 sınıf öğretmeni ile anket çalışması yapılan araştırmanın verileri SPSS programıyla çözümlenmiştir. Yapılan çalışmanın sonucunda sınıf öğretmenlerinin öz yeterlikleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirtilmiştir.

Linnenbrink ve Pintrich (2003) tarafından yürütülen çalışmada öz yeterliğin artmasının öğrencilerin motivasyonlarının artırılmasında büyük bir rol üstlendiği ifade edilmiştir. Öğretim sürecinde öğretmenlerin öğrenci katılımı teşvik etmeye ilişkin çabalarının öz yeterliği artırmada olumlu bir etkisinin bulunduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte çalışmada öğretmenlerin sınıf ortamını düzenlemeye dair yetenekleriyle öz yeterliklerinin yakın ilişkili olduğu sonucu ifade edilmiştir (Linnenbrink ve Pintrich, 2003'den aktaran Erdoğan, 2021).

Alanda yapılan araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde öğretmen öz yeterliğinin çeşitli yönleriyle ele alındığı görülmektedir. Öğrencilerin derse katılımını artırmak, öğrenci motivasyonunu sağlamak, öğrenme ortamlarını düzenlemek, iş stresi, meslek doyumunu, profesyonellik, sınıf yönetimi, öğretim süreci, derse karşı ilgi oluşturma, farklı öğretim yöntem ve tekniklerinin öğrenilmesine karşı isteklilik çeşitli araştırmalarda öz yeterlik düzeyi ile ilişkilendirilmiş ve araştırma sonucunda, öz yeterlik düzeyinin beklenen olumlu gelişmelerle pozitif yönlü; iş stresi gibi olumsuz duygu durumlarıyla negatif yönlü ilişkili olduğu belirtilmiştir. Araştırmaların tamamında ortak sonuç olarak öğretmen öz yeterliğinin önemine vurgu yapılmıştır. Dolayısıyla bu alanda iç görü oluşturmak, öğretmen öz yeterliğinin farklı yönlerinin ele alınmasını sağlamak alana yönelik çıkarımları desteklemesi açısından önem arz etmektedir.

Mevcut araştırma, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerine odaklanarak alana katkı sunmayı hedeflemiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan “Öğretmen Öz Yeterlik İnanç Ölçeği” dört boyuttan (Akademik Öz Yeterlik, Sosyal Öz Yeterlik, Entelektüel Öz Yeterlik ve Mesleki Öz yeterlik) oluşmaktadır. Okullarda etkili bir eğitim öğretim sürecinin yürütülmesinde önemli bir öge olarak öğretmenlerin öğrencilere edindirmek istedikleri beceriler birden fazla olduğu için kendilerinin de birden fazla beceriye hakim olması ve kendilerini yeterli olarak tanımları gerekmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin sahip oldukları birden fazla becerileri tanımlayabilmek için Çolak vd. (2017) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek, öğretmenlerin akademik, sosyal, entelektüel ve mesleki yeterlikleri

ile ilgili becerilerinin düzeyini belirlemesi açısından önemlidir. Çolak vd. (2017) tarafından geliştirilen Öğretmen Öz Yeterliği İnanç Ölçeği'nde alt boyutlar şu şekilde açıklanmaktadır:

Akademik öz yeterlik boyutu; akademik öz yeterlik boyutunda birey, kendi öğrenme etkinliklerini düzenleyebilmektedir (Bandura, 1997). Akademik öz yeterlikte öğretmenlerin alan bilgisindeki yeterlik öne çıkmaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin alanına yönelik güncel gelişmeleri takip ederek bilgilerini artırması, eğitim seminerlerine katılması, yeni projeler geliştirmesi akademik öz yeterlik kapsamında değerlendirilmektedir. Bu bağlamda akademik öz yeterliğin öğretmenlerin kendi alanlarına yönelik bilgi birikimine inanmalarını ve bunu geliştirmeye istekli olmalarını açıkladığı ifade edilebilir (Çolak vd., 2017).

Mesleki öz yeterlik boyutu; öğretmenlerin pedagojik yeterliklerini ifade etmektedir. Öğretmenlerin öğretmen sürecinde öğrenme ortamlarını düzenlemesi, zaman planlamasını yaparak zamanı etkili kullanması, öğrencilerin motivasyonlarını artırabilmesi, sınıf yönetimini başarılı bir şekilde gerçekleştirmesi mesleki öz yeterlik boyutu kapsamında değerlendirilmektedir. Mesleki öz yeterlik boyutu, birçok araştırmada öğretimsel yeterlik olarak da karşılık bulmaktadır (Çolak vd., 2017).

Sosyal öz yeterlik boyutu; öğretmenlerin çalışma ortamlarında sosyal ilişkiler geliştirebilmesi ve kendini ifade edebilme yeterliğini kapsamaktadır. Sosyal öz yeterlik boyutu, sosyal güven olarak da değerlendirilmektedir (Palancı, 2004). Sosyal öz yeterlik boyutunda öğretmenlerin kendilerine destekleyici sosyal alan oluşturmalarını sağlamaktadır (Bandura, 1997). Sosyal öz yeterliği yüksek olan öğretmenler, okul yönetimi, öğrenci ve velileriyle iyi bir iletişim kurabilir, kendini ifade etme becerisi iyi düzeyde olur ve değişime ayak uydurabilir (Çolak vd., 2017).

Entelektüel öz yeterlik boyutu; öğretmenlerin bilgiyi anlama, yorumlama ve değerlendirme becerileri gibi bilişsel yeterliklerini açıklayan boyuttur. Öğretmenlerin eğitimle ilgili güncel gelişmeleri takip ederek yorumlayabilmesi, eğitim felsefesinden hareketle eğitim sistemini değerlendirebilmesi, bilimsel yaklaşımlarla olayları açıklayabilmesi entelektüel öz yeterlik boyutu kapsamındadır (Çolak vd., 2017).

2.4. Muhalefet Kavramı

Karşıtlık, zıt olma anlamlarına gelen muhalefet kavramı Arapça kökenli bir kavram olarak belirtilmektedir (Ardoğan, 2004, s. 172). Türkçe sözlükteki karşılığına bakıldığında muhalefet kavramının; bir fikre ya da davranışa karşıt olma manasına geldiği görülmektedir

(Türk Dil Kurumu Sözlüğü, 2021). Muhalefet kelimesi, İngilizcede “dissent” olarak karşılık bulmaktadır. Latince kökene sahip dissentire kelimesinden türediği belirtilmekte olup gruptan farklı düşünmeyi ifade etmektedir (Demiryürek, 2019, s. 39).

Toplumsal yaşamda muhalefet kavramıyla siyaset bilimi ilişkilendirilerek kavram açıklanmaktayken yaşanan değişim ve gelişmelerle birlikte farklı bilim dallarında da kullanılmaya başlanmıştır. Sosyal bilimler alanında da kendine yer bulan muhalefet kavramı, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki fikir ayrılıklarını kapsamaktadır (Özdemir, 2013, s. 115). Yöneticilerin çalışanlar için düzenlediği iş ortamı ve kuralların çalışanlar tarafından kabul görmemesi halinde oluşan farklılıklar muhalefet olarak ifade edilebilir. Dolayısıyla muhalefetin temelinde bireyin içerisinde bulunduğu koşullardan memnun olmama durumu bulunmaktadır denilebilir (İzgüden, 2017, s. 6). Ayrıca muhalif olma durumunda bir sebebin varlığı da dikkat çekmektedir. Karşıt bir tutum gelişebilmesi için bir sebebe dayanarak anlamlı ve tutarlı bir biçimde görüş bildirme hareketi gerçekleştirmek, muhalefet kavramının çerçevesini oluşturmaktadır (Alga & Eroğlu, 2018, s. 132).

2.5. Örgütsel Muhalefet Kavramı

Örgütlerin varlıklarını devam ettirmek ve hedeflerine ulaşmak amacıyla iç ve dış çevre dinamiklerine karşı birtakım stratejiler uygulamaktadırlar. Çalışanlar, örgüt yöneticilerinin almış oldukları kararları ve uyguladıkları stratejileri benimsemeyebilir, eleştirebilirler. Ancak bu eleştirel yaklaşım örgütün işleyişini aksattığı için sorun olarak algılanır ve yöneticileri çözüm odaklı hareket etmeye zorlar. Örgütsel işleyiş sekteye uğratan ve yöneticileri çözüm aramaya zorlayan bu süreç, örgütsel muhalefet kapsamında ele alınmaktadır (Kaygın & Kosa, 2019, s. 319).

Kassing (1998, s. 185) örgütsel muhalefeti, örgüte ait sistem ve genel yönetmelikle ilgili yöneticilerden farklı bir düşünce geliştirme ve örgüt içerisinde farklı bakış açılarının oluşmasına yönelik faaliyetlerin oluşum süreci olarak tanımlamaktadır. Örgütteki hakim düşünceye karşıt bir görüşün ortaya atılması, çalışma koşullarıyla ilgili iyileştirmelere fırsat oluşturduğu gibi farklı fikirlerin paylaşılmasına da katkı sunmaktadır (Taçyıldız, 2020, s. 26). Bu anlamda örgütsel muhalefet, çalışanlarla yöneticilerin dengeli bir şekilde ilerlemesi için gereken uzlaşının sağlanması olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla örgütsel muhalefetin aksaklıkları onarmak için yapılması gerekenlerin bildirilmesi olarak algılanması mümkündür. Demiryürek'e (2019, s. 40) göre, örgütte farklı pozisyonlarda ya da yetkilerde

olan çalışanların kendince belirlediği bir eksiklik ya da hatayı ifade etmesi, bir taraftan örgüte katkı sağlarken diğer taraftan çalışanın fikrini paylaşabilme özgürlüğünü hissettirmektedir.

Çalışanların bazen gereksinim gereği bazen de değerleriyle örgütün işleyişinin ters düşmesinden dolayı muhalefet oluşturabilmektedirler (Doğanay & Çöp, 2019, s. 162). Örgütsel muhalefetin amacı, çalışanların düzene isyan etmesi değil yeni bakış açıları kazandırma, olayları değerlendirirken farklı yönlerden ele alma olanağı sağlamadır. Diğer bir ifadeyle çalışanların örgüt içerisinde yolunda gitmeyen bir durum tespit ettiklerinde bunu rahatlıkla ifade ederek yanlıştın giderilmesine ya da eksikliğin tamamlanmasına katkı sunulması, örgütsel muhalefetin amacıdır (Sadykova & Tutar, 2014, s. 6). Bu bağlamda örgütsel muhalefetin demokratik bir çalışma ortamının oluşmasına hizmet ettiği ifade edilebilir. Bununla birlikte sorunların dile getirilmiş olması ve sorunlara yönelik çözüm arayışına girilerek tedbir alınması, örgütün gelişmesine de destek sağlamaktadır. Örgütün sorunlarının farkında olarak örgütün zarar görmemesi için bu durumla ilgili fikir belirten çalışanlar; karar sürecine katılma, örgütle ilgili bilgi sahibi olma, örgütü benimsemesiyle örgütsel özdeşleşmeyi gerçekleştirmiş olma, çalışma saatlerine dikkat ederek örgütün menfaatini ön planda tutma, işe devam sorunu yaşamama gibi tutumlar geliştirmektedir (Zengin, 2019, s. 320).

Örgütsel muhalefet kavramı, görünüşte olumsuz bir anlamı çağırırtırsa bile örgütsel muhalefetin oluşması örgüt içerisinde iletişimin olduğunun en belirgin kanıtı sayılmaktadır (Doğanay, 2018, s. 104-107). Çalışanların örgütün varlığını tehdide yönelik karşıt görüş belirtmemekte aksine örgüte bağlı olduklarını hissettiren ve örgüt için fayda sağlamaya dair görüş açısı oluşturmaktadırlar. Dolayısıyla örgütsel muhalefetin yapıcı bir yol izlenerek yönetilmesi önem arz etmektedir. Örgüt lehine çevrilebilecek görüşler sayesinde örgüt için inovasyon oluşturulabilir ve yaratıcı görüşlerle gelişim sağlanabilir (Beldek, 2015, s. 36). Bu bağlamda örgütün herhangi bir muhalefet karşısında ılımlı bir atmosfer oluşturarak çalışanların görüşlerini rahatlıkla ifade etmelerini olanaklı hale getirmesi gerekmektedir.

2.6. Örgütsel Muhalefetin Nedenleri

Örgüt çalışanlarının muhalefet oluşturmasını gerektiren birçok neden olabilmektedir. Örgütsel muhalefet ile ilgili yazında muhalefete neden olan olaylara tetikleyici olay adı verilmektedir (Eryeşil, 2018, s. 57). Muhalefete yol açan tetikleyici olaylar, örgütsel politika

ve uygulamalarla ilgili fikirlerin yöneticilerden farklı olmasıyla gelişmektedir (Zengin, 2019, s. 327). Örgütsel muhalefet davranışlarının sergilenmesini tetikleyen olayları Kassing ve Armstrong, (2002, s. 44); “Çalışanlara Yönelik Davranışlar, Örgütsel Değişim, Karar Alma, Etkisizlik, Görev/Sorumluluk, Kaynaklar, Etik, Performans Değerlendirme ve Zararın Önlenmesi” olarak belirtmiştir. Tetikleyici olaylara yönelik açıklamalar özet halinde Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1

Örgütsel Muhalefeti Tetikleyen Olaylar

Çalışanlara yönelik davranışlar	Örgüt çalışanlarına eşit yaklaşımların sergilenmemesi, hak ihlali gibi durumlarda gerçekleşen muhalefettir.
Örgütsel değişim	Örgütün gerçekleştirmek istediği değişime karşı direnç geliştirilmesi, uygulamaların çalışanlar tarafından kabul görmemesi durumunda ortaya çıkan muhalefet.
Karar alma	Yöneticilerin karar alma süreciyle ilgili karşıt görüş geliştirmek.
Etkisizlik	Örgütün işleyişi ile ilgili etkinliğin sorun olduğu düşüncesiyle muhalif davranışlar göstermek.
Görev/sorumluluk	Çalışanların üstlendikleri sorumlulukların kendilerini aşması durumunda ya da çalışma arkadaşının iş yükünün fazla olması karşısında muhalefet etmek.
Etik	Çalışanların olası bir etik dışı davranışı sezmeye ya da iş etiğine uygun olmayan bir davranışla karşılaşması halinde muhalefet etmesidir.
Performans değerlendirme	Örgütte çalışanların performanslarını ölçme konusunda yanlış davranışlar olduğunun düşünülmesi ya da performans ölçme aracının çalışan için isabetli olmadığı yönünde görüş olması muhalefete neden olmaktadır.
Zararın önlenmesi	Örgüt tarafından uygulanan bazı kuralların çalışanın kendisine, çalışma arkadaşına ya da müşterilere zarar verdiğini düşünmesiyle gerçekleşen muhalefettir.

Kaynak: Kassing, J. W., & Armstrong, T. A. (2002). Examining the association between dissent-triggering events and employees’ dissent expression, *Management Communication Quarterly*, 16(1), 39-65.

Tabloya bakıldığında çalışanlar tarafından muhalefet edilen konular, sorun olarak algılanmakta ya da ileride soruna neden olacağı düşünülmektedir. Çalışanlar, muhalefet ederek hem kendilerini hem arkadaşlarını hem de örgütü korumaya çalışmaktadır.

2.7. Örgütsel Muhalefet Davranışını Etkileyen Faktörler

Örgütsel muhalefet düşünme gerektiren bir süreç olması yönüyle birçok faktörden etkilenmektedir. Kassing ve Armstrong, (2002, s. 265) çalışanların örgüt içerisinde gelişen birtakım olay, uygulama ya da görüşlere yönelik fikir ayrılıklarını kitlelere ulaştırma konusundaki kararlarının “bireysel, ilişkisel ve örgütsel” faktörlerden etkilendiğini belirtmektedir.

2.7.1. Bireysel Faktörler

Örgütle ilgili muhalefet davranışı, çalışanın örgütten uzaklaşmaya başlamasıyla görülmektedir. Dolayısıyla çalışanın örgüt içerisindeki bireysel yönelimleri, muhalefet davranışını etkileyen bireysel faktörleri ifade etmektedir (Kassing & McDowell, 2008, s. 344). Tartışmaya yatkınlık, aktif kişiliğe sahip olma gibi özellikler, örgüt yöneticisine kendini rahatlıkla ifade eden çalışanların özellikleridir. Bu tür özelliklere sahip çalışanlar, örgütten soyutlanmanın başlamasıyla birlikte muhalefet davranışlarını sık göstermektedir. Diğer taraftan güçsüz, çatışmadan kaçınan ve aktif olmayan bir kişilik özelliği gösteren bireyler, sessiz kalmayı tercih etmektedirler (Kassing & Avtgis, 2001, s. 119). Bu bağlamda çalışanların kişilik özellikleriyle iletişim biçimleri arasında ilişki olduğu düşünülmektedir. Örgütte kendini rahatlıkla ifade eden ve sözlü sataşma boyutunda iletişim kuran çalışanlar, muhalif fikirlerini diğer çalışanlarla paylaşmaktan kaçınmazlar (Esendemir, 2019, s. 70). Kassing'e (2008, s. 344) göre bireysel faktörlerin çalışanların muhalefet ifadeleri üzerindeki etkisi ilişkisel ve örgütsel faktörlerin kombinasyonu ile ortaya çıkmaktadır.

2.7.2. İlişkisel Faktörler

İlişkisel faktörler, çalışanların ilişki geliştirdiği arkadaşları, üstleri ve organizasyondaki diğer personelle kişisel ilişkilerini açıklamaktadır. İlişkisel faktörlerin çalışanların muhalif davranışlarındaki etkisinin gücüne dikkat çeken Kassing & Armstrong, (2002) iş ortamında çalışanların yöneticileriyle diyaloglarında muhalefet biçimini tercih ederken; çalışma arkadaşlarının da lehine bir iletişim yolu seçtiklerini belirtmektedir. Bu anlamda örgütlerde iletişim yönünün yatay ve dikey yönlü olduğu söylenebilir. Yatay iletişim biçimi, çalışanlar arasında; dikey iletişim çalışanlarla yöneticiler arasında gerçekleşmektedir (Williams & Enggland, 1991).

Çalışanlar arasında yatay iletişimlerde muhalif davranışlar yönüyle çalışanlar birbirinden etkilenmektedir. Üstleriyle kurdukları dikey ilişkilerde kaliteli bir iletişim şekli oluşturulmuşsa çalışanlar, muhalif fikirlerini doğrudan üstlerine bildirebilmektedirler. Ancak zayıf bir ilişki söz konusu ise örgüt içinde çalışanlar arasında muhalif davranışlar yaygınlaşabilmektedir (Kassing, 2001, s. 447). Payne'ye (2014) göre çalışanlarla yöneticiler arasındaki güven ilişkisi sağlam olduğunda çalışanların dikey muhalefet davranışlarına yatkınları fazladır (Bouda, 2015). Dolayısıyla ilişkiler çalışanların muhalif davranış yönünde önemli bir belirleyicidir denilebilir.

2.7.3. Örgütsel Faktörler

Örgütle çalışan arasındaki ilişki ve çalışanın örgütü nasıl algıladığı örgütsel faktör olarak muhalefet davranışına etki etmektedir. Çalışanlar, örgütle ilgili görüş ayrılığına düştüğü zaman örgütsel değişkenleri de hesaba katmak durumundadır (Demiryürek, 2019, s. 45). Diğer türlü çalışan, örgütte karşılaştığı olayları analiz etmeden muhalif davranmaya karar verirse örgütteki varlığı tehlikeye girebilir. Dolayısıyla çalışanlar muhalefet oluşturmada önce olayları analiz ederken örgütsel iklimi, örgütsel adaleti, demokrasiyi, örgüt kültürü gibi faktörleri göz önünde bulundurmak durumundadır (Kassing, 2008, s. 345).

2.8. Örgütsel Muhalefet Boyutları

Örgütsel muhalefet, örgüt üyelerinin örgütteki işleyişle ilgili görüş ayrılıklarını ifade etmesi olarak Kassing (1997) tarafından tanımlanmıştır. Çalışan, örgütte bir sorun olduğunu sezdğinde bu sorunun kendisi için önemini düşünerek reaksiyon göstermektedir. Bu anlamda olası sorunların çalışanlar için müdahale etmeye değer bir yönünün olması gerekir. Örgüt içi farklı görüşlerin ortaya çıkması ve muhalif davranışların sergilenmesi Garner (2016, s. 414) tarafından karar mekanizmasının bir parçası olarak değerlendirilmekte ve oldukça önemsenmektedir. Bozuk giden bir düzenin sarsılması ve adaletin genele yayılması için muhalefetin olması gerektiğini vurgulayan Garner (2016), muhalif davranışları “karşı çıkma davranışı” olarak algılama yerine “anlamlı” ve “gerekçeli” öneriler olarak kabul edilmesinin daha doğru bir yaklaşım olduğunu düşünmektedir.

Mevcut araştırmada öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Özdemir (2010) tarafından geliştirilen Örgütsel Muhalefet Ölçeği kullanılmıştır. Dolayısıyla bu ölçekte yer alan boyutlarından biri olan örgütsel muhalefet davranışları boyutu; “haber uçurma, dikey muhalefet, yatay muhalefet ve yer değiştirmiş muhalefet başlıklarıyla ele alınmıştır.

2.8.1. Haber uçurma davranışı

Örgüt üyelerine göre yanlış olan uygulamalarla ilgili çalışanlar görüşlerini işin asıl muhatabına iletmek yerine muhatap üzerinde etkili olabilecek kişilere iletmeyi tercih ederler. Bu durum, haber uçurma davranışını açıklamaktadır (Özdemir, 2010, s. 69). İş ortamında karşılaşılan bir sorun, olay ya da kişisel uygulama yanlışlarını ilgililere duyurmak anlamına

gelen haber uçurma davranışıyla büyük yankı uyandırmak istenmektedir. Örgüt içinde çalışanın fark ettiği yanlış uygulamaları, üstüne ya da yöneticilere bildirmesi haber uçurmanın içsel türünü ifade etmektedir (Cemaloğlu & Akyürek, 2017, s. 128). Çalışanlar bazen medyayı kullanabilmekte ve örgütle ilgili yasa dışı, insan sağlığını tehdit eden bir durumu, çevreye zarar verecek bir uygulamayı medyayla paylaşarak bilginin etki gücünü artırmaktadır (Aydın, 2003, s. 80). Bu durum da haber uçurma davranışında içsel çözüm sağlanmadığında kullanılır ve bu davranış da dışsal haber uçurma yöntemi olarak ifade edilmektedir (Alper, 2018, s. 24).

Haber uçurma ile dışsal/yer değiştirmiş muhalefet birbirine benzerlik gösterse de temelde farklı muhalefet yöntemleridir (Kassing & Avtgis, 1999). Çünkü incelendiğinde dışsal/yer değiştirmiş muhalefette karşıt görüşlerin aile  yeleri ya da dışarıdan arkadaşlarla paylaşıldığı, haber uçurmada ise medya, üst kurullar, devlet aracılığı ile karşıt görüşler ifade bulur (Kassing, 2001).

2.8.2. Açık muhalefet

Örgüt içerisinde çalışanların muhalif görüşlerini yöneticilere ya da denetim organlarına iletmesi, yukarı yönlü açık muhalefet olarak da ifade edilen dikey muhalefeti açıklamasıdır (Kassing, 1998, s. 347). Çalışanın örgütle ilişkisinde memnun olması, örgüte sadakat duyması, açık muhalefetin işlediğini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle sadakat ve iş memnuniyeti olan çalışanlar, doğrudan muhalif görüşlerini yöneticilere bildirmeye eğilimlidirler. Yapılan araştırmalara göre açık muhalefet yapan çalışanların yetenekli ve donanımlı çalışanlar olduğu ifade edilmiştir. Yöneticiyi zor bir duruma sürükleme ya da yöneticinin hata yapmasına neden olan muhalif davranışlar sergileyen çalışanların ise az yetenekli ve eksik donanıma sahip olduğu belirtilmiştir (Kassing & McDowell, 2008).

Açık muhalefet davranışı gösteren çalışanların bazı ortak özellikleri şu şekilde özetlenmektedir (Kassing & Armstrong, 2002):

- Fikirlerini açık bir şekilde paylaşabilmeleri,
- Üst yöneticilerle iyi ilişkiler geliştirebilme,
- Örgütsel süreçleri y netebildiklerine inanmaları,
- Örgütte iyi bir pozisyonda olmaları,
- Mesleki doyum ve örgütsel bağlılıklarının iyi düzeyde olması,

- Öz denetimli bir yapıda olmaları,
- Yeterli ve donanımlı oldukları için alternatif iş seçeneği oluşturabileceklerine inanmaları,
- İşten çıkarılma gibi bir endişe duymamaları.

Örgütsel muhalefette çalışanların yukarıda sıralanan bir ya da birkaç özelliğe sahip olmasıyla açık muhalefet eğilimleri arasında olumlu ilişki bulunduğu belirtilmektedir (Kassing & Armstrong, 2001). Açık muhalefete yönelen çalışanların özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, yöneticilerin olası bir açık muhalefet davranışını cezalandırmaması ya da görmezden gelememesi gerektiği ifade edilebilir. Bununda ötesinde açık muhalefet davranışı ortaya koyan çalışanların işaret ettikleri aksayan yanlara odaklanmak ve şartları iyileştirmek, muhalif davranışların örgütü geliştirecek bir faktöre dönüşmesine fırsat tanımak gerekmektedir. Açık muhalefet davranışlarının desteklenmesi için örgüt kültürü oluşturmak, örgüt iklimine önem vermek, örgütsel bağlılığı artırmak önem arz etmektedir. Kassing'e (2005) göre muhalefet olgusunun konuşulmadığı örgütlerde çalışanların muhalif görüşlerini açık bir biçimde ifade edemedikleri ve bundan dolayı örgütün değerli görüşlerden istifade edemediği sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda örgüt kültürü olumsuz bir şekilde etkilenmekte ve çalışanlarda bağlılık duygusu oluşmamaktadır denilebilir.

2.8.3. Gizli/örtük muhalefet

Açık muhalefet davranışlarında çalışanlar, örgütün uğrayacağı zararları düşünerek sezdiği ya da tanık olduğu görece yanlış olan uygulamaları bildirirken; örtük muhalefette çalışanlar kendi menfaatlerine ters düşen durumlarda muhalif davranış sergilemektedirler. Bu doğrultuda örtük muhalefet davranışlarının bireysel gerekçelerle sergilendiği belirtilebilir. Örtük muhalefet davranışları yatay muhalefet olarak da adlandırılmaktadır. Bu durumun temelinde çalışanların yönetimden farklı düşündüğü konularda açıkça görüş belirtmek yerine gizli bir şekilde rahatsızlığını diğer çalışanlarla paylaşması bulunmaktadır (Kassing & Avtgis, 1999). Örgüt çalışanının yöneticiyle konuşmak yerine ilişkilerinin iyi olduğu arkadaşlarıyla muhalif fikirlerini paylaşmasının sebebi olarak işten çıkarılma, dışlanma, zarar görme, mobbinge maruz kalma gibi korkulardır.

Örtük muhalefette çalışanların gözden çıkarılması, onlara zarar verme düşüncesinin olması oldukça düşük bir olasılık olarak belirtilmektedir. Örtük muhalefet, açık muhalefete kıyasla örgüt üzerinde daha az etkili olabilmektedir. Dolayısıyla örgüt yöneticileri örtük muhalefet davranışlarına sert tepkiler oluşturmamaktadır (Buckner, 2012, s.11). Ancak örtük muhalefet davranışları birçok olumsuz sonuca yol açabilme kapasitesine sahiptir. Örgüte karşı muhalif görüşlerini gizli bir şekilde yakın arkadaşlarıyla paylaşan çalışanlar, kutuplaşmalara neden olabilmektedir. Örtük muhalefette kişisel çıkarlar ön planda olduğu için bu durum örgütsel bağlılığı ve özdeşleşmeyi olumsuz etkileyebilir (Kassing, 1997). Dolayısıyla etkisi açık muhalefet kadar olmasa da örtük muhalefet de örgüt tarafından dikkate alınmalı ve gerekli tedbirler oluşturmalıdır.

2.8.4. Dışsal muhalefet

Dışsal muhalefet davranışı yer değiştirmiş muhalefet olarak da adlandırılmaktadır. Örgüt çalışanlarının görüş ayrılıklarını örgüt dışından birileriyle paylaşmalarını ifade etmektedir (Kassing, 1997). Çalışanlar, muhalif görüşlerinin örgüt içerisinde hoş karşılanmayacağı, tepki toplayacağı, kindarlığa neden olacağı düşüncesiyle aile üyeleri ya da örgüt dışından arkadaşlarıyla paylaşımda bulunmaktadır. Bu durum dışsal/yer değiştirmiş muhalefeti temsil etmektedir (Kassin, 1997).

Yapılan bir araştırmaya göre çalışanlar, örgütteki işinden ve iş ortamından memnun olsa da bu durumla ilgili olarak güvendikleri arkadaşlarıyla ya da aile üyeleriyle paylaşımda bulunmaktadır (Kassing, 1998). Başka bir araştırma sonucuna göre, yönetici olanlar olmayanlar kıyasla daha az dışsal/yer değiştirmiş muhalefet davranışı sergilemektedir (Kassing & DiCioccio, 2004). İş değiştirme niyetinde olan çalışanların dışsal/yer değiştirmiş muhalefete başvurma eğiliminde olduğu da bir diğer araştırmada belirtilmiştir (Kassing & diğerleri, 2012).

2.9. Örgütsel Muhalefetin Sonuçları

Örgütsel muhalefet, çalışanların örgütün lehine olmasını istedikleri değişikliklerle ilgili görüşlerinden oluşmaktadır. Örgütün işleyişiyle ilgili olumsuzlukları sezen çalışanlar, yapılan uygulamalarla ilgili görüş ayrılıklarını dile getirerek aksayan tarafların düzeltilmesi

için bir fırsat oluşturmaktadır. Dolayısıyla muhalif davranışların göz önünde bulundurularak gereken tedbirlerin alınması önem arz etmektedir.

Örgütsel muhalefete yönelik tepkilerle ilgili olarak Hegstrom (1990), örgüt içerisinde gerçekleşen tepki türlerinin örgüt üyeleri için fikir vereceğini belirtmektedir. Dolayısıyla muhtemel bir muhalif davranışta nasıl bir tepki gelişeceği ön görülebilir. Bu yaklaşım bazen çalışanların tepki davranışlarını pekiştirirken bazen de tepkilerde azalma sağlayabilmektedir. Bu bağlamda örgütsel muhalefetin sonuçlarıyla ilgili olarak ödüllendirici ve cezalandırıcı davranışlar içerdiği belirtilebilir. Muhalefete yöneticinin yaklaşımının muhalefeti şekillendirdiği ifade edilmektedir (Özdemir, 2010, s. 75-76).

Çalışanların örgüt içerisinde muhalif davranışlarda bulunması gelecekteki davranışlarını da biçimlendirmektedir. Çalışanlar muhalif görüşlerinin olumlu bir tavırla karşılandığını deneyimlediğinde muhalif fikirler üretmeye devam etmekte; baskıcı bir yaklaşımla karşılaştığında ise kaçınma davranışı gösterebilmektedir (İzgüden, 2017, s. 44).

2.10. Örgütsel Muhalefetin Eğitim Örgütleri Üzerindeki Etkisi

Örgütlerde görülen muhalefet davranışı, eğitim örgütlerinde de karşılaşılan bir davranış olarak belirtilmektedir. Öğretmenlerin okul yönetiminin tavır, tutum ve uygulamalarını onaylamadıklarında bu durumu doğrudan ya da dolaylı bir şekilde okul yöneticilerine, iş arkadaşlarına, süreçte yetki sahibi olan örgüt içinden ya da dışından kişilere iletmeleri öğretmenlerde örgütsel muhalefet davranışı olarak açıklanmaktadır (Özdemir, 2010, s. 30). Türk eğitim sisteminde dikkat çeken bir özellik olan merkeziyetçi yapının okul yönteminde de kendini hissettirdiği görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin bazen etik dışı bazen de hukuk dışı muamelelere maruz kalmasına neden olmuş ve öğretmenler, hukuki zeminde hak arayışına yönelmişlerdir. Tüm bunlar öğretmenlerin muhalefet davranışı gösterdiklerini açıklar niteliktedir (Aydın, 2015, s. 4). Eğitim kurumları yönüyle ele alındığında öğretmenlerin muhalif davranışlarının bireysel ya da örgütsel problemleri dile getirme şeklinde olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmen muhalefetine yoğun olarak yaşandığı okullarda örgütsel demokrasinin gelişmiş olabileceği belirtilmektedir (Özdemir, 2010, s. 20-21). Öğretmenler ile okul yönetimi arasındaki ilişkilerin iyi yönde olması, demokratik yapıyı geliştirmekte ve öğretmenlerde açık/dikey muhalefet davranışları desteklenmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin bazılarının okul yönetimiyle ters düşmemek için daha çok gizli/yatay muhalefete yöneldiği de ifade edilmektedir (Aydın, 2015, s.5).

Eğitim örgütlerinde öğretmenleri örgütsel muhalefete iten nedenlerin kişisel ve yönetsel nedenler olarak ayrıldığı belirtilmektedir. Öğretmenlerin yasal haklarını kullanmalarının engellenmesi, yönetmelik ve yasaya aykırı iş ve işlemlerde bulunulmasının istenmesi, sözlü ya da fiili tacizin söz konusu olması, siyasi görüş farklılığının mobbing nedeni sayılması, okul yöneticisinin kendi görüşünü öğretmene benimsetmeye çalışması öğretmenlerin muhalif davranışlarında kişisel nedenler olarak sayılmaktadır. Yönetsel nedenler olarak muhalefete neden olan davranışlar; okul yöneticisinin öğretmenin görüşünü almaksızın onu bağlayan bir karar alması, kayırmacılık, adil olmayan görev dağılımı, sorunlara okul yönetiminin çözüm odaklı yaklaşmaması, öğretmenle ciddiyetsiz bir konuşma tarzının benimsenmiş olması şeklinde sıralanmaktadır (Özdemir, 2010, s. 177).

Kişisel ve yönetsel birtakım nedenler oluşsa dahi muhalefet etmekten kaçınan öğretmenler, muhalif fikirlerini ifade etmekten kaçınmayan, iletişim kabiliyeti gelişmiş ve demokrasiyi benimsemiş bireyler yetiştirmesini beklemek, olasılık dahilinde değildir. Dolayısıyla içerisinde bulunan bu durum, eğitim sisteminin demokratikleşmesini sekteye uğratabilecek engellerden biri olarak değerlendirilebilir (Mulcahy & Irwin, 2008)

2.11. Örgütsel Muhalefet ile İlgili Araştırmalar

Cliggett ve Wyssmann (2000) tarafından yapılan “Geleceğe Karşı İşlenen Suçlar: Zambiya’da Öğretmenlerin Alternatif Gelir Üretimi ve Alt Üst Olan Eğitim Sistemi” başlıklı çalışmalarında, araştırmanın örneklemini Zambiya’daki öğretmenler oluşturmaktadır. Yapılan araştırmaya paralel olarak Afrika’nın bazı ülkelerinde ülkelerin ekonomik politikaları gereğince, öğretmenlere uygulanan düşük ücret sebebiyle, öğretmenlerin bu konuda muzdarip olduğu, öğretmenlerin düşük ücret almalarının ciddi düzeyde geçim sıkıntısı çekmelerine neden olduğu belirtilmiştir. Sonuç olarak tüm bu nedenlerin öğretmen muhalefetine neden olduğu ifade edilmiştir.

Kassing ve Armstrong (2002), yaptıkları çalışmada, “Muhalefeti Tetikleyici Olaylar ile Çalışanların Muhalefeti İfade Etmeleri Arasındaki İlişkiyi İnceleme” başlıklı bir çalışma yapmışlardır. Araştırmanın örneklemini 336 çalışan oluşturmaktadır. Yapılan bu çalışmada, örgütsel muhalefeti tetikleyen olayların, muhalif fikirlerin ifade edilmesinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda çalışanların muhalif görüşlerini dile getirme eğilimlerinin işlevsel olmayan görüşlere göre daha yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Ankara’da bulunan liselerde görev yapan öğretmenler ile idarecilerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerini inceleyen Özdemir (2010), araştırmasına 381 öğretmen ve 15 idareciyi dahil etmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenler, muhalefet etme nedenlerini idarecilerin zorba, etik dışı ve hukuka aykırı eylemleri şeklinde ifade etmişlerdir. Muhalefet şeklinin, en çok doğrudan idarecilere itiraz şeklinde, en az haber uçurma şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel muhalefetin idareciler üzerinde olumsuzluklara sebebiyet verdiği, okullarda huzuru ve ahengi bozduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber örgütsel muhalefetin, demokrasi, öz denetim, örgütsel yenileşme ve örgütsel adalete olumlu katkı sağladığı bulgusuna da rastlanmıştır. Bu araştırmalardan da anlaşılabacağı üzere örgütsel muhalefet, eğitimin pek çok alanında karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel muhalefet davranışının örgütsel demokrasiye zemin hazırladığına dair de bulgulara yer verilmiştir. Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet ilişkisini incelediğimiz araştırmamızda da, eğitim örgütlerinde örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefete dair bulgular ortaya konmuştur.

Özdemir (2011) devlet ortaöğretim kurumlarında görevli 15 idarecinin görüşlerine göre, öğretmenlerin muhalefet etme nedenlerini ve muhalefet biçimlerini ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırma Ankara ili Mamak ilçesinde bulunan 5 farklı okulda, nitel araştırma modelinde sürdürülmüştür. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin muhalif davranışta bulunmalarının başlıca nedeni, kendilerine verilen görevler olarak ortaya çıkmıştır. Muhalefet davranışı sonucunda öğretmenlerin genellikle idareciye küstüğü tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan idarecilerin görüşleri doğrultusunda, öğretmenlerin muhalefet davranışları okul işleyişinde yıkıcı etkilere sebep olmaktadır. Bununla beraber araştırmadan çıkan bir diğer sonuç, öğretmenlerin muhalif davranışlarının, idarecileri huzursuz edebildiğidir.

Croucher, Parrot, Zeng ve Gomez (2014) “Beş Avrupa Ekonomisinde Örgütsel Muhalefet ve İşyeri Özgürlüğünün Kültürler Arası Bir Analizi” adlı çalışmalarında; Fransa, Almanya, İspanya, Finlandiya ve Birleşik Krallık’ta 1184 çalışan ile yapılan araştırmadan elde ettikleri verilere göre, Fransa ve Almanya’da örgütsel muhalefet davranışı ile işyerinde konuşma özgürlüğü arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Yine aynı araştırma sonucuna göre Birleşik Krallık’ta ise negatif yönlü ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Akada (2015) yapmış olduğu “Örgütsel Muhalefete İlişkin Öğretmen Görüşleri” adlı lisansüstü tez çalışmasında, Özdemir’in (2010) geliştirdiği örgütsel muhalefet ölçeğinin, muhalif davranışlar alt ölçeğini uygulamıştır. Araştırmanın örneklemini, İzmir ili Buca Merkez ilçesindeki ortaokullarda görev yapmakta olan 347 öğretmendir. Yapılan araştırma

sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışı sergileme durumlarının “ara sıra” düzeyinde ve daha çok “yukarıya muhalefet” şeklinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin en çok başvurdukları muhalif davranışın yöneticiye itiraz etme, muhalif davranış göstermede başvurdukları en seyrek davranışın ise, yöneticiyle tartışmaya girme ve yöneticiyi etkilemeye yönelik davranışlar olduğu görülmüştür. Haber uçurma muhalif davranışı öğretmenlerin sergiledikleri bir diğer muhalif davranıştır. Öğretmenlerin haber uçurma muhalif davranışını “ara sıra” düzeyinde yaptıkları görülmüştür. Haber uçurma muhalif davranışlarının ön planında sivil toplum kuruluşları, sendika gibi konuların olduğu ifade edilmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda gösterdikleri muhalefetin dikey boyutta olduğu ve bu boyuttaki değişkenlerden, cinsiyet, öğretmenlerin sosyal medya kullanımı, mesleki kıdem, öğrenim durumları ve sendikaya üyelik durumuna göre, anlamlı bir farklılığın bulunmadığı belirtilmiştir. Yatay muhalefet davranışlarını gösterme durumlarına bakıldığında ise, eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılığın olduğu, bu farklılığın lisansüstü öğretmenlerde daha fazla görüldüğü ifade edilmiştir. Öğretmenlerin genel olarak yukarıya muhalefet davranışı sergilediği tespit edilmiştir.

Kassing, Fanelli ve Chakravarthy (2015) yaptıkları araştırmayla yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışanların örgütsel muhalefet davranışlarını araştırmışlardır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre; yarı zamanlı çalışanların daha çok iş terki ile tehdit ettiği görülürken tam zamanlı çalışanların ise dikey muhalefet sergiledikleri görülmüştür. Ayrıca dikey muhalefeti yarı zamanlı çalışanların, tam zamanlı çalışanlara göre daha yoğun biçimde kullandıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Dağlı ve Ağalday (2015), ortaokullarda görevli öğretmenlerin yöneticilerine karşı gösterdikleri muhalif davranışları incelemişlerdir. Mardin il merkezinde görevli 191 öğretmen ile gerçekleştirilen araştırmada, öğretmenlerin yöneticilere karşı muhalif söylem geliştirme sıklıkları “ara sıra” düzeyinde bulunmuştur. Araştırmada öğretmenlerin idarecilere muhalefet etmelerinin başında, alınan kararların kendi görüşleri alınmadan hareket etmeleri olduğu ortaya çıkmıştır. İdarecilerin siyasal düşüncesini sergileme, politik görüşlerini belli etme davranışının ise muhalefete en az düzeyde etki ettiği bulunmuştur.

Kadı ve Beytekin (2015) yapmış oldukları “Okul Kültürü ve Örgütsel Muhalefet Davranışları Arasındaki İlişkinin Mesleki Değerler Aracılığıyla Araştırılması” adlı çalışmalarında, 575 öğretmenden veri toplayarak öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarına mesleki değerlerin kısmi aracılık etkisini incelemişlerdir. Yapılan araştırma

sonucunda, eğitim çalışanlarının örgütsel muhalefet davranışlarıyla okul kültürü arasında ilişkinin olduğunu ortaya koymuşlardır.

Ergün'ün (2017) yaptığı “Örgütsel Muhalefete Etki Eden Başlatıcı ve Aracı Değişkenler” başlıklı doktora tez çalışmasında, çalışanların örgütsel bağlılık algıları, güven algıları ve örgütsel destek algıları ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik çalışma yapmıştır. Yapılan çalışma sonucunda, zoraki bağlılığın dikey muhalefeti doğrudan etkilediğini ortaya koymuştur.

Öztürk (2020) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin örgütsel muhalefetin nedenlerine ilişkin görüşlerini incelemiştir. Araştırmanın örneklem grubu için 573 öğretmen tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Öğretmenlerin muhalefet nedenlerinin “cinsiyet, eğitim durumu, yaş, okul büyüklüğü, mesleki kıdem, sendika üyeliği, medeni durum ve yöneticilik tecrübesine göre farklılık oluşturmadığı; okul yöneticisinin algılanan yönetim tarzına göre anlamlı farklılık gösterdiği ifade edilmiştir.

Atmaca (2021) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve örgütsel muhalefet algılarının çeşitli demografik değişkenlere göre farklılığını belirlemeyi ve her iki değişken arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklem grubu, 710 öğretmen oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda örgütsel güç mesafesi algısının okul yöneticisi ile aynı sendikadan olup olmamalarına göre anlamlı farklılık gösterdiğini, örgütsel muhalefet düzeyleri öğretmenlerin kadro ve kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği, örgütsel muhalefet ile örgütsel güç mesafesi arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı ilişki olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca örgütsel güç mesafesinin örgütsel muhalefeti anlamlı şekilde yordadığı belirtilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarının istihdam tarzlarına ve kıdemlerine göre değiştiği de araştırma sonuçları arasında belirtilmiştir.

Doğan vd., (2021) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin örgütsel muhalefet ve örgütsel yalnızlık algı düzeylerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada 192 örneklem üzerinden “Örgütsel Muhalefet Ölçeği” ve “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” ile veri elde edilmiştir. Uzaktan eğitim uygulamasında öğretmenlerin örgütsel muhalefet algıları “cinsiyet ve mezun olunan fakülte” değişkenlerine göre farklılık oluşturmadığı, mezuniyet durumu değişkenine göre anlamlı yönde değiştiği, lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre düşük düzeyde örgütsel muhalefet algısına sahip oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algılarının “cinsiyet, mezuniyet durumu, mezun olunan fakülte, branş ve mesleki kıdem” değişkenlerine göre anlamlı yönde farklılık oluşturmadığı, örgütsel muhalefet algıları ile örgütsel yalnızlık algıları arasında pozitif yönde ve orta

düzeyde bir ilişki bulunduğu; örgütsel muhalefetin örgütsel yalnızlığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu ifade edilmiştir.

Yıldızbaş vd. (2021) yapmış oldukları çalışmada uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma ve örgütsel muhalefet algı düzeylerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Öğretmenlerin görüşlerinin demografik değişkenlere göre “cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem” anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırmanın örneklem grubu 231 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma ve örgütsel muhalefet algı düzeylerinin orta düzey olduğu ifade edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma algılarının “cinsiyetlerine ve mesleki kıdemlerine” göre anlamlı şekilde farklılık gösterirken; “medeni durumları ve mezuniyet düzeylerine” göre farklılık oluşturmadığı belirtilmiştir. Bununla birlikte öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma ile örgütsel muhalefet algı düzeyleri arasında yüksek düzeyde anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki sonucu da ifade edilmiştir.

Yalçın ve Saygı (2021) yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık, örgütsel muhalefet ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki ve bu ilişkinin bazı değişkenlere göre değişip değişmediğini araştırmışlardır. Araştırmanın örneklem grubu 167 öğretmenden oluşmaktadır. Yapılan araştırmanın sonucunda öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarının orta düzeyde, genel örgütsel muhalefet ve yatay muhalefet algılarının orta düzeyde, dikey muhalefet algılarının yüksek düzeyde, dışa aktarılmış muhalefet algılarının ise düşük düzeyde, öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarının ise orta düzeyde olduğu ifade edilmiştir.

Özyurt (2021) “Öğretmenlerin Örgütsel Adaletle İlişkin Algıları İle Örgütsel Muhalefet Davranışları Arasındaki İlişki” başlıklı çalışmasını 395 öğretmen ile yürütmüştür. Tarama modelinde tasarlanan çalışmada betimsel istatistiksel yöntemle analiz yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin örgütsel dikey muhalefet algılarının düşük olduğu çeşitli nedenlerle yatay muhalefet davranışına yöneldikleri, öğretmenlerin muhalefet etme davranışının; cinsiyet değişkenine göre erkekler lehine anlamsal bir farklılık olduğu, kıdem değişkeninde de anlamlı bir farklılığa rastlandığı ifade edilmiştir. Örgütsel adalet ile örgütsel muhalefet arasında zayıf bir pozitif ilişki olduğu sonucu belirtilmiştir.

Çam (2021) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel muhalefet, mobbing yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi ve bazı değişkenlere göre incelemeyi amaçlamıştır. İlişkisel tarama modelinde gerçekleştirdiği çalışmada örneklem

grubu olarak seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçsal örnekleme yöntemi ile 463 öğretmen belirlemiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin açık muhalefet davranışını daha fazla sergiledikleri, her beş öğretmenden birisinin mobbinge maruz kaldığı; örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutu olan “duygusal bağlılık” davranışlarını daha fazla yaşadıkları; öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarını sergileme düzeyi arttıkça, mobbing yaşama düzeylerinde de artış olduğu, buna bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeylerinde düşme yaşandığı ifade edilmiştir.



BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmada kullanılan modele, araştırma grubuna, veri toplama araçlarına, verilerin toplanmasına, verilerin analizine ve verilerin geçerlik-güvenirliliğine ilişkin bilgiler açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma MEB'e bağlı devlet ilkokul ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin, öz yeterlik inancı ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi saptamak ve bazı değişkenlere göre incelemeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle araştırma deseni, ilişkisel tarama modeli olarak belirlenmiştir. İlişkisel tarama modelleri, iki ya da daha çok sayıdaki değişkenin birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi hedefleyen araştırma modelleridir (Karasar, 2019). Ayrıca basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde evrendeki tüm birimlerin, örneğe girme ve seçilme olasılığı eşit şansa sahiptir. Başka bir ifadeyle tüm bireylerin seçilme olasılığı aynıdır ve bir bireyin seçimi diğer bireyi etkilememektedir (Büyüköztürk, 2019).

3.2. Evren ve Örneklem

Evren, araştırma sonuçlarının genellenebileceği elemanların tamamıdır. Örneklem ise evrenden belli kriterler göre seçilen ve evreni temsil edeceği varsayılan en küçük kümedir (Büyüköztürk vd. 2015). Yapılan bu araştırmanın evrenini Aksaray'ın Merkez ilçesinde bulunan devlet ilkokul ve ortaokullarında görev yapan öğretmenler meydana getirmektedir. Evrene ilişkin, Aksaray İl Milli Eğitim Müdürlüğü, İnsan Kaynakları Bölümünden (2021) elde edilen bilgiler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2

Araştırmanın Evrenine İlişkin Dağılım

Eğitim Bölgesi	Okul Kademesi	Okul Sayısı	Kadın Öğretmen Sayısı	Erkek Öğretmen S.
Merkez	İlkokul	135	659	500
Merkez	Ortaokul	86	588	606
Toplam	İlkokul, Ortaokul	221	1247	1106

Örnek için evrenden birim çekme işlemi tek aşamada tamamlanıyorsa bu yöntem tek aşamalı örnekleme (one-stage sampling), iki veya daha fazla aşamada tamamlanıyorsa çok aşamalı örnekleme (multi-stage sampling) yöntemi ismini alır (Cohen & Manion, 1989; Çıngı, 1994). Çok aşamalı örneklemede örneklemin her aşamasında farklı yöntem izlenebilir. Bu çalışmada seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme yönteminde evrende yer alan tüm birimlerin seçilme şansı eşittir. Seçilecek olan birimin seçilme durumu diğer birimleri ya da bireyleri etkilememektedir (Büyüköztürk vd., 2019). Evren üzerinden örnekleme alınacak öğretmen sayısının belirlenmesi için aşağıdaki formül kullanılmıştır (Büyüköztürk vd, 2019).

Evren üzerinden örnekleme alınacak öğretmen sayısının belirlenmesi için aşağıdaki formül kullanılmıştır (Büyüköztürk vd, 2015).

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1)+t^2pq} = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1)+t^2pq}$$

Formülde yer alan simgelerin anlamları şöyledir:

n: Örneklem büyüklüğü

N: Evren büyüklüğü

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeysi sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

d: Duyarlılık (Örneklem hatası)

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, evren için p tahmini yoksa $p=q=0,5$ alınabilmektedir. İncelenen olayın %95 güven aralığında, $d=0,05$ örnekleme hatası ile teorik t değeri 1,96 ya denk gelmektedir (Baş, 2010, s. 40; Büyüköztürk vd., 2011, s. 95).

Araştırmada örneklem büyüklüğünü belirlemek için belirlenen değerler, formülde yerine konulduğunda:

$$n = \frac{2353 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 \times (2965 - 1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$
$$n = 330,46$$

Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasına yönelik gerekli işlemlerin yapılması sonucunda minimum 330 kişiden oluşması gerektiği belirlenmiştir. Araştırma için belirlenen örnekleme ait bilgilere aşağıdadır:

Tablo 3

Araştırmanın Örneklemine İlişkin Dağılım

Eğitim Bölgesi	Okul Sayısı	Toplam Öğretmen Sayısı	Ulaşılmaması Hedeflenen Öğretmen Sayısı
Merkez	221	2353	330
Toplam	221	2353	330

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak “anket” yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Öğretmen Öz Yeterlik İnancı Ölçeği ve Örgütsel Muhalefet Ölçeği kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde araştırmanın alt problemlerine dair demografik değişkenlerle ilgili öğretmenlere sorulacak sorular yer almaktadır. Ölçme araçlarına ilişkin ayrıntılı bilgiler aşağıda yer almaktadır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu, araştırmaya katılan öğretmenler hakkında kişisel bilgiler elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Form, öğretmenlerin cinsiyeti, yaşı, kıdemi, medeni durumu, mesleğini sevmeye durumu ve branşı gibi bilgileri içermektedir.

3.3.2. Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği

Öğretmenlerin öz yeterlik inanç düzeylerini belirlemeye yönelik ile ilgili literatür incelenmiş ve Çolak vd. (2017) tarafından geliştirilen Öğretmen Öz yeterlik İnancı Ölçeği'nin kullanılmasına karar verilmiştir. Çolak vd. (2017) tarafından geliştirilen ölçek 27 maddeden oluşmakta ve maddeler (1) Katılmıyorum, (5) Katılıyorum aralığında puanlanmaktadır.

Ölçeğin “Akademik Öz Yeterlik” faktöründe beş, “Sosyal Öz Yeterlik” faktöründe sekiz, “Entelektüel Öz Yeterlik” ve “Mesleki Öz yeterlik” faktöründe yedi madde bulunmaktadır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekte her bir faktörden ve ölçeğin tümünden toplam puan alınabilmektedir. Her bir faktörden ya da ölçeğin tümünden alınan puanların artması, öğretmenlerin o faktöre yönelik öz yeterlik inançlarının arttığını göstermektedir.

Ölçeğin güvenirlik analizi kapsamında, testin toplam puanlarına göre oluşturulan alt ve üst %27’lik grupların madde ortalama puanları arasındaki farklar incelenmiş, gruplar arasındaki farkların anlamlı çıkması, maddelerin bireyleri ölçülen davranış bakımından ayırt ettiğini göstermektedir (Büyüköztürk, 2014). Tüm maddelerin alt ve üst %27’lik grupları arasındaki farkının $p < .001$ düzeyinde olduğu ve anlamlı olduğu görülmektedir. Ölçeğin güvenirliği için Cronbach’s Alfa iç tutarlık katsayılarının (α) Akademik Öz yeterlik faktörü için .75, Mesleki Öz yeterlik faktörü için .86, Sosyal Öz Yeterlik faktörü için .88, Entelektüel Öz Yeterlik faktörü için .87 ve ölçeğin tümü için .93 olarak hesaplandığı görülmektedir. İç tutarlık katsayılarına bakıldığında, ölçeğin güvenirliğinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır.. Ölçeğin Pearson korelasyon katsayıları (r) ise şöyledir: Akademik Öz Yeterlik ile Mesleki Öz Yeterlik ($r = .60$), Sosyal Öz Yeterlik ($r = .46$) ve Entelektüel Öz Yeterlik ($r = .45$) arasında orta düzeyde pozitif, Mesleki Öz Yeterlik ile Sosyal Öz Yeterlik ($r = .60$) ve Entelektüel Öz Yeterlik ($r = .51$) arasında orta düzeyde pozitif ve Sosyal Öz Yeterlik ile Entelektüel Öz Yeterlik ($r = .40$) arasında orta düzeyde pozitif ilişkiler olduğu görülmektedir. DFA ile hesaplanan uyum iyiliği değerleri şu şekildedir: $\chi^2 /sd = 2.12$, GFI = .85, AGFI = .82, RMSEA = .06, RMR = .03, SRMR = .06, CFI = .97, NFI = .95, NNFI = .97. Elde edilen uyum indeksleri modelin geçerli bir model olduğunu göstermektedir (Çolak, vd. 2017).

Ölçeğe ait geçerliliğin tespit edilmesi amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan faktör analizi neticesinde ortaya çıkan özdeğerlerin her birinin 1 ve üzeri olması gerekmektedir. 1 ve üzeri olan özdeğerler, alt boyut olarak el alınmaktadır. Ortaya çıkan özdeğerlerdeki her bir maddeye ait yükün ise 0.40 ve üzeri olması gerekmektedir. Faktör analizi öncesinde, verilerin faktör analizine uygunluğunun tespit edilebilmesi için Kaiser Mayer Olkin (KMO) değeri hesaplanmakta ve Barlett testi sonucu incelenmektedir. Bir ölçeğin faktör analizine uygunluğu için KMO değerinin 0.60 ve üzeri olması ve Barlett değerinin ise istatistiksel anlamlı olması gerekmektedir. Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeğinin KMO ve Barlett değerleri Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4

Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeğinin KMO ve Barlett Değerleri

Öz yeterlik İnancı Ölçeği	KMO		0.945
	Barlett Testi	Ki-Kare	6,316.38
		sd	351
		p	0.000

Tablo 4 incelendiğinde Öz yeterlik İnancı Ölçeği'nin KMO değerinin 0.945 ve Barlett değerinin ise istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0.05$). Bu durumda her ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu söylemek mümkündür. Faktör analizi ile ortaya çıkan Öz yeterlik İnancı Ölçeği özdeğerleri Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5

Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans
1	4.655	17.242	17.242
2	4.545	16.834	34.076
3	4.348	16.105	50.181
4	3.212	11.895	62.076

Faktör analizi ile özdeğeri 1'in üzerinde olan ve toplam varyansın % 62.076'sını açıklayan 4 faktör elde edilmiştir. Faktör analizi ile ortaya çıkan alt boyutlardaki adlandırma işlemi, ölçeğin orjinline bağlı kalarak gerçekleştirilmiştir. Buna göre alt boyutlar "Akademik Öz yeterlik", "Mesleki Öz yeterlik", "Sosyal Öz yeterlik" ve "Entelektüel Öz yeterlik" şeklinde adlandırılmıştır. Öz yeterlik İnancı Ölçeği'nin maddelerinin alt boyutlara göre dağılımı Tablo 6'te sunulmuştur.

Tablo 6

Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeğinin Maddelerinin Alt Boyutlara Göre Dağılımı

İfadeler	Mesleki	Entelektüel	Sosyal	Akademik
1. Branşımla ilgili yeterli bilgi birikimine sahibim.				0,769
2. Branşımla ilgili soru sorulduğunda rahatlıkla yanıtlayabilirim.				0,741
3. Branşımla ilgili gelişmeleri takip edebilirim.				0,691
4. Branşıma ilişkin bilgilerimle meslektaşlarımla güvenini kazanabilirim.				0,708
5. Branşımla ilgili konularda hizmet içi eğitimler verebilirim.				0,556
6. Sınıfta olumsuz öğrenci davranışlarını yönetebilirim.	0,701			
7. Öğrencilerin bir arada uyum içerisinde çalışmasını sağlayabilirim.	0,758			
8. Sınıfta yapılan etkinliklerin düzenli yürütmesini sağlayabilirim.	0,723			
9. Derslerimde zamanı etkin bir şekilde kullanabilirim.	0,630			
10. Akademik başarısı düşük öğrencilere uygun öğretim ortamları oluşturabilirim.	0,533			
11. Öğrencilerin motivasyonlarını yükseltebilirim.	0,751			
12. Öğrencilerin, öğrenmeye ilişkin olumlu tutum geliştirmelerini sağlayabilirim.	0,679			
13. Velilerle iyi iletişim kurabilirim.	0,568			
14. Hiç tanımadığım biriyle bile rahatlıkla iletişim kurabilirim.			0,728	
15. Grup içinde düşüncelerimi rahatlıkla açıklayabilirim.			0,709	
16. Meslektaşlarımla iyi bir iletişim kurabilirim.			0,593	
17. Yeni bir gruba rahatlıkla dâhil olabilirim.			0,833	
18. Grupla yapılacak bir etkinliğe çekinmeden katılabilirim.			0,762	
19. Gereksinim duyduğumda başkalarından rahatlıkla yardım isteyebilirim.			0,736	
20. Değişime kolaylıkla uyum sağlayabilirim.			0,542	
21. Edebiyata ilişkin bilgi birikimine güvenirim.		0,632		
22. Eğitim politikalarını farklı disiplinler temelinde değerlendirebilirim.		0,679		
23. Toplumsal sorunlar hakkında çözüm önerileri geliştirebilirim.		0,698		
24. Eğitim felsefelerinden yararlanarak eğitim sistemini değerlendirebilirim.		0,769		
25. Eğitim sistemindeki güncel gelişmeleri yorumlayabilirim.		0,713		
26. Yaşadığım toplumu sosyolojik açıdan değerlendirebilirim.		0,741		
27. Güncel konuları bilimsel bir perspektiften değerlendirebilirim.		0,767		

3.3.3. Örgütsel Muhalefet Ölçeği

Örgütsel muhalefet ölçekleri incelendikten sonra Özdemir'in (2010) geliştirmiş olduğu 'Örgütsel Muhalefet Ölçeği' kullanılmaya karar verilmiştir. 'Kişisel Özellikler',

‘Muhalefetin Nedenleri’, ‘Muhalef Davranışlar’ ve ‘Muhalefetin Sonuçları’ başlıklı dört bölümden oluşmaktadır. Ölçek, ‘Muhalefetin Nedenleri’ (26 madde) ve ‘Muhalef Davranışlar’ (17 madde) başlıklı ikinci ve üçüncü bölümleri, ‘hiçbir zaman’, ‘nadiren’, ‘ara sıra’, ‘çoğunlukla’ ve ‘her zaman’ şeklinde 5’li Likert ölçeği biçiminde derecelendirilmiştir. Ölçeğin ‘Muhalefetin Sonuçları’ (30 madde) başlıklı bölümü ise ‘hiç katılmıyorum’, ‘katılmıyorum’, ‘az katılıyorum’, ‘katılıyorum’ ve ‘tamamen katılıyorum’ şeklinde 5’li Likert ölçeği şeklinde derecelendirilmiştir (Özdemir, 2010).

Muhalefetin Nedenleri alt-ölçeğinin I. faktörü 15 maddeden oluşmaktadır. Bu faktörün Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .96’dır. Bu faktöre ait açıklanan varyans oranı ise % 37.52 olarak belirlenmiştir. Yine bu faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .57’nin üzerinde olduğu görülmektedir. Faktörde yer alan maddelerin madde-toplam korelasyonlarının ise .62 ile .88 arasında değişmekte olduğu görülmektedir (Özdemir, 2012). Muhalefetin Nedenleri alt-ölçeğinin II. faktörü 9 maddeden oluşmaktadır. Bu faktörün Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .97’dir. Bu faktöre ait açıklanan varyans oranı ise % 33.30 olarak belirlenmiştir. Bu faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .93 ile .58 arasında değiştiği görülmektedir. Faktörde yer alan maddelerin madde-toplam korelasyonlarının ise .93 ile .67 arasında değişmekte olduğu görülmektedir (Özdemir, 2010).

Muhalef Davranışlar alt-ölçeğinin I. faktörü 8 maddeden oluşmaktadır. Bu faktörün Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .88’dir. Bu faktöre ait açıklanan varyans oranı ise % 25.23 olarak belirlenmiştir. Faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .60 ile .81 arasında değişmektedir. Faktörde yer alan maddelerin madde-toplam korelasyonlarının ise .54 ile .72 arasında değişmekte olduğu görülmektedir. Muhalef Davranışlar alt-ölçeğinin II. faktörü 5 maddeden oluşmaktadır. Bu faktörün Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .87’dir. Bu tür ölçekler için hesaplanan güvenirlik katsayısının .70 ve daha yüksek olması ölçeğin güvenirliği için yeterli görülmektedir. Bu faktöre ait açıklanan varyans oranı ise % 20.29 olarak belirlenmiştir. Bu faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .77 ile .82 arasında değişmekte olduğu görülmektedir. Faktörde yer alan maddelerin madde-toplam korelasyonlarının ise .74 ile .79 arasında değişmekte olduğu görülmektedir (Özdemir, 2010).

Muhalef Davranışlar alt-ölçeğinin III. faktörü 4 maddeden oluşmaktadır. Bu faktörün Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .86’dır. Bu tür ölçekler için hesaplanan güvenirlik katsayısının .70 ve daha yüksek olması ölçeğin güvenirliği için yeterli olduğu belirtilmektedir. Bu faktöre ait açıklanan varyans oranı ise % 18.16 olarak belirlenmiştir. Bu

faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .80 ile .84 arasında değiştiği görülmektedir. Faktörde yer alan maddelerin madde toplam korelasyonlarının ise .66 ile .76 arasında değişmekte olduğu görülmektedir (Özdemir, 2010).

Muhalefetin Okul Üzerinde Yol Açacağı Sonuçlar alt-ölçeği 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .91'dir. Bu ölçeğe ait açıklanan varyans oranı % 66.87 olarak belirlenmiştir. Bu faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .70 ile .91 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçekte yer alan maddelerin madde-toplam korelasyonlarının ise .61 ile .85 arasında değişmekte olduğu görülmektedir. Bu tür ölçeklerde madde-toplam korelasyonlarının .30 ve üzerinde olmasının bireyleri iyi derecede ayırt ettiği ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2014). Buna göre ölçeğe ait güvenirlik değerinin yüksek olduğu kabul edilmiştir. Araştırmada Örgütsel Muhalefet Ölçeğinin, Muhalif Davranışlar alt ölçeği kullanılacaktır.

Ölçeğe ait geçerliliğin tespit edilmesi amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan faktör analizi neticesinde ortaya çıkan özdeğerlerin her birinin 1 ve üzeri olması gerekmektedir. 1 ve üzeri olan özdeğerler, alt boyut olarak el alınmaktadır. Ortaya çıkan özdeğerlerdeki her bir maddeye ait yükün ise 0.40 ve üzeri olması gerekmektedir. Faktör analizi öncesinde, verilerin faktör analizine uygunluğunun tespit edilebilmesi için Kaiser Mayer Olkin (KMO) değeri hesaplanmakta ve Barlett testi sonucu incelenmektedir. Bir ölçeğin faktör analizine uygunluğu için KMO değerinin 0.60 ve üzeri olması ve Barlett değerinin ise istatistiksel anlamlı olması gerekmektedir. Örgütsel Muhalefet Ölçeğinin KMO ve Barlett değerleri Tablo 7'da verilmiştir.

Tablo 7

Ölçeklerin KMO ve Barlett Değerleri

Örgütsel Muhalefet Ölçeği	KMO		0.879
	Barlett Testi	Ki-Kare	3,280.12
		sd	136
		p	0.000

Tablo 7 incelendiğinde Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin KMO değerinin 0.879 ve Barlett değerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0.05$). Bu durumda Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin faktör analizine uygun olduğunu söylemek mümkündür. Faktör analizi ile ortaya çıkan Öz yeterlik İnancı Ölçeği özdeğerleri Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8

Örgütsel Muhalefet Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans
1	4.240	24.942	24.942
2	3.339	19.642	44.584
3	2.773	16.314	60.899

Faktör analizi ile özdeğeri 1'in üzerinde olan ve toplam varyansın % 60.899'unu açıklayan 4 faktör elde edilmiştir. Faktör analizi ile ortaya çıkan alt boyutlardaki adlandırma işlemi, ölçeğin orijinaline bağlı kalarak gerçekleştirilmiştir. Buna göre alt boyutlar "Örtük Muhalefet", "Açık Muhalefet" ve "Haber Uçurma" şeklinde adlandırılmıştır. Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin maddelerinin alt boyutlara göre dağılımı Tablo 9'de sunulmuştur.

Tablo 9

Örgütsel Muhalefet Ölçeğinin Maddelerinin Alt Boyutlara Göre Dağılımı

	Örtük Muhalefet	Haber Uçurma	Açık Muhalefet
1. Yöneticilerim ile görüş ayrılığına düştüğüm durumlarda; Üst makamlara gider, durumu onlara anlatırım.		0,680	
2. Yöneticilerim ile görüş ayrılığına düştüğüm durumlarda; Konu hakkında basın kuruluşlarına bilgi veririm.		0,771	
3. Yöneticilerim ile görüş ayrılığına düştüğüm durumlarda; Yöneticiyi yetkili makamlara yazılı olarak şikâyet ederim.		0,871	
4. Yöneticilerim ile görüş ayrılığına düştüğüm durumlarda; Yöneticiye dava açarım.		0,841	
5. Yöneticilerim ile görüş ayrılığına düştüğüm durumlarda; Konuyu sendika, siyasi parti ya da diğer sivil toplumkuruluşlarına iletirim.		0,708	
6. Yöneticilerim ile görüş ayrılığına düştüğüm durumlarda; Yöneticinin kendisine itiraz ederim.			0,770
7. Yöneticilerim ile görüş ayrılığına düştüğüm durumlarda; Yöneticiden kendi istediğim biçimde durumu düzeltmesini talep ederim.			0,733
8. Yöneticilerim ile görüş ayrılığına düştüğüm durumlarda; Yöneticiyi uyarırım.			0,857
9. Yöneticilerim ile görüş ayrılığına düştüğüm durumlarda; Derslerim dışında okulda zaman geçirmem.	0,587		
10. Yöneticilerim ile görüş ayrılığına düştüğüm durumlarda; Yönetici ile tartışır, onu ikna etmeye çalışırım.			0,743
11. Yöneticilerim ile görüş ayrılığına düştüğüm durumlarda; Yöneticiye karşı iş arkadaşlarımla desteğini kazanmaya çalışırım.	0,447		
12. Yöneticilerim ile görüş ayrılığına düştüğüm durumlarda; Okul personeli ile ilgili düzenlenen davet ve yemek gibi etkinliklere yöneticinin de bulunması durumunda katılmam.	0,772		
13. Yöneticilerim ile görüş ayrılığına düştüğüm durumlarda; Gönüllü olarak yer aldığım okul içi etkinliklerinden el çekerim.	0,846		
14. Yöneticilerim ile görüş ayrılığına düştüğüm durumlarda; Yöneticinin benden istediği işleri yapmayı reddederim.	0,760		
15. Yöneticilerim ile görüş ayrılığına düştüğüm durumlarda; Yöneticiye küserim.	0,767		
16. Yöneticilerim ile görüş ayrılığına düştüğüm durumlarda; Yöneticinin bulunduğu ortamları terk ederim.	0,825		
17. Yöneticilerim ile görüş ayrılığına düştüğüm durumlarda; Bu konuları iş dışındaki arkadaşlarıma anlatırım.	0,525		

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada veriler anket yoluyla toplanmıştır. Anket formları Aksaray’da bulunan ve evren tablosunda belirtilen Merkez ilçede bulunan devlet ilkokul ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlere dağıtılmıştır. Veri toplama aşamasında 393 öğretmene ulaşılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada, Kişisel Bilgi Formu, Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği ve Örgütsel Muhalefet Ölçeği aracılığıyla elde edilen verilerin istatistiksel analizi SPSS 22.00 programı aracılığıyla yapılmıştır. Verilerin analiz sürecinde öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Verilerin normal dağılım tespiti Kolmogorov-Smirnov Testi ile yapılmıştır (Büyüköztürk, 2014). Yapılan testler ile elde edilen bulgular ışığında verilerin normal dağıldığı görülmüş bu kapsamda da parametrik testler kullanılmıştır. Fark testleri için t-testi ve ANOVA; korelasyon analizi için ise Pearson korelasyonu kullanılmıştır.

Ölçek verilerinin normal dağılımının tespiti amacıyla verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır (Tablo 10).

Tablo 10

Normallik Analizi

Ölçek / Alt Boyut	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Muhalefet Ölçeği	0.828	0.246
Öz yeterlik Ölçeği	0.131	-0.225

Normallik analizi değerleri incelendiğinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick and Fidell’ e göre (2013) çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olması, verilerin normal dağıldığını göstermektedir.

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırma kapsamında elde edilmiş veriler analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

4.1. Demografik Veriler

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlere ait toplanan demografik veriler analiz edilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine ilişkin dağılım Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11

Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Kadın	178	45.29
Erkek	215	54.71

Tablo 11’de verilen öğretmenlerin cinsiyetlerine ilişkin dağılım incelendiğinde; öğretmenlerin yarısından fazlasının (%54,71) erkek, yaklaşık yarısının (%45,29) kadın olduğu görülmektedir.

Başka bir anlatımla, öğretmenlerin çoğunluğu erkektir.

Öğretmenlerin yaşlarına ilişkin dağılım Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12

Öğretmenlerin Yaşlarına İlişkin Dağılımı

Yaş Grubu	f	%
21-30	39	9.92
31-40	160	40.71
41-50	146	37.15
51 ve üzeri	48	12.21

Tablo 12’de verilen öğretmenlerin yaş grubu dağılımları incelendiğinde % 9.92’sinin 21-30 yaş grubunda, % 40.71’inin 31-40 yaş grubunda, % 37.15’inin 41-50 yaş grubunda ve % 12.21’inin 51 yaş ve üzeri grupta olduğu görülmektedir.

Başka bir anlatımla, öğretmenlerin çoğunluğu orta yaş grubundadır.

Öğretmenlerin kıdemlerinin dağılımları Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13

Öğretmenlerin Kıdemlerinin Dağılımı

Kıdem	f	%
1-10 yıl	85	21.63
11-20 yıl	174	44.27
21-30 yıl	104	26.46
31 yıl ve üstü	30	7.63

Tablo 13’te verilen öğretmenlerin kıdem dağılımları incelendiğinde % 21.63’ünün 1-10 yıllık, % 44.27’sinin 11-20 yıllık, % 26.46’sının 21-30 yıllık ve % 7.63’ünün 31 yıl ve üzeri kıdem süresine sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin çoğunluğunun kıdemi 11-20 yıl arasındadır. Öğretmenlerin medeni durumlarının dağılımları Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14

Öğretmenlerin Medeni Durumlarının Dağılımı

Medeni Durum	f	%
Evli	336	85.50
Bekar	47	11.96
Dul/Boşanmış	10	2.54

Tablo 14’te verilen öğretmenlerin medeni durum dağılımları incelendiğinde % 85.50’sinin evli, % 11.96’sının bekar ve % 2.54’ünün ise dul/boşanmış olduğu görülmektedir.

Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin çoğunluğu evlidir.

Öğretmenlerin eğitim kademelerinin dağılımları Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15

Öğretmenlerin Eğitim Kademelerinin Dağılımı

Eğitim Kademesi	f	%
İlkokul	213	54.20
Ortaokul	180	45.80

Tablo 15’te öğretmenlerin eğitim kademesi dağılımları incelendiğinde % 54.20’sinin ilkokul ve % 45.80’inin ortaokul kademesinde görev yaptığı görülmektedir. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin çoğunluğu ilkokul kademesinde görev yapmaktadır. Öğretmenlerin branşlarının dağılımları Tablo 16’te verilmiştir.

Tablo 16

Öğretmenlerin Branşlarının Dağılımı

Branş	f	%
Okulöncesi Öğretmeni	18	4.58
Sınıf Öğretmeni	184	46.82
Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Öğretmeni	9	2.29
Türkçe Öğretmeni	28	7.12
Sosyal Bilgiler Öğretmeni	29	7.38
Fen Bilgisi Öğretmeni	17	4.33
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni	20	5.09
İngilizce Öğretmeni	29	7.38
Matematik Öğretmeni	23	5.85
Beden Eğitimi Öğretmeni	13	3.31
Diğer	23	5.85

Tablo 16’da öğretmenlerin branşlarının dağılımları incelendiğinde % 4.58’inin okulöncesi öğretmeni, % 46.82’sinin sınıf öğretmeni, % 2.29’unun Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik öğretmeni, % 7.12’sinin Türkçe öğretmeni, % 7.38’inin Sosyal Bilgiler öğretmeni, % 4.33’ünün Fen Bilgisi öğretmeni, % 5.09’unun Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmeni, % 7.38’inin İngilizce öğretmeni, % 5.85’inin Matematik öğretmeni, % 3.31’inin Beden eğitimi öğretmeni ve % 5.85’inin diğer branşlarda öğretmen olduğu görülmektedir.

Başka bir anlatımla, öğretmenlerin çoğunluğu sınıf öğretmenidir.

Öğretmenlerin mesleklerini sevmeye durumları dağılımları ise Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17

Öğretmenlerin Mesleklerini Sevmeye Durumlarının Dağılımı

Mesleğini Sevmeye Durumu	f	%
Evet	375	95.40
Hayır	18	4.60

Tablo 17’de öğretmenlerin mesleklerini sevmeye durumları dağılımları incelendiğinde % 95.40’ının mesleğini sevdiği ve % 4.60’ının ise mesleğini sevmeyişi görülmektedir.

Başka bir anlatımla, öğretmenler mesleklerini sevmektedirler.

4.2. Araştırmanın Birinci ve İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin öz yeterlik inanç düzeyi nedir?”, ikinci alt problemi ise, “Öğretmenlerin örgütsel muhalefet yaşama düzeyi nedir?” şeklindedir.

Öğretmenlerin öz yeterlik ve örgütsel muhalefet yaşama düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18

Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançlarına İlişkin Dağılım

Ölçekler	n	$\bar{X}$	S	Min	Mak
Öz Yeterlik Ölçeği	393	4.12	0.44	2.76	5.00
Mesleki Öz yeterlik	393	4.32	0.44	2.29	5.00
Entelektüel Öz yeterlik	393	3.87	0.58	2.29	5.00
Sosyal Öz yeterlik	393	4.13	0.56	2.43	5.00
Akademik Öz yeterlik	393	4.15	0.53	2.00	5.00

Tablo 18’de verilen öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerine ilişkin dağılım incelendiğinde, öğretmenlerin öz yeterliklerinin “çok” düzeyinde ($\bar{X}$ =4.12) olduğu görülmektedir. Alt boyutlar açısından ele alındığında ise, mesleki öz yeterliliğin “tam” düzeyinde ($\bar{X}$ =4.32), entelektüel öz yeterliliğin “çok” düzeyinde ($\bar{X}$ =3.87), sosyal öz yeterliliğin “çok” düzeyinde ($\bar{X}$ =4.13) ve akademik öz yeterliliğin “çok” düzeyinde ($\bar{X}$ =4.15) olduğu görülmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde ise, öz yeterlik ölçeği cevapları ile mesleki öz yeterlik cevaplarının en homojen değerlendirmeye sahip olduğu (S =0.44), entelektüel öz yeterlik cevaplarının ise en heterojen değerlendirmeye (S =0.58) sahip olduğu görülmektedir.

Başka bir anlatımla, öğretmenlerin en fazla mesleki öz yeterlik en düşük de, entelektüel öz yeterlik alt boyutu davranışı göstermektedir.

Tablo 19

Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Yaşama Düzeylerine İlişkin Dağılım

Ölçekler	N	$\bar{X}$	S	Min	Mak
Örgütsel Muhalefet Ölçeği	393	2.38	0.66	1.00	5.00
Haber Uçurma	393	1.87	0.86	1.00	5.00
Örtük Muhalefet	393	2.24	0.86	1.00	5.00
Açık Muhalefet	393	3.30	0.86	1.00	5.00

Tablo 19’da verilen öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerine ilişkin dağılım incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerinin “az” düzeyinde ($\bar{X}=2.38$) olduğu görülmektedir. Alt boyutlar açısından ele alındığında ise, haber uçuşmanın “az” düzeyinde ($\bar{X}=1.87$), örtük muhalefetin “az” düzeyinde ($\bar{X}=2.24$) ve açık muhalefetin “orta” düzeyinde ($\bar{X}=3.30$) olduğu görülmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde ise, örgütsel muhalefet ölçeği cevaplarının en homojen değerlendirmeye sahip olduğu ($S=0.66$), haber uçuşma, örtük muhalefet ve açık muhalefet cevaplarının ise en heterojen değerlendirmeye ($S=0.86$) sahip olduğu görülmektedir.

Başka bir anlatımla, öğretmenler en fazla açık muhalefet en az da haber uçuşma davranışı yaşamaktadırlar.

4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile örgütsel muhalefet yaşama davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Bu bölümde öz yeterlik ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi aracılığı ile incelenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20

Korelasyon Analizi Sonuçları

	Öz yeterlik Ölçeği (1)	Mesleki Öz yeterlik (2)	Entelektü el Öz yeterlik (3)	Sosyal Öz yeterlik (4)	Akademi k Öz yeterlik (5)	Örgütsel Muhalefe t Ölçeği (6)	Haber Uçurma (7)	Örtük Muhalefe t (8)	Açık Muhalefe t (9)
1	r -								
	p -								
2	r 0.842*								
	p 0.000								
3	r 0.846*	0.587*							
	p 0.000	0.000							
4	r 0.845*	0.624*	0.584*						
	p 0.000	0.000	0.000						
5	r 0.793*	0.604*	0.586*	0.566*					
	p 0.000	0.000	0.000	0.000					
6	r -0.003	-0.078	0.056	-0.006	0.011				
	p 0.950	0.120	0.269	0.913	0.829				
7	r 0.045	-0.031	0.100*	0.031	0.040	0.761*			
	p 0.377	0.539	0.048	0.540	0.430	0.000			
8	r -0.148*	-0.190*	-0.074	-0.117*	-0.122*	0.872*	0.472*		
	p 0.003	0.000	0.142	0.021	0.015	0.000	0.000		
9	r 0.230*	0.161*	0.207*	0.177*	0.231*	0.589*	0.305*	0.276*	
	p 0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-

* p < 0.05

Tablo 20’de verilen öğretmen öz yeterlik ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki dağılımı incelendiğinde, Öz yeterlik ile Örgütsel Muhalefet arasında düşük düzeyde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur ($r = -0.003$; $p = 0.950$). Öte yandan Öz yeterlik Ölçeği ile Örgütsel Muhalefet Ölçeği alt boyutlarından Örtük Muhalefet ile düşük düzeyde negatif ($r = 0.148$; $p < 0.05$), Açık Muhalefet ile düşük düzeyde pozitif ($r = 0.230$; $p < 0.05$) ilişki söz konusudur. Örgütsel Muhalefet Ölçeği ile Öz yeterlik Ölçeği alt boyutları arasında ilişki yoktur.

Öz yeterlik Ölçeği alt boyutlarından mesleki öz yeterlik ile Örgütsel Muhalefet Ölçeği alt boyutlarından haber uçurma alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif ($r = -0.031$; $p > 0.05$) ilişki olsa da, bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir. Öz yeterlik Ölçeği alt boyutlarından mesleki öz yeterlik ile Örgütsel Muhalefet Ölçeği alt boyutlarından örgütsel muhalefet arasında düşük düzeyde negatif ($r = -0.190$; $p < 0.05$); açık muhalefet arasında ise düşük düzeyde pozitif ($r = 0.161$; $p < 0.05$) ilişki söz konusudur.

Öz yeterlik Ölçeği alt boyutlarından entelektüel öz yeterlik ile Örgütsel Muhalefet Ölçeği alt boyutlarından örtük muhalefet alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif ($r = -0.074$; $p >$

0.05) ilişki olsa da, bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir. Öz yeterlik Ölçeği alt boyutlarından entelektüel öz yeterlik ile Örgütsel Muhalefet Ölçeği alt boyutlarından haber uçuurma arasında düşük düzeyde pozitif ($r = 0.100$; $p < 0.05$); açık muhalefet arasında ise düşük düzeyde pozitif ($r = 0.207$; $p < 0.05$) ilişki söz konusudur.

Öz yeterlik Ölçeği alt boyutlarından sosyal öz yeterlik ile Örgütsel Muhalefet Ölçeği alt boyutlarından haber uçuurma alt boyutu arasında düşük düzeyde pozitif ($r = 0.031$; $p > 0.05$) ilişki olsa da, bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir. Öz yeterlik Ölçeği alt boyutlarından sosyal öz yeterlik ile Örgütsel Muhalefet Ölçeği alt boyutlarından örtük muhalefet arasında düşük düzeyde negatif ($r = - 0.117$; $p < 0.05$); açık muhalefet arasında ise düşük düzeyde pozitif ($r = 0.177$; $p < 0.05$) ilişki söz konusudur.

Öz yeterlik Ölçeği alt boyutlarından akademik öz yeterlik ile Örgütsel Muhalefet Ölçeği alt boyutlarından haber uçuurma alt boyutu arasında düşük düzeyde pozitif ($r = 0.040$; $p > 0.05$) ilişki olsa da, bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir. Öz yeterlik Ölçeği alt boyutlarından akademik öz yeterlik ile Örgütsel Muhalefet Ölçeği alt boyutlarından örtük muhalefet arasında düşük düzeyde negatif ($r = - 0.122$; $p < 0.05$); açık muhalefet arasında ise düşük düzeyde pozitif ($r = 0.231$; $p < 0.05$) ilişki söz konusudur.

Başka bir anlatımla, öğretmenlerin öz yeterlik inançları artıkça, açık muhalefet davranışı gösterme düzeyleri de artmaktadır. En yüksek ve pozitif yönlü ilişki akademik öz yeterlik ve açık muhalefet davranışları alt boyutunda olup en düşük ve pozitif yönlü ilişki ise entelektüel öz yeterlik alt boyut ve haber uçuurma alt boyutundadır.

4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin öz yeterlik inançları, onların örgütsel muhalefet davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” şeklindedir.

Tablo 21

Haber Uçurmanın Yordanmasına İlişkin standart Çoklu Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata	β	T	p	İkili r	Kısmi R
Sabit	1.959	0.442		4.436	0.000		
Mesleki öz yeterlik	-0.305	0.142	-0.155	-2.151	0.032	-0.031	-0.109
Entelektüel öz yeterlik	0.252	0.102	0.170	2.461	0.014	0.100	0.124
Sosyal öz yeterlik	0.014	0.108	0.009	0.131	0.896	0.031	0.007
Akademik öz yeterlik	0.046	0.111	0.028	0.414	0.679	0.040	0.021
R=0.154	R ² =0.024						
F(4, 388)=2.350	p=0.054						

* p < 0.05

Tablo 21’de örgütsel muhalefetin alt boyutu haber uçurmanın yordanmasına ilişkin ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde mesleki, entelektüel, sosyal ve akademik öz yeterlik değişkenlerinin puanlarının hepsi ile haber uçurma puanları arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (R=0.154; R²=0.024, p > 0.05).

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre ise, yordayıcı değişkenlerin haber uçurma üzerindeki önem sırası entelektüel öz yeterlik, mesleki öz yeterlik, akademik öz yeterlik ve sosyal öz yeterlik şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise mesleki ve entelektüel öz yeterliliğin haber uçurma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu (p < 0.05), sosyal ve akademik öz yeterliliğin haber uçurma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı (p > 0.05) görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre haber uçurmanın yordanmasına ilişkin regresyon modeli aşağıda gösterilmektedir.

$$\text{Haber Uçurma} = 1.959 + (-0.305 \times \text{Mesleki Öz Yeterlik}) + (0.252 \times \text{Entelektüel Öz Yeterlik}) + (0.014 \times \text{Sosyal Öz Yeterlik}) + (0.046 \times \text{Akademik Öz Yeterlik})$$

Başka bir anlatımla mesleki öz yeterlik ve entelektüel öz yeterliliğin örgütsel muhalefet davranışları alt boyutu haber uçurmanın üzerinde etkili olduğu, sosyal öz yeterlik ve akademik öz yeterliliğin ise haber uçurma alt boyutu üzerinde etkisinin olmadığı ileri sürülebilir.

Tablo 22

Örtük Muhalefetin Yordanmasına İlişkin standart Çoklu Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata	β	T	p	İkili r	Kısmi R
Sabit	3.869	0.436		8.868	0.000		
Mesleki öz yeterlik	-0.412	0.140	-0.210	-2.947	0.003	-0.190	-0.147
Entelektüel öz yeterlik	0.131	0.101	0.089	1.297	0.195	-0.074	0.064
Sosyal öz yeterlik	-0.024	0.107	-0.016	-0.223	0.823	-0.117	-0.011
Akademik öz yeterlik	-0.062	0.110	-0.039	-0.567	0.571	-0.122	-0.028
R=0.202	R ² =0.041						
F(4, 388)=4.140	p=0.003						

* p < 0.05

Tablo 22’de örgütsel muhalefetin alt boyutu örtük muhalefetin yordanmasına ilişkin ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde mesleki, entelektüel, sosyal ve akademik öz yeterlik değişkenleri birlikte haber uçuşma puanları ile düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vermektedir (R=0.202; R²=0.041, p < 0.05).

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre ise, yordayıcı değişkenlerin örtük muhalefet üzerindeki önem sırası mesleki öz yeterlik, entelektüel öz yeterlik, akademik öz yeterlik ve sosyal öz yeterlik şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise mesleki öz yeterliğin örtük muhalefet üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu (p < 0.05), ve entelektüel, sosyal ve akademik öz yeterliğin örtük muhalefet üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı (p > 0.05) görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre örtük muhalefetin yordanmasına ilişkin regresyon modeli aşağıda gösterilmektedir.

$$\text{Örtük Muhalefet} = 3.869 + (-0.412 \times \text{Mesleki Öz Yeterlik}) + (0.131 \times \text{Entelektüel Öz Yeterlik}) + (-0.024 \times \text{Sosyal Öz Yeterlik}) + (-0.062 \times \text{Akademik Öz Yeterlik})$$

Başka bir anlatımla mesleki öz yeterliğin, örtük muhalefet üzerinde etkisinin olduğu, entelektüel öz yeterlik, sosyal yeterlik ve akademik öz yeterliliğin ise örtük muhalefet üzerinde etkili olmadığı ileri sürülebilir.

Tablo 23

Açık Muhalefetin Yordanmasına İlişkin standart Çoklu Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata	β	T	p	İkili r	Kısmi R
Sabit	1.557	0.432		3.606	0.000		
Mesleki öz yeterlik	-0.036	0.138	-0.018	-0.262	0.793	0.161	-0.013
Entelektüel öz yeterlik	0.146	0.100	0.099	1.462	0.145	0.207	0.074
Sosyal öz yeterlik	0.063	0.106	0.041	0.595	0.552	0.177	0.030
Akademik öz yeterlik	0.259	0.109	0.160	2.376	0.018	0.231	0.120
R=0.249	R ² =0.062						
F(4, 388)=6.392	p=0.000						

* p < 0.05

Örgütsel muhalefetin alt boyutu açık muhalefetin yordanmasına ilişkin ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde mesleki, entelektüel, sosyal ve akademik öz yeterlik değişkenleri birlikte haber uçurma puanları ile düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vermektedir (R=0.249; R²=0.062, p < 0.05).

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre ise, yordayıcı değişkenlerin açık muhalefet üzerindeki önem sırası akademik öz yeterlik, entelektüel öz yeterlik, sosyal öz yeterlik ve mesleki öz yeterlik şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise akademik öz yeterliliğin açık muhalefet üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu (p < 0.05), mesleki, entelektüel ve sosyal öz yeterliliğin açık muhalefet üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı (p > 0.05) görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre açık muhalefetin yordanmasına ilişkin regresyon modeli aşağıda gösterilmektedir.

$$\text{Açık Muhalefet} = 1.557 + (-0.036 \times \text{Mesleki Öz Yeterlik}) + (0.146 \times \text{Entelektüel Öz Yeterlik}) + (0.063 \times \text{Sosyal Öz Yeterlik}) + (0.259 \times \text{Akademik Öz Yeterlik})$$

Başka bir anlatımla akademik öz yeterliliğin açık muhalefet üzerinde etkisinin olduğu, mesleki öz yeterlik, entelektüel öz yeterlik ve sosyal öz yeterliliğin ise açık muhalefet üzerinde etkisinin olmadığı söylenebilir.

4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi aşağıdaki gibidir:

Öğretmenlerin öz yeterlik ve örgütsel muhalefet yaşama düzeyleri, öğretmenlerin;

- Cinsiyetine,
- Yaşına,
- Kıdemine,
- Medeni durumuna,
- Branşına,
- Mesleğini sevmeye durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Bu bölümde ölçeklerden elde edinmiş puanların katılımcıların sağladıkları demografik bilgilere göre farklılaşma durumları incelenmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre Öz yeterlik Ölçeği ile Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve alt boyut puanlarının farklılaşma durumlarına ilişkin veriler Tablo 24’de sunulmuştur.

Tablo 24

Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Öz yeterlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının T-Testi Dağılımı

Ölçek / Alt Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Öz Yeterlik Ölçeği	Kadın	178	4.090	0.423	391	-1.350	0.178
	Erkek	215	4.153	0.448			
Mesleki Öz yeterlik	Kadın	178	4.321	0.423	391	0.008	0.994
	Erkek	215	4.319	0.448			
Entelektüel Öz yeterlik	Kadın	178	3.831	0.574	391	-1.044	0.297
	Erkek	215	3.899	0.585			
Sosyal Öz yeterlik	Kadın	178	4.085	0.537	391	-1.551	0.122
	Erkek	215	4.176	0.579			
Akademik Öz yeterlik	Kadın	178	4.091	0.522	391	-2.139	0.033*
	Erkek	215	4.206	0.534			

* p < 0.05

Tablo 24’e göre, öğretmenlerin öz yeterlik inançlarını gerçekleştirme düzeyi incelendiğinde, erkek öğretmenler ($\bar{X}$ =4.319) ve kadın öğretmenler ($\bar{X}$ =4.321) en fazla mesleki yeterlik alt boyutunu gerçekleştirdiğini ifade etmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde ise, en homojen değerlendirmeyi erkek öğretmenler mesleki öz yeterlik ve öz yeterlik genel puanlarında (S=0.448), kadın öğretmenler ise mesleki öz yeterlik ve öz yeterlik genel puanlarında (S=0.423) yapmıştır.

Erkek ve kadın öğretmenlerin, öz yeterlik inançları görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [t₍₃₉₃₎=-1.350, p>0.05]. Diğer yandan erkek ve kadın öğretmenlerin akademik öz

yeterlik alt boyut görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır [$t(393)=-2.139$, $p<0.05$]. Erkeklerin Akademik öz yeterlik puan ortalamaları, kadınların puan ortalamalarından anlamlı yüksektir.

Başka bir anlatımla öğretmenlerin akademik öz yeterlik inançları ile cinsiyetleri arasında farklılık bulunurken, mesleki öz yeterlik, entelektüel öz yeterlik ve sosyal öz yeterlik inançları cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 25

Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının T-Testi Dağılımı

Ölçek / Alt Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Örgütsel Muhalefet Ölçeği	Kadın	178	2.324	0.656	391	1.491	0.137
	Erkek	215	2.424	0.667			
Haber Uçurma	Kadın	178	1.800	0.807	391	1.411	0.159
	Erkek	215	1.923	0.899			
Örtük Muhalefet	Kadın	178	2.217	0.801	391	0.393	0.694
	Erkek	215	2.251	0.902			
Açık Muhalefet	Kadın	178	3.191	0.891	391	2.352	0.019*
	Erkek	215	3.394	0.819			

* $p < 0.05$

Tablo 25'e göre, öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarını gerçekleştirme düzeyi incelendiğinde, erkek öğretmenler ($\bar{X}=3.394$) ve kadın öğretmenler ($\bar{X}=3.191$) en fazla açık muhalefet alt boyutunu gerçekleştirdiğini ifade etmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde ise, en homojen değerlendirmeyi erkek öğretmenler açık muhalefet ($S=0.819$), kadın öğretmenler ise örtük muhalefet alt boyut puanlarında ($S=0.801$) yapmıştır.

Erkek ve kadın öğretmenlerin, örgütsel muhalefet davranışları görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t(393)=-1.491$, $p>0.05$]. Diğer yandan erkek ve kadın öğretmenlerin açık muhalefet alt boyut görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır [$t(393)=-2.352$, $p<0.05$]. Erkeklerin açık muhalefet puan ortalamaları, kadınların puan ortalamalarından anlamlı yüksektir.

Başka bir anlatımla öğretmenlerin açık muhalefet davranışları ile cinsiyetleri arasında farklılık bulunurken, haber uçurma davranışları ve örtük muhalefet davranışları cinsiyetlere göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 26

Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre Öz yeterlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin ANOVA Dağılımı

Ölçek / Alt Boyut	Yaş Grubu	N	$\bar{X}$	S	sd	F	p	Scheffe Testi
Öz yeterlik Ölçeği	21-30 (1)	39	3.983	0.328	3 391	2.379	0.069	1-3
	31-40 (2)	160	4.100	0.428				
	41-50 (3)	146	4.165	0.457				
	51 üstü (4)	48	4.197	0.464				
Mesleki Öz yeterlik	21-30 (1)	39	4.135	0.357	3 391	3.959	0.008*	
	31-40 (2)	160	4.288	0.414				
	41-50 (3)	146	4.386	0.454				
	51 üstü (4)	48	4.378	0.471				
Entelektüel Öz yeterlik	21-30 (1)	39	3.759	0.466	3 391	2.077	0.103	
	31-40 (2)	160	3.820	0.581				
	41-50 (3)	146	3.903	0.596				
	51 üstü (4)	48	4.012	0.592				
Sosyal Öz yeterlik	21-30 (1)	39	3.974	0.509	3 391	1.37	0.251	
	31-40 (2)	160	4.134	0.580				
	41-50 (3)	146	4.154	0.569				
	51 üstü (4)	48	4.208	0.504				
Akademik Öz yeterlik	21-30 (1)	39	4.067	0.466	3 391	0.605	0.612	
	31-40 (2)	160	4.143	0.522				
	41-50 (3)	146	4.190	0.551				
	51 üstü (4)	48	4.150	0.553				

* p < 0.05

Tablo 26'ya göre, öğretmenlerin öz yeterlik inançlarını gerçekleştirme düzeyi incelendiğinde, 21-30 yaş grubu ($\bar{X}$ =4.135), 31-40 yaş grubu ($\bar{X}$ =4.288), 41-50 yaş grubu ($\bar{X}$ =4.386) ve 51 ve üzeri yaş grubu ($\bar{X}$ =4.378) öğretmenler en fazla mesleki yeterlik alt boyutunu gerçekleştirdiğini ifade etmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde ise, en homojen değerlendirmeyi 21-30 yaş grubu (S=0.328) ve 51 ve üzeri yaş grubu (S=0.464) öz yeterlik genel puanlarında, 31-40 yaş grubu (S=0.414) ve 41-50 yaş grubu (S=0.454) mesleki öz yeterlik puanlarında yapmıştır. Tüm yaş grubundaki öğretmenlerin, öz yeterlik inançları görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$F_{(3, 391)}=2.379$, $p>0.05$]. Diğer yandan öğretmenlerin yaşlarına göre mesleki öz yeterlik alt boyut görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır [$F_{(3, 391)}=3.959$, $p<0.05$]. Birimler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 41-50 yaş grubu ile 51 yaş ve üzeri grubun mesleki öz yeterlik görüşlerinin, 21-30 yaş grubunun görüşlerinden daha olumlu ve yüksek algıdadır.

Başka bir anlatımla öğretmen görüşlerine göre mesleki öz yeterlik inancı öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin yaşları arttıkça mesleki öz yeterlilik inançlarının da arttığı görülmüştür.

Tablo 27

Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin ANOVA Dağılımı

Ölçek / Alt Boyut	Yaş Grubu	N	$\bar{X}$	S	sd	F	p	Scheffe Testi
Örgütsel Muhalefet Ölçeği	21-30 (1)	39	2.379	0.557	3 391	0.267	0.849	
	31-40 (2)	160	2.395	0.649				
	41-50 (3)	146	2.386	0.734				
	51 üstü (4)	48	2.299	0.564				
Haber Uçurma	21-30 (1)	39	2.036	0.880	3 391	0.74	0.529	
	31-40 (2)	160	1.863	0.837				
	41-50 (3)	146	1.862	0.926				
	51 üstü (4)	48	1.763	0.696				
Örtük Muhalefet	21-30 (1)	39	2.151	0.744	3 391	0.429	0.732	
	31-40 (2)	160	2.262	0.851				
	41-50 (3)	146	2.262	0.919				
	51 üstü (4)	48	2.138	0.775				
Açık Muhalefet	21-30 (1)	39	3.263	0.896	3 391	0.083	0.969	
	31-40 (2)	160	3.327	0.787				
	41-50 (3)	146	3.289	0.922				
	51 üstü (4)	48	3.292	0.873				

* p < 0.05

Tablo 27'ye göre, öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarını gerçekleştirme düzeyi incelendiğinde, 21-30 yaş grubu ($\bar{X}$ =3.263), 31-40 yaş grubu ($\bar{X}$ =3.327), 41-50 yaş grubu ($\bar{X}$ =3.289) ve 51 ve üzeri yaş grubu ($\bar{X}$ =3.292) öğretmenler en fazla açık muhalefet alt boyutunu gerçekleştirdiğini ifade etmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde ise, en homojen değerlendirmeyi 21-30 yaş grubu (S=0.557), 31-40 yaş grubu (S=0.649), 41-50 yaş grubu (S=0.734) ve 51 ve üzeri yaş grubu (S=0.564) örgütsel muhalefet puanlarında yapmıştır. Tüm yaş grubundaki öğretmenlerin, örgütsel muhalefet davranışları görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$F_{(3, 391)}=0.267, p>0.05$].

Başka bir anlatımla öğretmenlerin yaş grupları ile örgütsel muhalefet davranışları göstermesi arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 28

Öğretmenlerin Kıdem Sürelerine Göre Öz yeterlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin ANOVA Dağılımı

Ölçek / Alt Boyut	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	S	sd	F	p	Scheffe Testi
Öz yeterlik Ölçeği	1-10 yıl (1)	85	4.002	0.366	3 391	3.784	0.011*	1-4
	11-20 yıl (2)	174	4.132	0.441				
	21-30 yıl (3)	104	4.170	0.466				
	31 yıl ve üstü (4)	30	4.270	0.439				
Mesleki Öz yeterlik	1-10 yıl (1)	85	4.176	0.394	3 391	4.765	0.003*	1-3 1-4
	11-20 yıl (2)	174	4.329	0.421				
	21-30 yıl (3)	104	4.384	0.469				
	31 yıl ve üstü (4)	30	4.454	0.441				
Entelektüel Öz yeterlik	1-10 yıl (1)	85	3.775	0.525	3 391	2.673	0.047*	1-4
	11-20 yıl (2)	174	3.838	0.589				
	21-30 yıl (3)	104	3.934	0.595				
	31 yıl ve üstü (4)	30	4.081	0.575				
Sosyal Öz yeterlik	1-10 yıl (1)	85	3.978	0.555	3 391	3.056	0.028*	1-4
	11-20 yıl (2)	174	4.173	0.570				
	21-30 yıl (3)	104	4.162	0.550				
	31 yıl ve üstü (4)	30	4.262	0.505				
Akademi Öz yeterlik	1-10 yıl (1)	85	4,073	0,460	3 391	1,073	0,360	
	11-20 yıl (2)	174	4,167	0,526				
	21-30 yıl (3)	104	4,169	0,592				
	31 yıl ve üstü	30	4,253	0,520				

* p < 0.05

Tablo 28'e göre, öğretmenlerin öz yeterlik inançlarını gerçekleştirme düzeyi incelendiğinde, kıdemi 1-10 yıllık ($\bar{X}$ =4.176), 11-20 yıllık ($\bar{X}$ =4.329), 21-30 yıllık ($\bar{X}$ =4.384) ve 31 yıl ve üzeri ($\bar{X}$ =4.454) olan öğretmenler en fazla mesleki yeterlik alt boyutunu gerçekleştirdiğini ifade etmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde ise, en homojen değerlendirmeyi kıdemi 1-10 yıllık (S=0.366), 21-30 yıllık (S=0.466) ve 31 yıl ve üzeri (XS=0.439) olan öğretmenler öz yeterlik genel puanlarında, kıdemi 11-20 yıl olanlar ise (S=0.421) mesleki öz yeterlik puanlarında yapmıştır.

Öğretmenlerin kıdemlerine göre öz yeterlik inançları ile mesleki, entelektüel ve sosyal öz yeterlik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır [$F_{(3, 391)}=3.784$, $p<0.05$], [$F_{(3, 391)}=4.765$, $p<0.05$], [$F_{(3, 391)}=2.673$, $p<0.05$]. Birimler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, kıdemi 21-30 yıl ile 31 yıl ve üzeri olanların öz yeterlik inançları görüşleri kıdemi 1-10 yıl olanlardan; kıdemi 11-20 yıl, 21-30 yıl ve 31 yıl ve üzeri olanların mesleki öz yeterlik görüşleri, kıdemi

1-10 yıl olanlardan; kıdemi 11-20 yıl olanların entelektüel ve sosyal öz yeterlik görüşleri, kıdemi 1-10 yıl olanlardan daha olumlu ve yüksek algıdadır.

Başka bir anlatımla öğretmenlerin kıdemi artıka öz yeterlik inanç düzeyleri de artmaktadır. Öğretmenlerin öz yeterlik inançları kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 29

Öğretmenlerin Kıdem Sürelerine Göre Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin ANOVA Dağılımı

Ölçek / Alt Boyut	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	S	sd	F	p	Scheffe Testi
Örgütsel Muhalefet Ölçeği	1-10 yıl (1)	85	2.361	0.551				
	11-20 yıl (2)	174	2.397	0.681	3	1.203	0.308	
	21-30 yıl (3)	104	2.309	0.696	391			
	31 yıl ve üstü (4)	30	2.561	0.718				
Haber Uçurma	1-10 yıl (1)	85	1.873	0.819				
	11-20 yıl (2)	174	1.907	0.881	3	0.624	0.600	
	21-30 yıl (3)	104	1.773	0.843	391			
	31 yıl ve üstü (4)	30	1.947	0.920				
Örtük Muhalefet	1-10 yıl (1)	85	2.213	0.776				
	11-20 yıl (2)	174	2.236	0.861	3	0.542	0.654	
	21-30 yıl (3)	104	2.201	0.883	391			
	31 yıl ve üstü (4)	30	2.421	0.971				
Açık Muhalefet	1-10 yıl (1)	85	3.268	0.843				
	11-20 yıl (2)	174	3.330	0.803	3	1.943	0.122	
	21-30 yıl (3)	104	3.195	0.936	391			
	31 yıl ve üstü (4)	30	3.608	0.878				

Tablo 29'a göre, öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarını gerçekleştirme düzeyi incelendiğinde, kıdemi 1-10 yıllık ($\bar{X}$ =3.268), 11-20 yıllık ($\bar{X}$ =3.330), 21-30 yıllık ($\bar{X}$ =3.195) ve 31 yıl ve üzeri ($\bar{X}$ =3.608) olan öğretmenler en fazla açık muhalefet alt boyutunu gerçekleştirdiğini ifade etmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde ise, en homojen değerlendirmeyi kıdemi 1-10 yıllık (S=0.551), 11-20 yıllık (S=0.681), 21-30 yıllık (S=0.696) ve 31 yıl ve üzeri (S=0.718) olan öğretmenler örgütsel muhalefet genel puanlarında yapmıştır.

Tüm kıdemlerdeki öğretmenlerin, örgütsel muhalefet davranışları ve alt boyut görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$F_{(3, 391)}=1.203, p>0.05$], [$F_{(3, 391)}=0.624, p>0.05$], [$F_{(3, 391)}=0.542, p>0.05$], [$F_{(3, 391)}=1.943, p>0.05$].

Başka bir anlatımla öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışı sergilemeleri ile kıdem süreleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 30

Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Öz yeterlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin ANOVA Dağılımı

Ölçek / Alt Boyut	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	S	sd	F	p	Scheffe Testi
Öz yeterlik Ölçeği	Evli (1)	336	4.139	0.429	2	3.651	0.027*	1-2
	Bekar (2)	47	3.981	0.459	391			2-3
	Dul/Boşanmış (3)	10	4.311	0.517				
Mesleki Öz yeterlik	Evli (1)	336	4.342	0.417	2	6.497	0.002*	1-2
	Bekar (2)	47	4.120	0.507	391			2-3
	Dul/Boşanmış (3)	10	4.513	0.498				
Entelektüel Öz yeterlik	Evli (1)	336	3.867	0.576	2	0.819	0.442	
	Bekar (2)	47	3.827	0.557	391			
	Dul/Boşanmış (3)	10	4.086	0.828				
Sosyal Öz yeterlik	Evli (1)	336	4.155	0.559	2	3.450	0.033*	1-2
	Bekar (2)	47	3.948	0.559	391			
	Dul/Boşanmış (3)	10	4.329	0.504				
Akademik Öz yeterlik	Evli (1)	336	4.168	0.526	2	1.883	0.153	
	Bekar (2)	47	4.021	0.557	391			
	Dul/Boşanmış (3)	10	4.280	0.509				

* p < 0.05

Tablo 30'a göre, öğretmenlerin öz yeterlik inançlarını gerçekleştirme düzeyi incelendiğinde, medeni durumu evli ($\bar{X}$ =4.342), bekar ($\bar{X}$ =4.120) ve dul/boşanmış ($\bar{X}$ =4.513) olan öğretmenler en fazla mesleki yeterlik alt boyutunu gerçekleştirdiğini ifade etmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde ise, en homojen değerlendirmeyi evli (S=0.417) ile dul/boşanmış (S=0.498) öğretmenler mesleki öz yeterlik puanlarında, bekar öğretmenler ise (SS: 0.459) öz yeterlik genel puanlarında yapmıştır.

Evli, bekar ve dul/boşanmış öğretmenlerin, öz yeterlik genel puanları ile mesleki ve sosyal öz yeterlik alt boyut puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır [$F_{(2, 391)}=0.3651$, $p<0.05$], [$F_{(2, 391)}=6.497$, $p<0.05$], [$F_{(2, 391)}=3.450$, $p<0.05$]. Birimler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, evli öğretmenlerin öz yeterlik inançları görüşleri ile mesleki ve sosyal öz yeterlik görüşleri, bekar öğretmenlerin görüşlerinden daha olumlu ve yüksek algıdadır. Diğer yandan ise, entelektüel ve akademik öz yeterlik alt boyut puan ortalamalarının öğretmenlerin medeni durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür [$F_{(2, 391)}=0.819$, $p>0.05$], [$F_{(2, 391)}=1.883$, $p>0.05$].

Başka bir anlatımla öğretmen görüşlerine göre öz yeterlik inançları, mesleki ve sosyal öz yeterlik inançları evli olan öğretmenlerde bekar olan öğretmenlerden daha olumlu ve yüksek algıda olduğu söylenebilirken, entelektüel öz yeterlik ile akademik öz yeterliğin öğretmenlerin medeni durumuna göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 31

Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin ANOVA Dağılımı

Ölçek / Alt Boyut	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	S	sd	F	p	Scheffe Testi
Örgütsel Muhalefet Ölçeği	Evli (1)	336	2.358	0.636	2	3.912	0.021*	1-3
	Bekar (2)	47	2.399	0.688	391			
	Dul/Boşanmış (3)	10	2.947	1.137				
Haber Uçurma	Evli (1)	336	1.839	0.816	2	7.970	0.000*	1-3
	Bekar (2)	47	1.843	0.896	391			
	Dul/Boşanmış (3)	10	2.920	1.427				
Örtük Muhalefet	Evli (1)	336	2.220	0.849	2	0.623	0.537	
	Bekar (2)	47	2.290	0.796	391			
	Dul/Boşanmış (3)	10	2.500	1.344				
Açık Muhalefet	Evli (1)	336	3.283	0.859	3	2.332	0.098	
	Bekar (2)	47	3.314	0.797	391			
	Dul/Boşanmış (3)	10	3.875	0.959				

* p < 0.05

Tablo 31'e göre, öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarını gerçekleştirme düzeyi incelendiğinde, medeni durumu evli ($\bar{X}$ =3.283), bekar ($\bar{X}$ =3.314) ve dul/boşanmış ($\bar{X}$ =3.874) olan öğretmenler en fazla açık muhalefet alt boyutunu gerçekleştirdiğini ifade etmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde ise, en homojen değerlendirmeyi evli (SS:0.636) ve bekar (0.688) öğretmenler örgütsel muhalefet genel puanlarında; dul/boşanmış (SS:0.959) öğretmenler ise açık muhalefet alt boyut puanlarında yapmıştır.

Evli, bekar ve dul/boşanmış öğretmenlerin, örgütsel muhalefet görüşleri ile haber uçurma alt boyut puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır [$F_{(2, 391)}=3.912$, $p<0.05$] , [$F_{(2, 391)}=7.970$, $p>0.05$]. Birimler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, dul/boşanmış öğretmenlerin örgütsel muhalefet ölçeği görüşleri ile haber uçurma görüşleri evli öğretmenlerden daha olumlu ve yüksek algıdadır. Diğer yandan ise, örtük ve açık muhalefet alt boyut puan ortalamalarının öğretmenlerin medeni durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür [$F_{(2, 391)}=0.623$, $p>0.05$], [$F_{(2, 391)}=2.332$, $p>0.05$].

Başka bir anlatımla öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel muhalefet görüşleri ve haber uçurma alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır. Örtük ve açık muhalefet davranışları ise medeni durum ile anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 32

Öğretmenlerin Çalıştıkları Kademelere Göre Öz yeterlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının T-Testi Dağılımı

Ölçek / Alt Boyut	Kademe	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Öz yeterlik Ölçeği	İlkokul	213	4.136	0.456	391	0.562	0.575
	Ortaokul	180	4.111	0.415			
Mesleki Öz yeterlik	İlkokul	213	4.355	0.429	391	1.711	0.088
	Ortaokul	180	4.279	0.443			
Entelektüel Öz yeterlik	İlkokul	213	3.865	0.618	391	-0.129	0.897
	Ortaokul	180	3.872	0.534			
Sosyal Öz yeterlik	İlkokul	213	4.174	0.565	391	1.525	0.128
	Ortaokul	180	4.088	0.555			
Akademik Öz yeterlik	İlkokul	213	4.109	0.543	391	-1.824	0.069
	Ortaokul	180	4.207	0.513			

Tablo 32'ye göre, öğretmenlerin öz yeterlik inançlarını gerçekleştirme düzeyi incelendiğinde, ilkokul öğretmenleri ($\bar{X}$ =4.355) ve ortaokul öğretmenleri ($\bar{X}$ =4.279) en fazla mesleki yeterlik alt boyutunu gerçekleştirdiğini ifade etmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde ise, en homojen değerlendirmeyi ilkokul öğretmenleri mesleki öz yeterlik puanlarında (S =0.429), ortaokul öğretmenleri ise mesleki öz yeterlik puanlarında (S =0.415) yapmıştır. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, öz yeterlik inançları görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t_{(393)}=-0.562$, $p>0.05$].

Başka bir anlatımla öğretmenlerin çalıştıkları kademeler ile öz yeterlik inançları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 33

Öğretmenlerin Çalıştıkları Kademelere Göre Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının T-Testi Dağılımı

Ölçek / Alt Boyut	Kademe	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Örgütsel Muhalefet Ölçeği	İlkokul	213	2.405	0.665	391	0.857	0.392
	Ortaokul	180	2.347	0.662			
Haber Uçurma	İlkokul	213	1.863	0.844	391	-0.107	0.915
	Ortaokul	180	1.872	0.880			
Örtük Muhalefet	İlkokul	213	2.275	0.886	391	0.995	0.320
	Ortaokul	180	2.189	0.821			
Açık Muhalefet	İlkokul	213	3.340	0.817	391	0.961	0.337
	Ortaokul	180	3.257	0.903			

Tablo 33'e göre, öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarını gerçekleştirme düzeyi incelendiğinde, ilkökul öğretmenleri ($\bar{X}=2.405$) ve ortaokul öğretmenleri ($\bar{X}=2.347$) en fazla örgütsel muhalefeti gerçekleştirdiğini ifade etmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde ise, en homojen değerlendirmeyi ilkökul öğretmenleri (SS:665) ve ortaokul öğretmenleri (SS: 0.662) örgütsel muhalefet genel puanlarında yapmıştır. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, örgütsel muhalefet davranışları görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur [$t_{(393)}=-0.587, p>0.05$].

Başka bir anlatımla öğretmenlerin çalıştıkları kademeler ile örgütsel muhalefet davranışları ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 34

Öğretmenlerin Çalıştıkları Branşlara Göre Öz yeterlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin ANOVA Dağılımı

Ölçek / Alt Boyut	Branş	N	$\bar{X}$	S	sd	F	p	Scheffe Testi
Öz yeterlik Ölçeği	Okulöncesi Öğretmeni (1)	18	3.972	0.368	13	1.690	0.056	
	Sınıf Öğretmeni (2)	184	4.157	0.461	391			
	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Öğretmeni (3)	9	3.860	0.183				
	Türkçe Öğretmeni (4)	28	4.167	0.403				
	Sosyal Bilgiler Öğretmeni (5)	29	4.083	0.459				
	Fen Bilgisi Öğretmeni (6)	17	4.147	0.389				
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni (7)	20	3.931	0.460				
	İngilizce Öğretmeni (8)	29	4.173	0.381				
	Matematik Öğretmeni (9)	23	4.045	0.394				
	Görsel Sanatlar Öğretmeni (10)	5	4.170	0.551				
	Beden Eğitimi Öğretmeni (11)	13	4.242	0.393				
	Teknoloji ve Tasarım Öğretmeni (12)	6	4.247	0.327				
	Bilişim Teknolojileri Öğretmeni (13)	7	3.908	0.340				
	Özel Eğitim Öğretmeni (14)	4	4.722	0.506				
Mesleki Öz yeterlik	Okulöncesi Öğretmeni (1)	18	4.243	0.273	13	1.695	0.054	
	Sınıf Öğretmeni (2)	184	4.372	0.437	391			
	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Öğretmeni (3)	9	4.083	0.370				
	Türkçe Öğretmeni (4)	28	4.348	0.437				
	Sosyal Bilgiler Öğretmeni (5)	29	4.310	0.467				
	Fen Bilgisi Öğretmeni (6)	17	4.287	0.450				
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni (7)	20	4.094	0.522				
	İngilizce Öğretmeni (8)	29	4.306	0.454				
	Matematik Öğretmeni (9)	23	4.185	0.313				
	Görsel Sanatlar Öğretmeni (10)	5	4.450	0.603				
	Beden Eğitimi Öğretmeni (11)	13	4.423	0.435				
	Teknoloji ve Tasarım Öğretmeni (12)	6	4.375	0.371				
	Bilişim Teknolojileri Öğretmeni (13)	7	4.036	0.286				
	Özel Eğitim Öğretmeni (14)	4	4.813	0.375				

Tablo 34 (devam)

Öğretmenlerin Çalıştıkları Branşlara Göre Öz yeterlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin ANOVA Dağılımı

Entelektüel Öz yeterlik	Okulöncesi Öğretmeni (1)	18	3.677	0.599	13	1.233	0.249
	Sınıf Öğretmeni (2)	184	3.893	0.605	391		
	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Öğretmeni (3)	9	3.508	0.385			
	Türkçe Öğretmeni (4)	28	3.980	0.509			
	Sosyal Bilgiler Öğretmeni (5)	29	3.946	0.500			
	Fen Bilgisi Öğretmeni (6)	17	3.958	0.569			
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni (7)	20	3.764	0.525			
	İngilizce Öğretmeni (8)	29	3.880	0.653			
	Matematik Öğretmeni (9)	23	3.739	0.536			
	Görsel Sanatlar Öğretmeni (10)	5	3.714	0.700			
	Beden Eğitimi Öğretmeni (11)	13	3.945	0.483			
	Teknoloji ve Tasarım Öğretmeni (12)	6	3.929	0.267			
	Bilişim Teknolojileri Öğretmeni (13)	7	3.490	0.473			
	Özel Eğitim Öğretmeni (14)	4	4.429	0.955			
Sosyal Öz yeterlik	Okulöncesi Öğretmeni (1)	18	3.984	0.543	13	1.744	0.045*
	Sınıf Öğretmeni (2)	184	4.189	0.571	391		
	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Öğretmeni (3)	9	3.968	0.376			
	Türkçe Öğretmeni (4)	28	4.100	0.588			
	Sosyal Bilgiler Öğretmeni (5)	29	3.946	0.560			
	Fen Bilgisi Öğretmeni (6)	17	4.092	0.515			
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni (7)	20	3.879	0.646			
	İngilizce Öğretmeni (8)	29	4.163	0.500			
	Matematik Öğretmeni (9)	23	4.093	0.584			
	Görsel Sanatlar Öğretmeni (10)	5	4.343	0.603			
	Beden Eğitimi Öğretmeni (11)	13	4.330	0.397			
	Teknoloji ve Tasarım Öğretmeni (12)	6	4.357	0.391			
	Bilişim Teknolojileri Öğretmeni (13)	7	3.939	0.466			
	Özel Eğitim Öğretmeni (14)	4	4.929	0.143			
Akademik Öz yeterlik	Okulöncesi Öğretmeni (1)	18	3.933	0.499	13	1.599	0.077
	Sınıf Öğretmeni (2)	184	4.134	0.540	391		
	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Öğretmeni (3)	9	3.844	0.343			
	Türkçe Öğretmeni (4)	28	4.229	0.527			
	Sosyal Bilgiler Öğretmeni (5)	29	4.103	0.627			
	Fen Bilgisi Öğretmeni (6)	17	4.259	0.484			
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni (7)	20	3.980	0.330			
	İngilizce Öğretmeni (8)	29	4.379	0.497			
	Matematik Öğretmeni (9)	23	4.183	0.562			
	Görsel Sanatlar Öğretmeni (10)	5	4.120	0.482			
	Beden Eğitimi Öğretmeni (11)	13	4.246	0.543			
	Teknoloji ve Tasarım Öğretmeni (12)	6	4.333	0.468			
	Bilişim Teknolojileri Öğretmeni (13)	7	4.229	0.407			
	Özel Eğitim Öğretmeni (14)	4	4.700	0.600			

* p < 0.05

Tablo 34'e göre, öğretmenlerin öz yeterlik inançlarını gerçekleştirme düzeyi incelendiğinde, okul öncesi öğretmenleri ($\bar{X}=4.243$), sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=4.372$), psikolojik danışmanlık ve rehberlik öğretmenleri ($\bar{X}=4.083$), Türkçe öğretmenleri ($\bar{X}=4.348$), Sosyal bilgiler öğretmenleri ($\bar{X}=4.310$), Beden Eğitimi öğretmenleri ($\bar{X}=4.372$), Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri ($\bar{X}=4.094$), Görsel Sanatlar öğretmenleri ($\bar{X}=4.450$), Matematik öğretmenleri ($\bar{X}=4.185$), Teknoloji ve Tasarım öğretmenleri ($\bar{X}=4.375$) en fazla mesleki yeterlik alt boyutunu gerçekleştirdiğini ifade etmektedir. Öte yandan Bilişim Teknolojileri ($\bar{X}=4.229$) ve İngilizce öğretmenleri ($\bar{X}=4.379$) en fazla akademik öz yeterlik, Özel Eğitim öğretmenleri ise en fazla sosyal öz yeterlik ($\bar{X}=4.929$) alt boyutunu gerçekleştirdiğini ifade etmektedir.

Standart sapma değerleri incelendiğinde ise, en homojen değerlendirmeyi Bilişim Teknolojileri öğretmenleri ($S=0.286$), Matematik öğretmenleri ($S=0.313$), okulöncesi öğretmenleri ($S=0.273$) ve sınıf öğretmenleri ($S=0.437$) mesleki öz yeterlikte, Fen Bilgisi öğretmenleri ($S=0.389$), İngilizce öğretmenleri ($S=0.381$), Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik öğretmenleri ($S=0.183$), Sosyal Bilgiler öğretmenleri ($S=0.459$) ve Türkçe öğretmenleri ($S=0.403$) öz yeterlik genel puanlarında, Beden Eğitimi öğretmenleri ($S=0.397$) ve Özel Eğitim öğretmenleri ($S=0.143$) sosyal öz yeterlikte, Teknoloji ve Tasarım öğretmenleri ($S=0.267$) Entelektüel öz yeterlikte, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri ($S=0.330$) ve Görsel Sanatlar öğretmenleri ($S=0.482$) akademik öz yeterlikte yapmıştır.

Öğretmenlerin branşlarına göre sadece sosyal öz yeterlik puan ortalamaları anlamlı farklılaşmaktadır [$F_{(13, 391)}=1.744, p<0.05$]. Öğretmenlerin öz yeterlik görüşleri, öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı farklılaşmamaktadır [$F_{(13, 391)}=1.690, p>0.05$]. Birimler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, sosyal öz yeterlik puan ortalamaları öğretmenlerin branşlarına göre farklılaşsa da, hangi branşlar arasında fark olduğuna dair yeterince istatistiksel kanıt elde edilememiştir.

Başka bir anlatımla öğretmenlerin sosyal öz yeterlik inançları ile çalıştıkları branşları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Öğretmenlerin öz yeterlik görüşleri ile mesleki öz yeterlik, entelektüel öz yeterlik ve akademik öz yeterlik inançlarının ise öğretmenlerin çalıştıkları branşları ile anlamlı farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 35

Öğretmenlerin Çalıştıkları Branşlara Göre Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin ANOVA Dağılımı

Ölçek / Alt Boyut	Branş	N	$\bar{X}$	S	sd	F	p	Scheffe Testi
Örgütsel Muhalefet Ölçeği	Okulöncesi Öğretmeni (1)	18	2.464	0.643	13	0.999	0.453	
	Sınıf Öğretmeni (2)	184	2.385	0.663	391			
	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Öğretmeni (3)	9	2.745	0.518				
	Türkçe Öğretmeni (4)	28	2.170	0.622				
	Sosyal Bilgiler Öğretmeni (5)	29	2.385	0.692				
	Fen Bilgisi Öğretmeni (6)	17	2.429	0.689				
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni (7)	20	2.324	0.509				
	İngilizce Öğretmeni (8)	29	2.489	0.867				
	Matematik Öğretmeni (9)	23	2.182	0.616				
	Görsel Sanatlar Öğretmeni (10)	5	2.459	0.402				
	Beden Eğitimi Öğretmeni (11)	13	2.403	0.747				
	Teknoloji ve Tasarım Öğretmeni (12)	6	1.961	0.299				
	Bilişim Teknolojileri Öğretmeni (13)	7	2.765	0.639				
	Özel Eğitim Öğretmeni (14)	4	2.471	0.443				
Haber Uçurma	Okulöncesi Öğretmeni (1)	18	2.089	0.876	13	0.835	0.631	
	Sınıf Öğretmeni (2)	184	1.850	0.855	391			
	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Öğretmeni (3)	9	2.267	0.854				
	Türkçe Öğretmeni (4)	28	1.743	0.740				
	Sosyal Bilgiler Öğretmeni (5)	29	2.076	0.961				
	Fen Bilgisi Öğretmeni (6)	17	1.647	0.783				
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni (7)	20	2.140	0.836				
	İngilizce Öğretmeni (8)	29	1.855	1.032				
	Matematik Öğretmeni (9)	23	1.652	0.883				
	Görsel Sanatlar Öğretmeni (10)	5	1.880	0.482				
	Beden Eğitimi Öğretmeni (11)	13	1.769	0.972				
	Teknoloji ve Tasarım Öğretmeni (12)	6	1.500	0.415				
	Bilişim Teknolojileri Öğretmeni (13)	7	2.000	0.800				
	Özel Eğitim Öğretmeni (14)	4	1.700	0.476				
Örtük Muhalefet	Okulöncesi Öğretmeni (1)	18	2.326	0.870	13	1.143	0.318	
	Sınıf Öğretmeni (2)	184	2.247	0.886	391			
	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Öğretmeni (3)	9	2.722	0.522				
	Türkçe Öğretmeni (4)	28	2.022	0.772				
	Sosyal Bilgiler Öğretmeni (5)	29	2.246	0.775				
	Fen Bilgisi Öğretmeni (6)	17	2.397	0.992				
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni (7)	20	1.963	0.558				
	İngilizce Öğretmeni (8)	29	2.405	1.039				

Tablo 35

Öğretmenlerin Çalıştıkları Branşlara Göre Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin ANOVA Dağılımı

	Matematik Öğretmeni (9)	23	1.984	0.791		
	Görsel Sanatlar Öğretmeni (10)	5	2.250	0.643		
	Beden Eğitimi Öğretmeni (11)	13	2.240	0.985		
	Teknoloji ve Tasarım Öğretmeni (12)	6	1.729	0.310		
	Bilişim Teknolojileri Öğretmeni (13)	7	2.804	0.886		
	Özel Eğitim Öğretmeni (14)	4	2.313	0.375		
Açık Muhalefet	Okulöncesi Öğretmeni (1)	18	3.208	0.693	13	0.897 0.563
	Sınıf Öğretmeni (2)	184	3.330	0.829	391	
	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Öğretmeni (3)	9	3.389	0.574		
	Türkçe Öğretmeni (4)	28	3.000	0.969		
	Sosyal Bilgiler Öğretmeni (5)	29	3.052	1.066		
	Fen Bilgisi Öğretmeni (6)	17	3.471	1.162		
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni (7)	20	3.275	0.811		
	İngilizce Öğretmeni (8)	29	3.448	0.943		
	Matematik Öğretmeni (9)	23	3.239	0.672		
	Görsel Sanatlar Öğretmeni (10)	5	3.600	0.285		
	Beden Eğitimi Öğretmeni (11)	13	3.519	0.703		
	Teknoloji ve Tasarım Öğretmeni (12)	6	3.000	0.592		
	Bilişim Teknolojileri Öğretmeni (13)	7	3.643	0.911		
	Özel Eğitim Öğretmeni (14)	4	3.750	1.041		

Tablo 35'e göre, öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarını gerçekleştirme düzeyi incelendiğinde, Beden Eğitimi öğretmenleri ($\bar{X}$ =3.519), Bilişim Teknolojileri öğretmenleri ($\bar{X}$ =3.643), Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri ($\bar{X}$ =3.275), Fen Bilgisi öğretmenleri ($\bar{X}$ =3.471), Görsel Sanatlar öğretmenleri ($\bar{X}$ =3.600), İngilizce öğretmenleri ($\bar{X}$ =3.448), Matematik öğretmenleri ($\bar{X}$ =3.239), Okulöncesi öğretmenleri ($\bar{X}$ =3.208), Özel Eğitim öğretmenleri ($\bar{X}$ =3.75), Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik öğretmenleri ($\bar{X}$ =3.389), Sınıf öğretmenleri ($\bar{X}$ =3.33), Sosyal Bilgiler öğretmenleri ($\bar{X}$ =3.052), Teknoloji ve Tasarım öğretmenleri ($\bar{X}$ =3.000), Türkçe öğretmenleri ($\bar{X}$ =3.000) en fazla açık muhalefet alt boyutunu gerçekleştirdiğini ifade etmektedir.

Standart sapma değerleri incelendiğinde ise, en homojen değerlendirmeyi Bilişim Teknolojileri öğretmenleri (S =0.639), Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri (S =0.509), Fen Bilgisi öğretmenleri (S =0.689), İngilizce öğretmenleri (S =0.867), Matematik öğretmenleri (S =0.616), Okulöncesi öğretmenleri (S =0.643), Psikolojik Danışmanlık ve

Rehberlik öğretmenleri (S=0.518), Sınıf öğretmenleri (S=0.663) ve Sosyal Bilgiler öğretmenleri (S=0.692) örgütsel muhalefet ölçeği puanlarında, Beden Eğitimi öğretmenleri (S=0.703), Beden Eğitimi öğretmenleri (S=0.703) ve Görsel Sanatlar öğretmenleri (S=0.285) açık muhalefet puanlarında, Özel Eğitim öğretmenleri (S=0.375) ise örtük muhalefet puanlarında yapmışlardır. Öğretmenlerin örgütsel muhalefet görüşleri, öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı farklılaşmamaktadır [$F_{(13, 391)}=2.464, p>0.05$].

Başka bir anlatımla öğretmenlerin çalıştıkları branşları ile örgütsel muhalefet davranışları ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenilebilir.

Tablo 36

Öğretmenlerin Mesleklerini Sevme Durumlarına Göre Öz yeterlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Farklılaşma Durumları

Ölçek / Alt Boyut	Mesleği Sevme Durumu	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Öz yeterlik Ölçeği	Evet	375	4.137	0.432	391	2.613	0.009*
	Hayır	18	3.863	0.479			
Mesleki Öz yeterlik	Evet	375	4.340	0.421	391	4.146	0.000*
	Hayır	18	3.912	0.556			
Entelektüel Öz yeterlik	Evet	375	3.872	0.575	391	0.606	0.545
	Hayır	18	3.787	0.694			
Sosyal Öz yeterlik	Evet	375	4.146	0.560	391	1.784	0.075
	Hayır	18	3.905	0.554			
Akademik Öz yeterlik	Evet	375	4.169	0.516	391	2.641	0.009*
	Hayır	18	3.833	0.727			

* $p < 0.05$

Tablo 36'ya göre, öğretmenlerin öz yeterlik inançlarını gerçekleştirme düzeyi incelendiğinde, mesleğini seven öğretmenler ($\bar{X}=4.340$) ve mesleğini sevmeyen öğretmenler ($\bar{X}=3.912$) en fazla mesleki yeterlik alt boyutunu gerçekleştirdiğini ifade etmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde ise, en homojen değerlendirmeyi mesleğini seven öğretmenler mesleki öz yeterlik puanlarında (S=0.421), mesleğini sevmeyen öğretmenler ise öz yeterlik genel puanlarında (S=0.479) yapmıştır.

Mesleğini seven ve sevmeyen öğretmenlerin, öz yeterlik inançları ile mesleki ve akademik öz yeterlik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır [$t_{(393)}=-2.613, p<0.05$], [$t_{(393)}=1.784, p<0.05$], [$t_{(393)}=2.641, p<0.05$]. Mesleğini seven öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile mesleki ve akademik öz yeterlik puan ortalamaları, mesleğini sevmeyen öğretmenlerden anlamlı yüksektir.

Başka bir anlatımla öz yeterlik inançları, mesleki öz yeterlik ve akademik öz yeterlik puanları mesleğini seven öğretmenlerde anlamlı yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 37

Öğretmenlerin Mesleklerini Sevme Durumlarına Göre Öz yeterlik Ölçeği ile Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Farklılaşma Durumları

Ölçek / Alt Boyut	Mesleği Sevme Durumu	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Örgütsel Muhalefet Ölçeği	Evet	375	2.349	0.637	391	-4.089	0.000*
	Hayır	18	2.990	0.888			
Haber Uçurma	Evet	375	1.838	0.832	391	-3.061	0.002*
	Hayır	18	2.467	1.188			
Örtük Muhalefet	Evet	375	2.196	0.825	391	-4.246	0.000*
	Hayır	18	3.056	1.105			
Açık Muhalefet	Evet	375	3.292	0.860	391	-1.073	0.284
	Hayır	18	3.514	0.797			

* p < 0.05

Tablo 37'ye göre, öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarını gerçekleştirme düzeyi incelendiğinde, mesleğini seven öğretmenler ($\bar{X}$ =3.292) ve mesleğini sevmeyen öğretmenler ($\bar{X}$ =3.514) en fazla açık muhalefet alt boyutunu gerçekleştirdiğini ifade etmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde ise, en homojen değerlendirmeyi , mesleğini seven öğretmenler örgütsel muhalefet ölçeği genel puanlarında (S=0.637), mesleğini sevmeyen öğretmenler ise açık muhalefet alt boyut puanlarında (S=0.797) yapmıştır.

Mesleğini seven ve sevmeyen öğretmenlerin, örgütsel muhalefet davranışları görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır [$t_{(393)}=-4.089$, $p<0.05$]. Mesleğini sevmeyen öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları görüşleri ile haber uçurma ve örtük muhalefet puan ortalamaları, mesleğini seven öğretmenlerden anlamlı yüksektir.

Başka bir anlatımla mesleğini seven öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları ile alt boyutları haber uçurma, örtük muhalefet davranışları puanı mesleğini sevmeyen öğretmenlere göre anlamlı olarak yüksek olduğu söylenebilir.

BÖLÜM 5

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulguları, tartışma, sonuç ve öneriler sunulmuştur.

5.1. Tartışma

5.1.1. Birinci Alt Problemle İlgili Bulgular ve Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin öz yeterlik inançları hangi düzeydedir?” şeklindedir. Araştırma bulguları incelendiğinde öğretmenlerin öz yeterlik puanlarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Ulaşılan bu sonuç, öğretmenlerin öğrencilerin başarılı çıktılara ulaşmasında da etkili bir faktör olarak değerlendirilebilir. Miller, Ramirez ve Murdock (2017) yüksek öz yeterlik inancına sahip öğretmenlerin öğrencilerin öğrenmelerini geliştirmeye yönelik farklı öğretim yöntemleri geliştirme çabasına girdiklerini belirtmektedir. Benzer yaklaşımların başka araştırmacılar tarafından da ortaya konulduğu belirlenmiştir. Yapılan araştırmalarda yüksek öz yeterlik inancının öğretmenlerin; (i) müfredatla ilgili yenilikleri uygulama, (ii) öğrenci özerkliğini destekleyen sınıf yönetimi ve bu bağlamda çeşitli öğretim yöntemlerini kullanma, (iii) sınıfla ilgili sorunlarda süreci etkili bir biçimde yönetme, (iv) öğrencileri öğrenme sürecinde pasif konumdan kurtarma (v) iş doyum düzeyleri de yüksek olacağı için meslektaşları ve öğrenci velileriyle verimli işbirliği ilişkileri geliştirebilecekleri bildirilmektedir (Betoret, 2006; Caprara vd., 2006). Bununla birlikte yüksek öz yeterlik inancı olan öğretmenlerin öğrencilerin akademik anlamda daha çok başarılı olmalarına dair beklentilerini yüksek tutacağı ve bu doğrultuda plan yapılarak hedefe daha hızlı odaklanacağı ifade edilmektedir (Cho & Shim, 2013). Bu bağlamda mevcut araştırma sonucunda elde edilen yüksek düzey öz yeterlik inancının katılımcı grup lehine olumlu bir sonuç olduğu çıkarımına ulaşılabılır.

Alanda yapılan araştırmalar incelendiğinde Aslan ve Kalkan (2018) araştırmasında öğretmenlerin öz yeterlik inancı “oldukça” düzeyinde bildirilmektedir. Başka araştırmalarda da “oldukça” düzeyinde ulaşılan sonucu destekleyen sonuçlara dair kanıt sunulmuştur (Alev, 2018; Alev & Bozbayındır, 2018; Kahyaoğlu & Yangın, 2007; Karabacak, 2014; Özkurt, 2017; Tschannen-Moran & Hoy, 2001; Yeşilyurt, 2013). Bununla birlikte öğretmen öz yeterlik inancını çok yüksek düzeyde belirleyen araştırmalar da bulunmaktadır (Karacaoğlu, 2008; Yılmaz & Çokluk-Bökeoğlu, 2008). Bu sonucun aksine öğretmen öz yeterlik inancını orta düzeyde bildiren araştırma sonucuna da rastlanmıştır (Üstüner vd., 2009). Özkul (2021) araştırmasında ise öğretmenlerin öz yeterlik düzeyinin düşük düzeyde olduğu rapor edilmiştir. Araştırma sonuçlarının birbirinden farklı olması öğretmenlerin içinde bulundukları şartların farklı olmasıyla açıklanabilir. Bu bağlamda öğretmenlerde öz yeterlik inancını düşüren etkenlerin belirlenmesi önem arz etmektedir. Aynı şekilde öz yeterlik inancı yüksek olan öğretmenlerin bu görüşlerinin altında yatan nedenlerin tespit edilerek düşük düzey öz yeterlik inancına yönelik çözüm önerileri geliştirilebilir.

Araştırma bulguları ölçeğin alt boyutlarından elde edilen ortalamalara göre incelendiğinde alt boyutlar arasından en yüksek ortalamanın mesleki öz yeterlik alt boyutunda olduğu; en düşük ortalamanın ise entelektüel öz yeterlik boyutunda olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuca göre öğretmenlerin mesleki öz yeterlik algıları yüksektir denilebilir. Öğretmenlerin kendilerini mesleki yönden iyi düzeyde değerlendirmeleri şüphesiz ki pedagojik açıdan önem arz etmektedir. Bu şekilde bir sonuç elde edilmesinde hizmet öncesi eğitimin etkili olabileceği düşünölebileceği gibi hizmet içinde de öğretmenlerin kendilerini geliştirmiş olabileceği düşünölebilir. Öğretmenlerin mesleki öz yeterlik düzeyinin yüksek olması, toplumun ihtiyaç duyduğu nitelikte bireylerin kazandırılmasına katkı sağlayacak olumlu görüşlerin oluşmasında da etkili olabilir. Dolayısıyla mesleki öz yeterliğin yüksek olması hem öğretmenlerin bakış açısı hem de topluma kazandırılacak insanların yetiştirilmesinde önem arz etmektedir. Mevcut araştırma sonucunu destekleyen sonuç Aslan ve Kalkan (2018) araştırmasında da kanıt olarak sunulmuştur.

Entelektüel öz yeterlik boyutunda düşük ortalamanın oluşmasının temelinde eğitimle ilgili güncel gelişmeleri takip etme, gelişmeler üzerine değerlendirmeler yapma, eğitim felsefesinden hareketle eğitim sistemini yorumlayabilme, bilimsel bakış açısıyla olayları açıklayabilme konusunda öğretmenlerin kendilerini düşük düzeyde görmeleri bulunmaktadır denilebilir. Bu bağlamda öğretmenlerin kendilerini daha az yeterli gördükleri entelektüel öz yeterlik konusunda geliştirmeleri gerekmektedir. Byrne (2017) doğrudan

deneyimlerle kişisel yeterliklerin arttığını ifade etmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin deneyim gerçekleştirmesi ve deneyimlerini artırmasının kendini yeterli görmeye katkı sunacağı belirtilebilir. Bu anlamda öğretmenlerin tersine mentorlük uygulamalarıyla ihtiyaç duydukları konulara yönelik yeterliklerini artırmaları önerilebilir. Nitekim araştırmanın örneklem grubunda yaşı ve kıdemi fazla olan öğretmenlerin çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Bundan dolayı entelektüel öz yeterlikte kendilerini genç öğretmenlere kıyasla yeterli görmemiş olabilirler.

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenler hangi düzeyde örgütsel muhalefet davranışı sergilemektedir?” şeklindedir. Araştırma bulguları incelendiğinde öğretmenlerin muhalif davranış sergileme düzeyinin düşük olduğu belirtilebilir. Bu sonuç, öğretmenler için olumlu bir bakış açısının hakim olduğunu düşündürmektedir. Ardoğan (2004) muhalefeti, zıt olma olarak açıklarken Demiryürek (2019) bu bakış açısını destekler nitelikte görüş belirterek muhalefetin farklı düşünmeyi ifade ettiğini açıklamaktadır. Özdemir (2013) de muhalefet kavramını fikir ayrılıkları olarak tanımlamaktadır. Örgütsel muhalefet de muhalif davranışlarının örgüt genelinde hissedilmesi olarak ifade edilebilir. Demiryürek (2019) örgütsel muhalefeti, farklı görevlerdeki bireylerin kendilerince belirlediği eksiklikleri ya da hataları dile getirmeleri olarak açıklamaktadır. Buradan hareketle bireyin içerisinde bulunduğu şartlardan memnun olmama durumuna bağlı olarak karşıt bir tutum geliştirmesini muhalefet olarak açıklamak mümkündür. Bu bağlamda mevcut araştırmada öğretmenlerin muhalefet davranışlarına ilişkin görüşlerinin düşük düzeyde gerçekleşmiş olması, bu öğretmenlerin içerisinde bulundukları durumdan memnun olmalarıyla ilişkilendirilebilir.

Alan yazın incelendiğinde Doğan vd. (2021) tarafından yapılan araştırma sonucunda orta düzey örgütsel muhalefet davranışlarına rastlandığı görülmektedir. Benzer şekilde öğretmenlerde örgütsel muhalefet davranışlarını orta düzeyde tespit eden araştırmalara rastlandığı gibi (Ergün, 2017; Püsküllüoğlu & Altınkurt, 2018; Yalçın & Saygı, 2021; Yıldızbaş vd., 2021) düşük düzeyde (Dağlı & Ağalday, 2014; Kassing, 2008) ve yüksek düzeyde (İpek, 2020; Korucuoğlu & Şentürk, 2020) tespit eden araştırmaların da mevcut olduğu belirlenmiştir. Bu durumda alan yazındaki sonuçların birbirinden farklı olduğu ifade edilebilir. Araştırma sonuçlarından hareketle örgütsel muhalefetle ilgili

görüşlerin örneklem özelliklerine, çevresel koşullara, örgütsel işleyişin farklı olması gibi özelliklere göre değişebileceği belirtilebilir.

Örgütsel muhalefet ölçeği alt boyutları yönüyle öğretmen algıları incelendiğinde en fazla açık muhalefet en az ise haber uçuşma davranışı sergilediklerini ifade etmek mümkündür. Bu sonuca göre öğretmenlerin açık muhalefete yönelmiş olmalarının altında doğrudan muhataba sorunla ilgili görüş belirtmenin doğru olacağı düşüncesi bulunabilir. Açık muhalefet, diğer muhalefet türlerine göre daha fazla kabul gören muhalefet şekli olarak ifade edilmektedir (Akada & Beycioğlu, 2019). Alan yazın incelendiğinde öğretmenlerin açık muhalefet düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu yönündeki Çam (2021), Yıldız (2013), Akada ve Beycioğlu (2019) araştırma sonucunun mevcut araştırma sonucunu desteklediği belirtilebilir. Uçar (2016) araştırmasında da öğretmenlerde açık muhalefet davranışlarını gerçekleştirme düzeyi yüksek; haber uçuşma davranışlarının düşük düzeyde olduğuna ilişkin kanıt sunulmuştur. Bu araştırmanın da mevcut araştırma sonucunu desteklediği ifade edilebilir.

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile örgütsel muhalefet yaşama davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir. Araştırma bulguları incelendiğinde öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile örgütsel muhalefet davranışları arasında düşük düzeyde negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişki olduğu tespit edilmektedir. Bu sonuca göre öğretmenlerin öz yeterlik inancının artmasına bağlı olarak örgütsel muhalefet davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin azalabileceği belirtilebilir. Alan yazında yapılan inceleme sonucunda çeşitli firmalarda çalışan bireylerin öz yeterlik inancı ile örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişkiyi Doğan ve Yılmaz (2017) çalışanların öz yeterlik algısı ile örgütsel muhalefet davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğuna dair kanıt sunmuştur. Bu araştırma sonucunun mevcut araştırma sonucundan farklı olduğu görülmektedir. Bu farklılığın nedeni, örneklem grubunun yapmış olduğu mesleğin farklı olmasıyla açıklanabilir. Öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin yüksek olduğuna dair mevcut araştırma bulgularına dayanarak örgütte olası bir problemin yöneticiye bildirilmeden çözülmüş olabileceği ifade edilebilir. Bu durum da öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarını düşük düzeyde sergilemelerini sağlamış olabilir. Negatif ilişkinin nedeni öğretmenlerin kendi beceri ve yetenekleriyle zorlukları

aşabileceklerine inanmaları ve bundan dolayı muhalif davranışlara yönelme eğiliminin az olmasıyla açıklanabilir. Axboe vd., (2016) öz yeterliğin kişinin başarabileceklerinin farkında olması ve buna inanmasıyla ilgili olduğunun altını çizmektedir. Alanda öğretmen örneklemini üzerinden öz yeterlik ve örgütsel muhalefet ilişkisini ele alan bir çalışmanın olmaması konuya yönelik çıkarımları sınırlandırmaktadır. Alanda iç görü oluşturulmasına ihtiyaç vardır.

5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin öz yeterlik inançları, onların örgütsel muhalefet davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” şeklindedir. Araştırma bulguları incelendiğinde mesleki ve entelektüel öz yeterliğin haber uçurmayı anlamlı bir biçimde yordadığı sonucu belirlenmektedir. Haber uçurmanın yordanmasına ilişkin regresyon modeline göre mesleki öz yeterlik inancının haber uçurmayı negatif yönde; entelektüel öz yeterliğin haber uçurmayı pozitif yönde etkilediği sonucu saptanmaktadır. Bu sonuca göre öğretmenlerin mesleki öz yeterlik inancı arttıkça haber uçurma davranışları azalmaktadır. Haber uçurma davranışı Aktan’a (2006) göre gammazlama, ispiyonculuk ve ihbar etme gibi anlamalara gelmektedir. Örgütsel haber uçurma davranışı, örgüt içinde toplumsal normlara aykırı davranışların doğrudan muhatabıyla konuşulması yerine üst yöneticiye iletilmesi anlamına gelmektedir (Alga & Eroğlu, 2018). Bu bağlamda mevcut araştırmada öğretmenlerin kendilerini problemleri çözebilecek seviyede görmesi ve aykırı bir durumla karşılaştığında bunu üst yöneticiye bildirmektense çözüm geliştirmesi, mesleki yeterliklerine bağlı açıklanabilir. Bundan dolayı mesleki öz yeterli inancı güçlü olan öğretmenler haber uçurma davranışına daha az yönelmektedir denilebilir.

Entelektüel öz yeterlik inancının artması haber uçurma davranışında artmaya neden olmaktadır. Entelektüel öz yeterlik inancı yüksek olan öğretmenler güncel gelişmeleri takip etme, bilgiyi anlama, yorumlama ve değerlendirme becerileri yönüyle iyi düzeyde oldukları için çevrelerinde olup bitenlere karşı daha dikkatli oldukları ifade edilebilir. Dikkatlerini çeken aykırı durumları hızlı ve kesin bir şekilde çözümlemek için üst yöneticilere ulaşma çabalarının fazla olduğu ifade edilebilir.

Mesleki öz yeterliğin örtük muhalefeti anlamlı olarak yordadığı belirlenmiş olup bu etkinin negatif yönlü olduğu sonucu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre mesleki öz yeterlik arttıkça örtük muhalefet davranışları azalmaktadır. Mesleki öz yeterlik inancı yüksek öğretmenlerin

olumsuz durumlarla ilgili örtük muhalefet yapmayı tercih etmemesi ya da bu davranışa daha az yönelmesi öğretimsel yeterlikle de açıklanabilir. Aykırı bir davranışla karşılaşıldığında yapılması gereken uygun davranışın açık muhalefet olduğunu göstermek için örtük muhalefete dair davranışlar daha az sergilenmiş olabilir.

Akademik öz yeterliliğin açık muhalefeti anlamlı bir şekilde yordadığı belirlenmiş olup bu etkinin pozitif yönlü olduğu sonucu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerde akademik öz yeterlik inancının artması açık muhalefet davranışı artırmaktadır. Alan bilgisinde kendini yeterli gören öğretmenlerde gelişen akademik öz yeterlik aynı zamanda bireylerin kendilerine olan güvenini de açıklamaktadır. Öğretmenler kendilerine inandıkları ve bu bağlamda geliştirdikleri güven sayesinde çevrede kabul gören açık muhalefet davranışına yönelmeyi daha fazla tercih etmiş olabilir.

5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma

Araştırmanın beşinci alt problemi “Öğretmenlerin öz yeterlik ve örgütsel muhalefet yaşama düzeyleri, öğretmenlerin; cinsiyetine, yaşına, kıdemine, medeni durumuna, branşına, mesleğini sevme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Araştırma bulguları incelendiğinde öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuca göre öğretmenlerin öz yeterlik inancının kadın ya da erkek olma özelliğine göre değişmediği ifade edilebilir. Araştırma sonucunun birçok araştırma sonucuyla benzer olduğu belirlenmiştir (Altıntaş, Özdemir & Kerpiç, 2012; Arslan & Kalkan, 2018; Aydemir, 2019; Aytaç, 2018; Küçük vd., 2013; Süzer, 2019; Uysal, 2013). Buna karşın bazı araştırma sonuçlarında da cinsiyet faktörünün öğretmenlerin öz yeterlik inancı üzerinde anlamlı farklılıklar oluşturduğu tespit edilmiştir (Alemdağ, Öncü & Yılmaz, 2014; Gülmez, 2015; Elkatmış, Demirbaş & Ertuğrul, 2013; Kaya, Balay & Adıgüzel, 2014). Bu durumda cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin öz yeterlik inancı üzerinde belirleyici bir etkisinden söz etmek mümkün olmaz.

Araştırma bulguları örgütsel muhalefete göre incelendiğinde cinsiyet faktörünün anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuca göre öğretmenlerin kadın ya da erkek olma özelliğine göre örgütsel muhalefet davranış gerçekleştirme düzeyi değişmemektedir. Alanda yapılan araştırmalardan bazıları cinsiyet değişkeninin örgütsel muhalefet davranışları üzerinde etkili olduğuna dair kanıtlar sunarken (Ağalday, 2017;

Arayıt, 2020; Kayış, 2019) bazıları da cinsiyet değişkeninin örgütsel muhalefet üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığına yönelik sonuçlar tespit etmiştir (İpek, 2020; Teski, 2017; Yaşa 2018; Yalçın & Saygı, 2021). Cinsiyet değişkeninin örgütsel muhalefet üzerinde anlamlı farklılaşmaya neden olmadığı yönünde sonuç bildiren araştırmalarla mevcut araştırma sonucu paralellik göstermektedir.

Alt boyutlar yönüyle bakıldığında yalnızca açık muhalefet alt boyutunda erkeklerin kadınlardan anlamlı yüksek puan aldıkları tespit edilmektedir. Açık muhalefet, sorunları çözmek amacıyla yaklaşım sergileyen ve örgütlerinin düzeltilmesini isteyen bireylerin geliştirdiği tutum olarak belirtilebilir. Bu tür tutumların mevcut araştırma sonucuna göre erkeklerde daha fazla gelişmiş olduğu ifade edilebilir. Araştırma bulgusundan farklı olarak Alga ve Eroğlu (2018) ve Çam (2021) araştırmasında kadın çalışanların erkeklere kıyasla açık muhalefet davranışlarını daha fazla gösterdikleri yönünde sonuç bildirilmiştir. Bu sonuçlar, mevcut araştırma sonucundan farklı olsa da açık muhalefet türü, kadın ya da erkek öğretmenlerin kabul edilebilir muhalif davranışları olarak değerlendirilebilir. Açık muhalefetin özünde düzeltme çabasının bulunması bu tür davranışların olumlu karşılanması ve desteklenmesi gerektiğini düşündürmektedir. Kassing ve Armstrong, (2002) örgütte demokrasinin oluşmasında ve gelişmesinde örgütsel muhalefetin önemine dikkat çekmektedir.

Araştırma bulguları incelendiğinde yaş özellikleri yönüyle öğretmenlerin öz yeterlik inançları ölçeğin genelinde anlamlı bir farklılık oluşturmazken 21-30 yaş grubuna kıyasla 41-50 ile 50 ve üzerindeki yaş grubundaki öğretmenlerin mesleki öz yeterliklerini gerçekleştirme düzeyleri anlamlı yüksek bulunmuştur. Bu sonuca göre öğretmenlerin yaşı arttıkça mesleki öz yeterlik inanç düzeyleri de artmaktadır denilebilir. Bu sonuç öğretmenlerin kıdemleriyle ilgili ulaşılan sonuçla da açıklanabilir. Kıdemleri fazla olan öğretmenlerde mesleki öz yeterlikler yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Bu durumda bulguların kendi içinde birbirini desteklediği ifade edilebilir.

Öğretmenlerin yaş grubu ve kıdem özellikleriyle ilgili örgütsel muhalefet davranışlarına yönelik bulgular değerlendirildiğinde ölçek genelinde ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuç Özdemir (2010), Arayıt (2020) ve Yaşa (2018) araştırmasında ulaşılan sonuçla desteklenirken; Doğan vd. (2021) araştırmasında yaş ve kıdeme göre öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarının farklılaştığı yönündeki sonuçla örtüşmemektedir. Doğan vd. (2021) yaş ilerledikçe ve mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin daha fazla muhalif davranışlar sergilediğini

belirtmişlerdir. Benzer şekilde kıdem ve yaş özelliğinin örgütsel muhalefet davranışı sergileme düzeyini anlamlı farklılaştırdığı Yalçın ve Saygı (2021) araştırmasında da rapor edilmiş ve kıdemi yüksek olanlarla yaşı büyük olan öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları gösterme düzeyleri yüksek bulunmuştur. Buna göre alan yazında ulaşılan kanıtların birbirinden farklı olduğunu belirtmek mümkündür.

Araştırma bulguları incelendiğinde kıdeme göre öğretmenlerin öz yeterlik inançları, mesleki, entelektüel ve sosyal öz yeterlik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucu tespit edilmektedir. Kıdemi düşük olan öğretmenlere kıyasla kıdemi yüksek olan öğretmenlerin öz yeterlik inançları, mesleki, entelektüel ve sosyal öz yeterlik inançlarının yüksek düzeyde olduğu sonucu bulunmuştur. Bu sonuca göre öğretmenlerin kıdeminin artması, kendi yeteneklerinin farkında olmasıyla ilgili inancını, mesleki anlamda birçok zorlukla baş edebileceği konusunda inancını, güncel bilgileri takip ederek bilimsel yorumlamalarla değerlendirmeler yapabileceğine dair inancını, sosyal anlamda iyi ilişkiler geliştireceğine dair inancını olumlu yönde değiştirmektedir. Kıdemi fazla olan öğretmenlerde sosyal öz yeterlik inancının yüksek olması aynı zamanda sosyal güveninin de fazla olduğunu açıklamaktadır. Palancı (2004) sosyal öz yeterlik inancının sosyal güveni olumlu yönde geliştirdiğini ifade etmektedir. Kıdemi fazla olan öğretmenlerde mesleki öz yeterliğin yüksek olması, öğretimsel yeterlik olarak da açıklanabilmektedir (Çolak vd., 2017). Bu bağlamda kıdemi fazla olan öğretmenlerin hem kendilerini geliştirdikleri hem de kazanımlarının farkında oldukları sonucuna ulaşılmaktadır. Arslan ve Kalkan (2018), Turcan (2011) ve Aytaç (2018) araştırmalarında öğretmenlerin kıdemi arttıkça öz yeterlik inancının da arttığı yönünde bulgu bildirilmiştir. Buna karşın Aydemir (2019) araştırmasında kıdemin öğretmenlerin öz yeterliğinde bir farklılık ortaya çıkarmadığı belirlenmekle birlikte araştırmacı, kıdemin öz yeterlik inancını artması gerektiği yönündeki beklentisini ifade etmiştir.

Araştırma bulguları incelendiğinde medeni durum özelliğinin öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile mesleki ve sosyal öz yeterlik alt boyutu puanlarında anlamlı farklılık saptanmaktadır. Evli öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile mesleki ve sosyal öz yeterlik inançları bekar öğretmenlerden yüksek düzeyde olduğu sonucu tespit edilmektedir. Bu sonuca göre evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere kıyasla sorumluluk rolleri daha fazla olduğu için bu durum öz yeterlik ile ilgili inançlarına da yansımış olabilir. Evli öğretmenler öz yeterlik ve mesleki öz yeterlik ile ilgili becerilerini geliştirme ve sorunlarla baş etme konusunda daha duyarlı hareket etmiş olabilir. Bununla birlikte evli öğretmenlerin sosyal

yaşantılarıyla ilgili iyi ilişkiler geliştirme çabaları sosyal yeterliklerine yansımış olabilir. Ancak bu çıkarımı destekleyen araştırma sonuçlarına rastlanmamıştır. Alanda yapılan araştırmalardan Gülnar (2019) ve Yaşar Ekici (2017) çalışmasında medeni durum değişkeninin öğretmenlerin öz yeterlik inancında farklılık oluşturmadığı belirlenmektedir. Mevcut araştırmada farklı bir sonuca ulaşılmasının altında bireysel özelliklerin farklılığı gösterilebilir.

Araştırma bulguları incelendiğinde örgütsel muhalefet davranışına ilişkin görüşler ile haber uçurma alt boyut puanları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturduğu saptanmaktadır. Farklılığın olduğu gruba bakıldığında ise dul/boşanmış öğretmenlerin örgütsel muhalefet görüşleri ile haberi uçurma görüşlerinin evli öğretmenlerden yüksek olduğu sonucu belirlenmektedir. Yalçın ve Saygı (2021) ve Özyurt (2021) araştırmasında öğretmenlerin medeni durum değişkeninin örgütsel muhalefet davranışlarını farklılaştırmadığı bildirilmiştir. Benzer şekilde İpek (2020), Arayıt (2020) ve Ağalday (2017) araştırmalarında da örgütsel muhalefet toplam puan ile alt boyutlarda medeni durum özelliği bir farklılığa neden olmamıştır. Alanda yapılan araştırmalarda medeni durum değişkeni ile ilgili verilerin evli ve bekar olma durumuna göre elde edildiği belirlenirken; mevcut araştırmada dul/boşanmış seçeneğiyle birlikte evli ve bekar öğretmenlerden veriler elde edilmiştir. Mevcut araştırma sonucu da evli ve bekar öğretmenler yönüyle örgütsel muhalefet davranışlarında bir farklılık olmadığına dair kanıt sunmaktadır. Bu yönüyle mevcut araştırma sonucu da alandaki araştırma sonuçlarıyla paraleldir. Mevcut araştırma sonucunun diğer araştırmalardan farklı bir sonuca ulaşılmasının nedeni olarak medeni durum değişkeninde dul/boşanmış özelliğinin eklenmesi gösterilebilir. Alanda kıyaslama yapabilmek ve belli çıkarımlara ulaşmak için örgütsel muhalefet davranışlarında medeni durum değişkeninin farklılığını evli, bekar ve dul/boşanmış seçenekleri doğrultusunda inceleyen araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırma bulguları incelendiğinde kademelere göre öğretmenlerin öz yeterlik inanç gerçekleştirme düzeylerinin ve örgütsel muhalefet davranışlarıyla ilgili görüşlerinin değişmediği yönünde sonuca ulaşılmaktadır. Bu sonuca göre öğretmenlerin hangi okul türünde çalıştıkları belirleyici bir etki oluşturmamıştır. Buna karşın Aslan ve Kalkan (2018) araştırmasında lisede görevli öğretmenlerin ortaokulda görevli öğretmenlere kıyasla öz yeterlik inanç düzeyleri yüksek bildirilmiştir. Malinen (2013) araştırmasında da özel okul öğretmenlerinin öz yeterlik algılarının resmi okullardan yüksek olduğu ifade edilmiştir. Aydemir (2019) araştırmasında akademik liselerin öz yeterlik puanlarının mesleki teknik

liselerden fazla olduğuna dair kanıt sunulmuştur. Çam (2021) tarafından yapılan araştırmada örgütsel muhalefet davranışlarının ortaokul öğretmenlerinde ilkökul öğretmenlerine kıyasla daha fazla olduğu belirtilmiştir.

Araştırma bulguları incelendiğinde öğretmenlerin branş özelliğine göre öz yeterlik inançlarını gerçekleştirme görüşleri ve örgütsel muhalefet davranışlarıyla ilgili görüşlerinin anlamlı farklılık oluşturmadığı saptanmaktadır. Bu sonuca göre branş özelliği öğretmenlerin öz yeterlik inancında ve örgütsel muhalefet algılarını değiştirmemiştir denilebilir. Mevcut araştırmada öğretmenlerinin branş farklılığının öz yeterlikle ilgili inançlarında farklılık oluşturmaması yönünde ulaşılan sonucun aksine Aytaç (2018) araştırmasında branş özelliği öğretmenlerin algılarını farklılaştırmıştır. Mevcut araştırmada örgütsel muhalefet davranışları üzerinde branş özelliğinin bir farklılık ortaya çıkarmadığı yönündeki sonuç, Çam (2021) araştırmasında ulaşılan sonuçla desteklenmektedir. Benzer şekilde Özyurt (2021) araştırmasında da branş özelliğinin farklı olması öğretmenlerin muhalefet davranışlarında farklılık oluşturmamıştır.

Araştırma bulguları incelendiğinde öğretmenlerin mesleklerini sevme özelliğine göre öz yeterlik inançlarını gerçekleştirmeleri, mesleki ve akademik öz yeterlik puan ortalamalarının anlamlı farklılık oluşturduğu belirlenmiş olup farklılığın mesleğini seven öğretmenler lehine tespit edildiği anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre mesleğini seven öğretmenlerin öz yeterlik inançları daha yüksektir. Alan yazında bu sonucu destekleyen Ayra (2015) araştırmasında da öz yeterlik inancının mesleğini sevdiğini belirten öğretmenler lehine yüksek bulunduğu belirtilmiştir. Öğretmenlik mesleğinin hedef kazanımlara uygun sürdürülmesinde bireylerin mesleğini sevme, mesleğe kendini adama, kendine güven duyma gibi duyuşsal özelliklerin önem taşıdığı ifade edilebilir. Bu bağlamda mesleğini sevme özelliğinin bireylerdeki öz yeterlik inancını etkilediği anlaşılmaktadır.

Araştırma bulguları incelendiğinde örgütsel muhalefet davranışlarıyla ilgili görüşlerin mesleğini sevme durumuna göre farklılaştığı belirlenmiş olup mesleğini sevmeyen öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları, haber uçurma ve örtük muhalefet davranışlarıyla ilgili puanlarının mesleğini seven öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Sevme/sevmeme duygusu, literatürde tutum olarak ifade edilmekte ve bu duyguların tepkisel davranışlar olduğu belirtilmektedir (Zarzolawmi, 2019). Öğretmenlerin mesleğe yönelik olumlu tutumları diğer bir ifadeyle mesleğini sevmesi, olumlu özellikleri desteklediği gibi (Pancholi & Bharwad, 2015) olumsuz duygularla mesleğe yönelmeleri de olumsuz davranışlara eğilimi etkileyebilir. Bu bağlamda mevcut araştırmada haber uçurma

ve örtük muhalefet gibi muhalif davranışlar arasında kabul görmeyen davranışların mesleğini sevmeyen öğretmenlerde gelişmiş olması olumsuz tutumla açıklanabilir.

5.2. Sonuçlar

Araştırma bulgularından hareketle şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Araştırma sonucunda öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlar yönüyle araştırma sonuçlarına göre en yüksek öz yeterlik mesleki öz yeterlik boyutunda tespit edilirken en düşük öz yeterlik inancının entelektüel öz yeterlik boyutunda olduğu saptanmıştır.
2. Öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranış düzeylerinin düşük düzeyde olduğu sonucu belirlenmektedir. Örgütsel muhalefet ölçeği alt boyutları yönüyle en fazla açık muhalefet en az ise haber uçurma davranışı sergiledikleri sonucu bulunmuştur.
3. Araştırma bulguları incelendiğinde öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile örgütsel muhalefet davranışları arasında düşük düzeyde negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişki olduğu sonucu tespit edilmiştir.
4. Mesleki öz yeterliğin haber uçurmayı ve örtük muhalefeti; akademik öz yeterliliğin açık muhalefeti; entelektüel öz yeterliğin haber uçurmayı anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir.
5. Demografik özelliklerle ilgili araştırma bulgularına göre öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının ve örgütsel muhalefet davranışlarıyla ilgili görüşlerinin cinsiyet, kademe ve branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucu belirlenmektedir.
6. Yaş özellikleri yönüyle öğretmenlerin öz yeterlik inançlarıyla ilgili görüşlerinin ölçeğin genelinde anlamlı bir farklılığa yol açmadığı; 21-30 yaş grubuna kıyasla 41-50 ile 50 ve üzerindeki yaş grubundaki öğretmenlerin öz yeterlik ölçeği alt boyutlarından mesleki öz yeterliklerini gerçekleştirme düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.
7. Öğretmenlerin yaş grubu ve kıdem özellikleriyle ilgili örgütsel muhalefet davranışlarına ilişkin görüşlerinin ölçek genelinde ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir.

8. Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin öz yeterlik inançları, mesleki, entelektüel ve sosyal öz yeterlik görüşleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmış olup kıdem arttıkça öğretmenlerin öz yeterlik inançları, mesleki, entelektüel ve sosyal öz yeterlik inançlarıyla ilgili görüşlerinin olumlu ve yüksek olduğu belirlenmiştir.
9. Medeni durum özelliğinin öğretmenlerin öz yeterlik inançlarıyla ilgili görüşleri ile mesleki ve sosyal öz yeterlik alt boyutu puanlarında anlamlı farklılığa yol açtığı belirlenmiş olup evli öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile mesleki ve sosyal öz yeterlik inançlarının bekar öğretmenlerden iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir.
10. Örgütsel muhalefet davranışına ilişkin görüşler ile haber uçuurma alt boyut puanları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmuş ve dul/boşanmış öğretmenler, örgütsel muhalefet ile haberi uçuurma davranışlarını evli öğretmenlere kıyasla daha fazla sergiledikleri yönünde sonuç tespit edilmiştir.
11. Öğretmenlerin mesleklerini sevmeye özelliğine göre öz yeterlik görüşleri, mesleki ve akademik öz yeterlik görüşlerinin mesleğini seven öğretmenler lehine farklılaştığı belirlenmiştir.
12. Mesleğini sevmeyen öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları, haber uçuurma ve örtük muhalefet davranışlarını gerçekleştirme düzeyinin mesleğini seven öğretmenlerden yüksek olduğu sonucu tespit edilmiştir.

5.3. Öneriler

Araştırma sonuçlarına dayanarak şu öneriler sunulmaktadır:

1. Öğretmenlerin öz yeterlik inancının yüksek olmasının eğitimle ilgili olumlu davranışları ve başarılı çıktıları etkilediği bilinmektedir. Dolayısıyla eğitim örgütlerinde öğretmenlerin öz yeterliklerini artıran becerilerin desteklenmesi önerilmektedir. Teknolojik okuryazarlık, yaratıcı drama eğitimi gibi hizmet içi eğitim kurslarının düzenlenmesi, öz yeterliği destekleyebilir.
2. Öğretmenlerin akademik olarak da kendilerini yeterli algılamalarının sağlanması için alan bilgisine yönelik eksiklerinin giderilmesiyle ilgili zümre çalışmalarına önem verilmelidir. İhtiyaç halinde mentörlük uygulamalarına da yer verilmesi önerilmektedir.

3. Sosyal anlamda öğretmenlerin yeterliklerini artırmak için sosyal ortamlarda iyi ilişkiler geliştirmesi sağlanmalıdır. Gerekirse iletişim, empati, hoş görü içerikli seminerler, konferanslar düzenlemesi, tiyatro etkinliklerine yer verilmesi önerilmektedir.
4. Öğretmenlerin öz yeterliği ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik nicel çalışmalarla birlikte nitel araştırmalara da yer vererek karma yöntemin takip edildiği araştırmaların planlanması önerilmektedir.
5. Nitel araştırmalarla öğretmenlerin öz yeterlikle ilgili düşüncelerinin ve deneyimlerinin derinlemesine araştırılması olanaklı olduğu için nicel verilerin nitel verilerle açıklanması sağlanmış olur.
6. Alanda yeterli iç görü oluşturmak için öğretmenlerin öz yeterlik inançlarıyla örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişkiyi araştıran başka çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.
7. Örgütsel muhalefetle ilgili davranışların araştırıldığı çalışmalarda medeni durum değişkeni inceleneceği zaman seçenek olarak dul/boşanma seçeneğinin de eklenmesi alana yönelik kıyaslamalarda katkı sağlayacaktır.
8. Öz yeterlik inancı ve örgütsel muhalefet davranışı arasındaki ilişkide demografik değişkenlerin farklılığına ilişkin araştırmalarda örneklem sayısının fazla olmasına ve dağılımının dengeli olmasına dikkat edilebilir.

KAYNAKLAR

- Ağalday, B. (2017). *İlkokul müdürlerinin paternalist liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel muhalefet düzeyleri arasındaki ilişki*. (Doktora tezi). Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Akada, T. (2015). *Örgütsel muhalefete ilişkin öğretmen görüşleri*, (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Akada, T., & Beycioğlu, K. (2019). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel muhalefet davranışlarına ilişkin algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Ilkogretim Online*, 18(3), 1113-1130.
- Akkoyunlu, B., Orhan, F. & Umay, A. (2005). Bilgisayar öğretmenleri için “Bilgisayar öğretmenliği öz yeterlik ölçeği” geliştirme çalışması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 1-8.
- Alemdağ, C., Öncü, E. & Yılmaz, A. K. (2014). Beden eğitimi öğretmeni adaylarının akademik motivasyon ve akademik öz-yeterlikleri. *Spor Bilimleri Dergisi*, 25(1), 23-35.
- Alev, S. (2018). *Öğretmenlerin genel öz yeterlik algıları ile duygusal emek davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi: İzlenim yönetimi taktiklerinin aracılık rolü*. (Yayımlanmamış doktora tezi), Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Alev, S. & Bozbayındır, F. (2018). Öğretmenlerin genel öz yeterlik algıları, izlenim yönetimi taktikleri kullanımları ve duygusal emek davranışları arasındaki ilişki. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1788-180.
- Altıntaş, E., Özdemir, A. Ş. & Kerpiç, A. (2012). Öğretmen adaylarının matematik okuryazarlığı öz yeterlik algılarının bölümlere göre karşılaştırılması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 26-34.

- Alga, E. & Eroğlu, Ş. G. (2018). “Çalışanların örgütsel muhalefete ilişkin algılamalarının demografik değişkenler açısından incelenmesine yönelik bir araştırma”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (24), 129-157.
- Alper, M., (2018). *Whistleblowing ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye örgüt kültürünün etkisi ve bir araştırma*. (Doktora tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arayıt, E.(2020). *Öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları ve işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ardoğan, R., (2004). Teorik temeller ve tarihsel gerilimler arasında islam kültüründe siyasal muhalefet. *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 8(2), 171-189.
- Aslan, M. & Kalkan, H. (2018). Öğretmenlerin öz yeterlik algılarının analizi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 477-493.
- Atmaca, T. (2021). Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve örgütsel muhalefet algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Başkent University Journal Of Education*, 8(1), 11-27.
- Axboe, Mette K., Christensen, Kaj S., Kofoed, Poul-Erik & Ammentorp, Jette (2016). Development and validation of a selfefficacy questionnaire (se-12) measuring the clinical communication skills of health care professionals. *BMC Medical Education*, 16 (272), 1-10.
- Aydemir, S. (2019). *Ortaöğretim öğretmenlerinin öz yeterlik inançları ve profesyonellikleri arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Aydın, M. A. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet, örgütsel politika ve politik davranış algıları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Aydın, U. (2003). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçurması (Whistleblowing). *Sosyal Bilimler Dergisi*, 79-100.
- Ayra, M. (2015). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin mesleki öz yeterlik inançları ile ilişkisi*. (Yüksek lisans tezi). Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Amasya.

- Aytaç, A. (2018). Öğretmenlerin öz yeterlik algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Academy Journal of Educational Sciences*, 2(1), 29-41.
- Bakan, İ., Doğan, İ. F. & Yılmaz, Y. S. (2017). Çalışanlarda mesleki öz yeterlik algısı ile örgütsel muhalefet ilişkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 54-70.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1993). Bilişsel gelişim ve işlevsellikte algılanan öz yeterlik. *Eğitim Psikologu*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. In V.S.Ramachaudran (Ed.), *Encyclopaedia Of Human Behaviour*, (Vol. 4, 71-81). Academic.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. *Self-efficacy in changing societies*, 15, 334.
- Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1999). Self-efficacy: The exercise of control.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions In Psychological Science*, 9(3), 75-78.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- Beldek, E. G., (2015). *Örgütsel özdeşleşme örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet ilişkisi: Görgül bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Betoret, FD (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational psychology*, 26(4), 519-539.
- Blanco, B. Á. (2010). Creencias de autoeficacia de estudiantes universitarios: Un estudio empírico sobre la especificidad del constructo. (Spanish). *E-Journal Of Educational Research, Assessment And Evaluation*, 16(1), 1-28.
- Bouda, D. (2015). *The expression of organizational dissent among sub- saharan african student migrants in the united states. (A Thesis Submitted In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Master Of Arts In The Department Of Communication Studies)*. Minnesota State University. Ann Arbor: Proquest.

- Boz, Y., & Boz, N. (2010). The nature of the relationship between teaching concerns and sense of efficacy. *European Journal Of Teacher Education*, 33(3), 279-291.
- Bolat, O.İ. (2011). Öz yeterlik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler: Lider-üye etkileşiminin aracılık etkileri. *Ege Akademik İnceleme*, 11(2), 255-266.
- Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education*, 16(2), 239-253.
- Buckner, M. M. (2012). *Student characteristics as predictors of instructional dissent*. (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Texas Christian University, Fort Worth: Abd.
- Bullough, R. V., & Stokes, D. K. (2004). Analyzing personal teaching metaphors in pre-service teacher education as a means of encouraging professional development. *American Educational Research Journal*, 31(1), 197-224.
- Büyüköztürk, S., Atalay, K., Sözcün, Z. & Kebapcı, S. (2011). Araştırma öz-yeterlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Kıbrıs Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 22-29.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, Kılıç, E., Akgün, Ö., E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Byrne, K. C. (2017). Teacher Self-Efficacy İn Classroom Management Amongst Novice Middle School Teachers. Ed.D. Dissertations. 28. <https://Commons.Cu-Portland.Edu/Cgi/Viewcontent.Cgi?Article=1055&Context=Edudissertations>
- Cansoy, R., Parlar, H., & Kılınç, A. Ç. (2017). Teacher self efficacy as a predictor of burn out. *International Online Journal Of Educational Sciences*, 9(1), 141-155. [Http://Mts.Iojes.Net/Userfiles/Article/Iojes_2313.Pdf](http://Mts.Iojes.Net/Userfiles/Article/Iojes_2313.Pdf) adresinden erişilmiştir.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P. & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: a study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44, 473-490.
- Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: Yıldırma. *Bilig Dergisi*, 42, 111-126.
- Cemaloğlu, N., & Akyürek, M. İ., (2017). Örgütlerde whistleblowing (Bilgi uçurma). *Turkish Journal Of Educational Studies*, 4(3), 123-142.

- Chacón, C. T. (2006). Las creencias de autoeficacia: un aporte para la formación del docente de inglés. *Acción Pedagógica*, 15(1), 44-54.
- Chan, D. W. (2008). Teacher self-efficacy and successful intelligence among chinese secondary school teachers in hong kong. *Educational Psychology*, 28(7), 735-746.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S. & Barua, M. K. (2013). Engaged versus disengaged: the role of occupational self-efficacy, *Asian Academy of Management Journal*, 18(1), 91-94.
- Cho, Y. & Shim, SS (2013). Predicting teachers' achievement goals for teaching: The role of perceived school goal structure and teachers' sense of efficacy. *Teaching and teacher education*, 32, 12-21.
- Cliggett, L., & Wyssmann. J., (2000). Social components of migration: experiences from southern province zambia. *Human Organization*, 59(1), 125-135.
- Croucher, S. M., Parrott, K., Zeng, C., & Gomez, O., (2014). A cross-cultural analysis of organizational dissent and workplace freedom in five european economies. *Communication Studies*, 1(2), 298-313.
- Çam, S. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel muhalefet, mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çolak, G. (2019). *Öğretmenlerin öz yeterlik algıları ile iş stresleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Dağlı, A., & Ağalday, B. (2014). Öğretmenlerin örgütsel muhalif davranış biçimlerine ilişkin görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(50), 112-128.
- Dağlı, A. & Ağalday, B. (2015). Öğretmenlerin örgütsel muhalefetin nedenlerine ilişkin görüşleri. *İlköğretim Online*, 14(3), 885-898.
- De Luis, E. (2007). Autoeficacia del profesorado universitario. Eficacia percibida y práctica docente. *Estudios Sobre Educacion*, 13(1), 207-209.
- Demiryürek, M.,(2019). *Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

- Doğan, Ü., Abdurrezzak, A., Yıldızbaş, S. & Özkul, R. (2021). Uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin örgütsel muhalefet ve örgütsel yalnızlık algı düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 1086-1099.
- Doğanay, A., (2018). *Lider iletişim tarzlarının örgütsel muhalefete etkisinde örgütsel erdemliliğin düzenleyici rolü: Otel işletmeleri üzerine bir çalışma*. (Doktora tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğanay, A., & Çöp, S., (2019). Lider iletişim tarzları bağlamında aktif iletişim tarzının örgütsel muhalefete etkisinde örgütsel erdemliliğin düzenleyici rolü: Otel işletmeleri üzerine bir çalışma. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 159-175.
- Dönmez, B. (2017). Saygın öğretmen yetiştirme ve istihdamı üzerine düşünceler. *Eğitime Bakış*, 13(41), 22-41.
- Dönmez, B., & Özkul, R. (2020). Öğretmen andının öğretmenlik mesleki değerlerinin kazandırılmasına katkısı. *Milli Eğitim*, 49(227), 345-370.
- Driscoll, M. (2013). *Psychology of learning for instruction* (3 Ed.). Pearson
- Elkatmış, M., Demirbaş, M. & Ertuğrul, N. (2013). Eğitim fakültesi öğrencileri ile formasyon eğitimi alan fen edebiyat fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik öz yeterlik inançları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 41-50.
- Enochs, L., Smith, P. L. & Huinker, D. (2000). Establishing factorial validity of the mathematics teaching efficacy beliefs instrument. *School Science and Mathematics*, 100(4), 194–202.
- Epstein, A., & Willhite, G. L. (2015). Teacher efficacy in an early childhood professional development school. *International Electronic Journal Of Elementary Education*, 7(2), 189–197.
- Erdoğan, E. (2021). *Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik inançları ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Mersin ili örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Ergün, H. (2017). *Örgütsel muhalefete etki eden başlatıcı ve aracı değişkenler*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

- Eryeşil, K. (2018). *Algılanan örgütsel adaletin örgütsel muhalefet üzerindeki etkisinde çalışan sesliliğinin rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma*. (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Esendemir, E. (2019). *İş tatmini algısı ve prososyal davranış eğilimleri ilişkisinde örgütsel muhalefet davranışının aracılık rolü*. (Doktora tezi). Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Friedman, I.A., & Kass, E. (2002). Teacher self-efficacy: A classroom organization conceptualisation. *Teaching And Teacher Education*, 18(6), 675-686.
- Garner, J. T. (2016). Stimulating dissent: Mapping the life span of organizational dissent using agent based Modeling. *Western Journal Of Communication*, 80(4), 414- 434.
- Goddard, Rd, Hoy, Wk & Hoy, Aw (2004). Kolektif yeterlik inançları: Teorik gelişmeler, ampirik kanıtlar ve geleceğe yönelik yönler. *Eğitim Araştırmacısı*, 33(3), 3-13.
- Gökçe, A. T. (2006). *İşyerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gülmez, T. (2015). *Fen bilgisi öğretmen adaylarının internet öz yeterlik düzeyleri ile bilgi okuryazarlık öz-yeterlikleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Gülınar, F. (2019). *Öğretmenlerin öz yeterlikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. (Tezsiz Yüksek Lisans Projesi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Hegstrom, T. G. (1990). Mimetic and dissent conditions in organizational rhetoric. *Journal Of Applied Communication Research*, 18, 141-152.
- Hoffmann, K. F., Huff, J. D., Patterson, A. S., & Nietfeld, J. L. (2009). Elementary teachers' use and perception of rewards in the classroom. *Teaching And Teacher Education*, 25(6), 843-849.
- Holzberger, D., Philipp, A., & Kunter, M. (2014). Predicting teachers' instructional behaviors: The interplay between self-efficacy and intrinsic needs. *Contemporary Educational Psychology*, 39(2), 100-111.

- İpek, M.B. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyleri ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- İzgüden, D. (2017). *Hastane çalışanlarında iletişim doyumunun örgütsel muhalefet davranışları üzerine etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Jamil, F. M., Downer, J. T., & Pianta, R. C. (2012). Association of pre-service teachers' performance, personality, and beliefs with teacher self-efficacy at program completion. *Teacher Education Quarterly*, 39(4), 119–138.
- Kadı, A., Beytekin, Ö.F. (2015). Okul kültürü ve örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişkinin mesleki değerler aracılığıyla araştırılması. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 71-97.
- Kahyaoğlu, M. & Yangın, S. (2007). İlköğretim öğretmen adaylarının mesleki öz yeterliklerine ilişkin görüşleri. *Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 73-84.
- Kaleli, F. (2016). *Öz yeterlik ile akademik başarıya güdülenme arasındaki ilişki: Ortaokul öğrencileri örneği*. (Yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karabacak, M. (2014). *Ankara ili genel liselerinde görev yapan öğretmenlerin özerklik algıları ile öz yeterlik algıları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Karacaoğlu, Ö. C. (2008). Öğretmenlerin yeterlik algıları. *Yüzüncü yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 70-97.
- Karasar, N. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Kartopu, S. (2015). *Öz yeterlilik, kimlik duygusu ve dindarlık eğilimi*. Gümüşhane: Gümüşhane Üniversitesi.
- Kassing, J. W. (1997). Articulating, antagonizing, and displacing: A model of employee dissent. *Communication Studies*, 48(4), 311-332.
- Kassing, J. W., & Avtgis, T. A. (1999). Examining the relationship between organizational dissent and aggressive communication. *Management Communication Quarterly*, 13(1), 100-115.

- Kassing, J. W., Fanelli, S. A., & Chakravarthy, L. (2015). Full- and part-time dissent: examining the effect of employment status on dissent expression, *International Journal Of Business Communication*, 1, 1-11.
- Kassing, J. W., & Armstrong, T. A. (2002). Examining the association between dissent-triggering events and employees' dissent expression, *Management Communication Quarterly*, 16(1), 39-65.
- Kassing, J. W (2005). Yetkin bir şekilde konuşma: Yukarı doğru muhalefet stratejilerinde algılanan yetkinliğin bir karşılaştırması. *İletişim Araştırma Raporları*, 22(3), 227-234.
- Kassing, J. W. (2008). Consider this: A comparison of factors contributing to employees' expressions of dissent. *Communication Quarterly*, 56(3), 342-355.
- Kassing, J. W. & Avtgis, T. A. (1999). Examining the relationship between organizational dissent and aggressive communication. *Management Communication Quarterly*, 13(1), 100-115.
- Kassing, J. W. & Dicioccio, R. L. (2004). Testing a workplace experience explanation of displaced dissent. *Communication Reports*, 2(17), 111-120.
- Kassing, J. W. & Piemonte, N. M., Goman, C. C. & Mitchell, C. A. (2012). Dissent expression as an indicator of work engagement and intention to leave. *Journal Of Business Communication*, 49(3), 237-253.
- Kassing, J. W., (1998). Development and validation of the organizational dissent scale. *Management Communication Quarterly*, 12(2), 183-229.
- Kassing, J. W., & Avtgis, T. A., (2001). Dissension in the organization as it relates to control expectancies. *Communication Research Reports*, 18(2), 118-127.
- Kassing, J. W., & McDowell, Z. J. (2008). Disagreeing about what's fair: Exploring the relationship between perceptions of justice and employee dissent. *Communication research reports*, 25(1), 34-43.
- Kaya, A., Balay, R. & Adıgüzel, A. (2014). Öğretmen adaylarının eğitsel internet kullanım becerileri ile bilgi edinme becerileri arasındaki ilişki düzeyi. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 4(1), 83-99.
- Kaygın, E., & Kosa, G. (2019). *Olumsuz boyutlarıyla örgütsel davranış*. Konya: Eğitim.

- Kiremit, H. (2006). *Fen bilgisi öğretmenliği öğrencilerinin biyoloji ile ilgili öz yeterlik inançlarının karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal Of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Korkut, K. (2009). *Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik inançları ile sınıf yönetimi beceri algıları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Korucuoğlu, T., & Şentürk, İ. (2018). Örgütsel güç oyunları ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki (İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmen görüşleri bağlamında). *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(2), 428-447.
- Kotaman, H. (2008). Öz yeterlik inancı ve öğrenme performansının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 111-133.
- Küçük, M., Altun, E., & Paliç, G. (2013). Sınıf öğretmenlerinin fen öğretimi öz-yeterlik inançlarının incelenmesi (Rize ili örnekleme). *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 45-70.
- Locke, E., & Latham, G. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current Directions In Psychological Science*, 15(5), 265–268.
- Malinen, O., Savolainen, H., Engelbrecht, P., Xu, J., Nel, M., Nel, N., & Tlale, D. (2013). Exploring teacher self-efficacy for inclusive practices in three diverse countries. *Teaching and Teacher Education*, 33, 34–44.
- Matoti, S. N., Junqueira, K. E., & Odora, R. J. (2013). Assessing the teaching efficacy beliefs of teacher trainees: A comparison of two institutions of higher learning in south africa. *Africa Education Review*, 10(4), 634-653.
- Miller, AD, Ramirez, EM, & Murdock, TB. (2017). The effect of teacher self-efficacy on perceptions: Perceived teacher efficacy and respect and student effort and success. *Teaching and Teacher Education*, 64, 260-269.
- Mourshed, M., Chijioke, C., & Barber, M. (2011). How the worlds most improved school systems keep getting better. *Voprosy obrazovaniya/Educational Studies Moscow*, (1), 7-25.

- O'Neill, S., & Stephenson, J. (2012). Exploring Australian pre-service teachers sense of efficacy, its sources, and some possible influences. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 535-545.
- Onafowora, L. L. (2005). Teacher efficacy issues in the practice of novice teachers. *Educational Research Quarterly*, 28(4), 34-43.
- Önder, E., & Önder Öz, Y. (2018). Variables that predict classroom management anxiety and classroom management anxieties level of pre-service teachers. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 8(4), 645-664.
- Ötken, A. B., & Cenkci, T. (2013). Beş faktör kişilik modeli ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 41-51.
- Özdemir, M. (2010). *Ankara ili kamu genel liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, M. (2011). Lise yöneticilerinin öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarına ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 1895-1908.
- Özdemir, M. (2013). Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri (Ankara ili örneği). *Eğitim ve Bilim*, 38(168), 113-128.
- Özkul, R. (2021). *Öğretmenlerin öz-yeterlik algısı, sınıf yönetimi kaygısı ve öğrenci kontrol ideolojileri arasındaki ilişkilerin analizi*. (Doktora tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Özkurt, M.F. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik algıları ile öğretim teknolojileri ve materyal tasarım becerileri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Öztürk, O. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel muhalefetin nedenlerine ilişkin görüşleri (Sakarya ili örneği)*. (Doktora tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Özyurt, D. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin algıları ile örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişki*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

- Pajares, F. (2002). Gender and perceived self-efficacy in self-regulated learning. *Theory into practice*, 41(2), 116-125.
- Pancholi, A., & Bharwad, A. B. J. (2015). Student-teachers' attitude towards teaching profession. *International Journal of Research in Humanities and Social Sciences*, 3(8), 40-43.
- Palancı, M. (2004). *Üniversite öğrencilerinin sosyal kaygı problemlerini açıklama ve gidermeye yönelik gerçeklik terapisi oryantasyonlu bir yardım modelinin geliştirilmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Payne, H. J. (2014). Examining the relationship between trust in supervisor–employee relationships and workplace dissent expression. *Communication research reports*, 31(2), 131-140.
- Püsküllüoğlu, E. I., & Altınkurt, Y. (2018). Öğretmenlerin eleştirel düşünme eğilimleri ile örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), 897-914.
- Reátegui, N., Arakaki, M., Estefanía, M. T., Flores, C., & O'Hara, J. (2002). *Mi salón de clases: cada alumno un mundo distinto; manual sobre diferencias individuales*. Ministerio de Educación del Perú.
- Redmond, B. F. (2010). Self-efficacy theory: Do I think that I can succeed in my work? Work attitudes and motivation. *The Pennsylvania State University, World Campus*.
- Scherer, R., Jansen, M., Nilsen, T., Areepattamannil, S., & Marsh, H. W. (2016). The quest for comparability: Studying the invariance of the teachers' sense of self-efficacy (TSES) measure across countries. *PloS one*, 11(3), e0150829.
- Schweinle, A., & Mims, G. A. (2009). Mathematics self-efficacy: Stereotype threat versus resilience. *Social Psychology Of Education*, 12, 501-514.
- Sharma, U., Loreman, T., & Forlin, C. (2012). Measuring teacher efficacy to implement inclusive practices. *Journal Of Research In Special Educational Needs*, 12(1), 12-21.
- Sadykova, G., & Tutar, H., (2014). Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir inceleme, *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 1-16.

- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99(3), 611-625.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching And Teacher Education*, 26(4), 1059-1069.
- Sümer, V., & Ballı, A. İ. K. (2020). Öğretmenlerin öz yeterliklerinin politik becerilerine etkisi. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 10(3), 710-725.
- Süzer, B. (2019). *Fen bilimleri öğretmenlerinin öz-yeterlik inançları ile öz-yeterlik kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Tokat ili örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Taçıyıldız, E., (2020). *Liderlik tarzlarının örgütsel muhalefet üzerindeki etkisi: Akademik personel üzerinde bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Teski, A. (2017). *Okul yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*. 17. 783-805.
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2002). The influence of resources and support on teachers' efficacy beliefs. In *annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA*.
- Tschannen-Moran, M. & Johnson, D. (2011). Exploring literacy teachers' self-efficacy beliefs: Potential resources at play. *Teaching And Teacher Training*, 27(4), 751-761.
- Turcan, H.G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz yeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Türk Dil Kurumu (2021). Türk dil kurumu sözlükleri. <https://www.sozluk.gov.tr/sayfasından> 15.09.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Uçar, A. (2016). *Yöneticilerin kayırmacı davranışlarının örgütsel muhalefet üzerindeki etkisi*. (Yüksek lisans tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.

- Ulusoy, A., Güngör, A. A., Akyol, A. K., Subaşı, G., Ünver, G., & Koç, G. E. (2011). *Eğitim psikolojisi*. Ankara: Anı.
- Uysal, İ. (2013). Akademisyenlerin genel öz-yeterlik inançları (AİBÜ eğitim fakültesi örneği). *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 144-151.
- Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M. & Özer, N. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(17), 1-16.
- Walker, C. O., Greene, B. A., & Mansell, R. A. (2006). Identification with academics, intrinsic/extrinsic motivation, and self-efficacy as predictors of cognitive engagement. *Learning and individual differences*, 16(1), 1-12.
- Williams, J., & Enggland, S. A. (1991). *Örgütlerde iletişim*. (Y. Büyükerşen, Ş. Özalp, H. Seçim, & A. Atıf Bir). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Yalçın, S. Ve Saygı, E. (2021). Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık, örgütsel muhalefet ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (Aujef)*, 5(4), 402-426.
- Yaşa, R. (2018). *Liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yaşar Ekici, F. (2017). Okul öncesi öğretmen adayları ile pedagojik formasyon eğitimi alan öğretmen adaylarının öğretmenliğe yönelik öz yeterlik inançlarının karşılaştırılması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(5), 3003-3022.
- Yeo, L. S., Ang, R. P., Chong, W. H., Huan, V. S., & Quek, C. L. (2008). Teacher efficacy in the context of teaching low achieving students. *Current Psychology*, 27(3), 192-204.
- Yeşilyurt, E. (2013), Öğretmen adaylarının öğretmen öz-yeterlik algıları, *Elektronik Journal of Social Sciences*, 12(45), 88-104.
- Yıldız, K. (2013) Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 8(6), 853-879.

- Yıldızbaş, Y. V., Özkul, R., Doğan, Ü., & Abdurrezak S. (2021). Uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma ve örgütsel muhalefet algı düzeylerinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 1641-1668.
- Yılmaz, K., & Çokluk-Bökeoğlu, Ö. (2008). İlköğretim okulu öğretmenlerinin yeterlik inançları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41(2), 143-167.
- Zarzolawmi, W. (2019). *Attitude of secondary school teacher of aizawl district towards teaching profession*. (Unpublished master's thesis). University of Mizoram, Tanhril.
- Kaygın, E., & Kosa, G. (2019). *Olumsuz boyutlarıyla örgütsel davranış*. Konya: Eğitim.
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 82–91.

EKLER



EK 1. Kişisel Bilgi Formu

Sayın.....

Bu araştırmanın amacı, MEB'e bağlı devlet ilkokul ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin, öğretmen öz yeterlik inancı ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi saptamak ve bazı değişkenlere göre incelemektir. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde öğretmen öz yeterlik inancı ölçeği, üçüncü bölümde örgütsel muhalefet ölçeğinin muhalif davranışlar alt ölçeği bulunmaktadır. Lütfen size uygun olan maddeyi (x) işaretleyiniz. Ankete kimliğinizi belirten bir açıklama yapmayınız. Katkılarınız için teşekkür ederim.

1.Cinsiyetiniz: 1. Kadın () 2. Erkek ()

2.Yaşınız: 1. 21-30 yaş () 2. 31-40 yaş () 3. 41-50 yaş () 4. 51+ ()

3.Kıdeminiz: 1. 1- 10 yıl() 2. 11-20 yıl () 3. 21-30 yıl () 4. 31+()

4. Medeni durumunuz: 1. Evli () 2. Bekar () 3. Dul/Boşanmış ()

5. Branşınız:

6. Mesleğinizi seviyor musunuz? 1.Evet () 2. Hayır ()

EK 2. Örgütsel Muhalefet Ölçeği

MUHALİF DAVRANIŞLAR

Aşağıda yöneticileriniz ile görüş ayrılığına düştüğünüz durumlarda sergileyebileceğiniz davranışlar sıralanmıştır. Bu davranışları gerçekleştirme sıklığınızı işaretleyiniz.

Yöneticilerim ile görüş ayrılığına düştüğüm durumlarda;		Hiçbi	Nadiren	Ara sıra	Çoğunlukla	Her zaman
1	Üst makamlara gider, durumu onlara anlatırım					
2	Konu hakkında basın kuruluşlarına bilgi veririm					
3	Yöneticiyi yetkili makamlara yazılı olarak 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 davet ve yemek gibi etkinliklere yöneticinin de bulunması durumunda katılmam					

13	Gönüllü olarak yer aldığım okul içi etkinliklerinden 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					



EK 3. Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği

Aşağıda bazı yargı cümleleri sıralanmış, karşılarında da beş seçenek yer almıştır. Sizden beklenen her cümlede ifade edilen yargıya, kendinizi düşünerek ne ölçüde katıldığınızı belirtmenizdir. Cümlelerdeki yargılara katılım düzeyinizi, ilgili rakamı **(1,2,3,4,5)** altına “X” koyarak belirtiniz. Her cümle yargısı için bir seçenek işaretleyiniz. Cevaplanmamış yargı bırakmayınız.

Seçenekler: 1.Her zaman 2.Çoğu zaman 3. Ara sıra 4.Çok seyrek 5. Hiçbir zaman

		1	2	3	4	5
ÖĞRETMEN ÖZYETERLİK İNANCI ÖLÇEĞİ						
1	Branşım ile ilgili yeterli bilgi birikimine sahibim.					
2	Branşım ile ilgili soru sorulduğunda rahatlıkla yanıtlayabilirim.					
3	Branşım ile ilgili gelişmeleri takip edebilirim.					
4	Branşıma ilişkin bilgilerimle meslektaşlarımın güvenini kazanabilirim.					
5	Branşım ile ilgili konularda hizmet içi eğitimler verebilirim.					
6	Sınıfta olumsuz öğrenci davranışlarını yönetebilirim.					
7	Öğrencilerin bir arada uyum içerisinde çalışmasını sağlayabilirim.					
8	Sınıfta yapılan etkinliklerin düzenli yürümesini sağlayabilirim.					
9	Derslerimde zamanı etkin bir şekilde kullanabilirim.					
10	Akademik başarısı düşük öğrencilere uygun öğretim ortamları oluşturabilirim.					
11	Öğrencilerin motivasyonlarını yükseltebilirim.					
12	Öğrencilerin, öğrenmeye ilişkin olumlu tutum geliştirmelerini sağlayabilirim.					
13	Velilerle iyi iletişim kurabilirim.					
14	Hiç tanımadığım biriyle bile rahatlıkla iletişim kurabilirim.					

1 5	Grup içinde düşüncelerimi rahatlıkla açıklayabilirim.					
1 6	Meslektaşlarımla iyi bir iletişim kurabilirim.					
1 7	Yeni bir gruba rahatlıkla dâhil olabilirim.					
1 8	Grupla yapılacak bir etkinliğe çekinmeden katılabılırım.					
1 9	Gereksinim duyduğumda başkalarından rahatlıkla yardım isteyebilirim.					
2 0	Değişime kolaylıkla uyum sağlayabilirim.					
2 1	Edebiyata ilişkin bilgi birikimine güvenirim.					
2 2	Eğitim politikalarını farklı disiplinler temelinde değerlendirebilirim.					
2 3	Toplumsal sorunlar hakkında çözüm önerileri geliştirebilirim.					
2 4	Eğitim felsefelerinden yararlanarak eğitim sistemini değerlendirebilirim.					
2 5	Eğitim sistemindeki güncel gelişmeleri yorumlayabilirim.					
2 6	Yaşadığım toplumu sosyolojik açıdan değerlendirebilirim.					
2 7	Güncel konuları bilimsel bir perspektiften değerlendirebilirim.					
Ölçme aracının boyut ve maddeleri: Akademik Öz yeterlik (1-5), Mesleki Öz yeterlik (6-12), Sosyal Öz yeterlik (13-20), Entelektüel Öz yeterlik (21-27).						

EK 4. Etik Kurul Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 25.03.2022-E.321436



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu

Sayı : E-77082166-604.01.02-321436
Konu : Değerlendirme ve Onay

25.03.2022

Sayın Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Başkanlığı - Öğretim Üyesi

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Mahmut Berhan DÜZGÜN'ün, Prof.Dr.Necati CEMALOĞLU'nun danışmanlığında yürüttüğü *"Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançları ile Örgütsel Muhalefet Davranışları Arasındaki İlişki ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi"* adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun 08.03.2022 tarih ve 05 sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Araştırma Kod No: 2022 - 358

Prof. Dr. İsmail KARAKAYA
Komisyon Başkanı

Ek:1 Liste

DAĞITIM

Gereği:

Sayın Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

Bilgi:

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

Bu belge

GAZİ ÜNİVERSİTESİ ETİK KOMİSYONU KATILIM LİSTESİ	
TOPLANTI TARİHİ : 08/03/2022	TOPLANTI SAYISI : 05
ADI - SOYADI	İMZA
Prof. Dr. İsmail KARAKAYA BAŞKAN	
Prof.Dr.Kemal ÖZTEMEL BAŞKAN YRD.	
Prof.Dr.C.Haluk BODUR	
Prof.Dr.Seçil ÖZKAN	
Prof.Dr.Cevriye TEMEL GENCER	
Prof.Dr.İsmet YÜKSEL	
Prof.Dr.Aymelek GÖNENÇ	
Prof.Dr.Gülşah BAYRAMOĞLU	
Prof.Dr.Makbule GEZMEN KARADAĞ	
Prof.Dr.Zehra GÖCMEN BAYKARA	
Prof.Dr.İlyas OKUR	
Doç.Dr.Nihan KAFA	
Doç.Dr.Melek Gülşah ŞAHİN	

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK 5. İzin belgeleri



Berhan Duzgun

17 Eylül

Cum 12:02

Alıcı:

Sayın hocam,

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi alanımda tezli yüksek lisans öğrencisi Mahmut Berhan Düzgün'üm. Hocam Öğretmen Öz Yeterlik İnancı Ölçeğinizi inceledim. İzin verirseniz ölçeği tez çalışmamda kullanmak istiyorum.

Saygılarımla.



Ibrahim Colak

20 Eylül

Pzt 13:20

Alıcı: Yahya, "Kime: İlker, ben

Sayın Duzgun,

Tarafımızdan geliştirilen "Öğretmen Öz yeterlik İnancı Ölçeği"ni tez çalışmanızda veri toplama aracı olarak kullanabilirsiniz. Ölçeğe ve ölçeğin geçerlik ve güvenirlik bilgilerine ekteki ilgili makaleden ulaşabilirsiniz.

Başarılar dileriz.

Not: Ölçek için verilen izin, kullanım iznidir. Bu izin, Ölçek üzerinde yapısal bir müdahaleyi kapsamamaktadır.

Çolak, I., Yorulmaz, Y. I. & Altınkurt, Y. (2017). Öğretmen Öz yeterlik İnancı Ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 20-32.



Berhan Duzgun

15 Eylül
Çar 11:54

Alıcı: mrtozdem

Sayın Hocam;

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi alanında tezli yüksek lisans öğrencisi Mahmut Berhan DÜZGÜN'üm.Örgütsel Muhalefet Ölçeğinizi inceledim. İzin verirsiniz Örgütsel Muhalefet Ölçeğini tez çalışmam da kullanmak istiyorum.

Saygılarımla.



murat özdemir <

15 Eylül
Çar 12:50

Alıcı: ben

Sayın Berhan DÜZGÜN,

Örgütsel Muhalefet Ölçeğini tez çalışmanızda kullanmanız uygundur.

İyi dileklerle

Prof. Dr. Murat ÖZDEMİR

.....
Hacettepe Üniversitesi/Hacettepe University

Eğitim Fakültesi/Faculty of Education

Eğitim Bilimleri Bölümü/Department of Educational Sciences

Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı/Sub-Department of Educational Administration

Beytepe Yerleşkesi, Çankaya, Ankara, Türkiye

<https://avesis.hacettepe.edu.tr/mrtozdem/yayinlar>

Twitter:

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : Düzgün Mahmut Berhan

Uyruğu :T.C

Eğitim Derecesi

Okul/Program : Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Sınıf Öğrt.

Mezuniyet yılı :2005

Lise : Aksaray Anadolu Öğretmen Lisesi

Üniversite :Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi

Yüksek Lisans :

Doktora :

İş Deneyimi, Yıl : 17 Yıl

Çalıştığı Yer : Aksaray Yeşilova Cumhuriyet İlkokulu

Görev : Müdür Yardımcısı

Yabancı Dil

Yayınlar



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..