

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MUHALEFET DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ**DETERMINING TEACHERS' ORGANIZATIONAL OPPOSITION LEVELS**

Ahmet DİNÇ¹, Abdurrahman YILDIRIM², Fatih ALBAYRAK³, Metin ILGAZ⁴, Merve BİLGİN⁵, Ömer YILDIRIM⁶

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri**Makale Bilgileri****Geliş Tarihi**

22.09.2023

Kabul Tarihi

25.10.2023

Anahtar Kelimeler

Öğretmen, örgüt,
muhalfe

Özet

Araştırma kapsamında İstanbul ilindeki Maltepe, Kartal ve Üsküdar ilçelerindeki 128 öğretmen üzerinde Örgütsel Muhalefet Ölçeği uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel muhalfe düzeyleri üzerinde etkili olan tek değişken "çalışılan okulda görev yapma süresi" olarak belirlenmiştir. Diğer değişkenler olan yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve mesleki kıdem, istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmamıştır. Bu durum, eğitim kurumlarının, araştırmacıların ve politika yapıcıların dikkatini çekebilecek bir bulgudur.

Bu sonuçlar, eğitim kurumları için özellikle uzun süreli görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalfe düzeylerini ele alarak moral ve motivasyonu yükseltecek stratejiler geliştirmeleri gerektiğini göstermektedir. Kurumlar, mentorluk programları, mesleki gelişim fırsatları veya görev değişiklikleri gibi yöntemlerle öğretmenlerin iş tatminini artırabilir. Araştırmacılar için bu sonuçlar, örgütsel muhalfe çok boyutlu bir fenomen olduğunu ve farklı değişkenlerle etkileşime girebileceğini göstermektedir. Özellikle "çalışılan okulda görev yapma süresi" faktörü üzerine daha detaylı çalışmalar yapılabilir.

Article Info**Received**

22.09.2023

Accepted

25.10.2023

Keywords

Teacher,
organization,
opposition

Abstract

Within the scope of the research, the Organizational Dissent Scale was applied to 128 teachers in Maltepe, Kartal and Üsküdar districts of İstanbul. According to the results of the analysis, the only variable that had an impact on teachers' levels of organizational opposition was determined as "the length of time working at the school where they work". Other variables, age, gender, marital status, educational status and professional seniority, did not create a statistically significant difference. This is a finding that may attract the attention of educational institutions, researchers and policy makers.

These results show that educational institutions should develop strategies to increase morale and motivation, especially by addressing the organizational opposition levels of long-term teachers. Institutions can increase teachers' job satisfaction through methods such as mentoring programs, professional development opportunities or job changes. For researchers, these results indicate that organizational dissent is a multidimensional phenomenon and may interact with different variables. More detailed studies can be conducted especially on the "duration of service at the school" factor.

¹ Güzide Yılmaz İlkokulu, İstanbul, e-mail: ahmetdinc_36@hotmail.com, ORCID: 0009-0000-3199-7470 (Sorumlu Yazar)

² Sultantepe Prof. Dr. Cemil Taşçıoğlu Ortaokulu, İstanbul, e-mail: anuman42@hotmail.com, ORCID: 0009-0008-8905-8095

³ Suzan Ahmet Yalın İlkokulu, İstanbul, e-mail: fatihalbayrak66@hotmail.com, ORCID: 0009-0002-1534-7608

⁴ Hesna Gündeş İlkokulu, İstanbul, e-mail: metinilgaz19@hotmail.com, ORCID: 0009-0003-3921-1040

⁵ Yavuztürk İlkokulu, İstanbul, e-mail: merveekupluoglu@gmail.com, ORCID: 0009-0008-1046-0322

⁶ Şehit Mehmet Yılmaz İlkokulu, İstanbul, e-mail: yildirim3662@gmail.com, ORCID: 0009-0001-2617-8347

1. GİRİŞ

Eğitim, toplumun geleceğini şekillendiren temel yapı taşlarından biridir. Bu nedenle, eğitim sektöründeki her bir faktör, geniş bir etki yaratma potansiyeline sahiptir. Öğretmenler, bu sektörün en önemli unsurlarından biridir ve onların iş tatmini, motivasyonu ve örgütsel bağlılığı, eğitim kalitesini doğrudan etkilemektedir (Eşsiz ve Tösten, 2022).

Öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyleri, bu bağlamda oldukça önemli bir yere sahiptir. Örgütsel muhalefet, bir öğretmenin kurumuna veya yönetimine karşı hissettiği memnuniyetsizlik, pasif ya da aktif direniş şeklinde tanımlanabilir. Bu durum, sadece öğretmenlerin kendileri için değil, aynı zamanda öğrenciler ve eğitim sistemini doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedir (İpek, 2020).

Ancak, literatürde bu konuya dair yeterli ve kapsamlı çalışmaların eksik olduğu görülmektedir. Ayrıca, örgütsel muhalefetin farklı değişkenlerle ilişkisi genellikle yeterince incelenmemiştir. Bu çalışma, bu boşluğu doldurmayı amaçlamakta ve eğitim sektöründeki örgütsel muhalefetin anlaşılmasına katkı sağlamayı hedeflemektedir. Bu araştırmanın sonuçları, eğitim kurumlarının, öğretmenlerin iş tatminini ve motivasyonunu artıracak politikalar geliştirmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, bu çalışma, eğitim politika yapıcılar ve araştırmacılar için de önemli veriler sunacaktır. Sonuç olarak, bu araştırma, eğitim sektöründeki örgütsel muhalefetin farklı yönlerini ele alarak, daha geniş kapsamlı ve etkin çözümler sunmayı hedeflemektedir.

1.1.Örgütsel Muhalefet

Kassing (1997), örgütsel muhalefetin, çalışanların yönetimle ayrıştıkları konularda farklı görüşlerini çeşitli yollar ile ifade etmeleri olduğunu belirtmiştir. Kassing'e göre çalışanlar muhalif düşüncelerini yöneticilerine açık bir şekilde ifade edebilir, iş arkadaşlarıyla veya iş yeri dışından başka tanıdıkları ile paylaşabilir, örgüt içinden veya dışından olan güç sahibi makamlara veya medya organlarına bildirebilirler. Kassing (2011), çalışanın muhalefet etme stratejilerini belirleyen bireysel, ilişkisel ve örgütsel nedenlerin yanında inkâr, duygusal dışavurum ve davranışsal ayrılma olarak nitelendirilen duygusal baş etme stratejilerinin de muhalefetleri ile ilişkili olduğunu belirtmiştir. İnkâr davranışı sorunların yarattığı stresi görmezden gelme durumudur. Kısa süreli inkâr etme durumu, stresin azaltılmasında etkili olabilir. Fakat uzun süreli stres durumunda etkili değildir. Böyle bir durumda ise bireyin yaşamış olduğu stres duygusal dışa vurum şeklinde kendini belli eder. Bunun nedeni ise olumsuz duruma odaklanması ile sorunu çözmeye çalışmasıdır. Uzun vadede ise birey

davranışsal ayrılma şeklinde içsel odaklı davranışlarını gerçekleştirir. Bireyin yatay muhalefet etmesi üstleri tarafından dikkate alınmaması nedeniyle gerçekleştirmiş olduğu duygusal dışa vurum ve davranışsal ayrılma davranışı ile ilişkilidir. Çünkü birey güçsüz olduğuna ikna olmuş ve muhalif davranışlarını diğer etkisiz çalışanlara ifade etmeyi seçmiştir. Dışsal muhalefet davranışı duygusal dışa vurum stratejisi ile ilişkilidir. Birey risk almaktan kaçınmış ve kendisini desteklemesi için örgüt dışı izleyiciler bulmuştur. Açık muhalefette ise inkâr, duygusal dışa vurum ve davranışsal ayrılma gibi başa çıkma stratejilerinin kullanılmasına fazla ihtiyaç duyulmadığı görülmektedir

1.2. Örgütsel Muhalefetin Nedenleri

Örgütsel muhalefetin nedenlerine yönelik yapılan araştırma sonuçları benzerdir. Kassing (1997), Örgütsel muhalefete yol açan birçok neden olabileceğini ifade etmiştir. Bu nedenler arasında bazı çalışanların yönetim tarafından daha fazla kabul görmesi, yönetim tarafından kararlara katılım teşvikinin gerçekçi bir niyetle olmaması, çalışanların kararlara katılımlarına belirli sınırlamaların getirilmesi, statü farkı ve kayırmacılığa bağlı olarak bazı çalışanların görüşlerinin daha fazla kabul görmesi gibi nedenler vardır. Ayrıca Kassing ve Armstrong (2002), muhalefetin nedenlerini;

- Etik konular,
- Zararın önlenmesi,
- Çalışanın arkadaşlarına ve kendisine yönelik yapılmış olan haksız uygulamalar,
- Çalışanların örgütsel değişime açık olmaması,
- Çalışan performansının olumsuz bir şekilde değerlendirilmesi,
- Kaynakların adil dağıtılmaması,
- Verilen yanlış kararlar,
- Yöneticilerin etkisizliği,
- Görev dağılımı ve sorumluluk paylaşımındaki adaletsizlikler, olduğunu belirterek

dokuz başlık altında incelemişlerdir. Kassing (2008), adaletsiz uygulamalar, kötü muamele, ihmal içeren davranışlar, haksız yapılan performans değerlendirmeleri, mesleki gelişime yönelik eğitim olanaklarının, sağlık ve güvenlik şartlarının yetersizliği, etik olmayan uygulamalar, kayırmacılık, ırksal ve cinsel taciz, iş yeri dedikodusu, motivasyon ve liderlik eksikliği, olumsuz örgüt iklimi gibi nedenlerin açık ve yatay muhalefete neden olduğunu belirtmiştir. Benzer olarak Yılmaz (2019), öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarının yöneticilerin adil olmamaları, çalışanlara hakaret etmeleri, demokratik kararlar almamaları,

gayrı resmi uygulamalarda bulunmaları ve kayırmacılık davranışları gibi davranışlarından kaynaklandığı sonucuna varmıştır. Öztürk (2020) de yapmış olduğu araştırmada; duyarsız ve yetersiz olan, etik dışı uygulamalarda bulunan, verimli bir iş ortamını sağlayamayan ve işine gerekli önemi vermeyen yöneticilerin bu davranışlarının örgütsel muhalefete neden olduğu sonucuna ulaşmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim sektörü, birçok farklı faktörün etkileşime girdiği karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu faktörlerden biri de öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyleridir. Örgütsel muhalefet, sadece eğitim kurumlarının işleyişi için değil, aynı zamanda öğrencilerin akademik ve sosyal gelişimi için de kritik bir faktördür. Öğretmenlerin işe bağlılığı, motivasyonu ve tatmini, örgütsel muhalefetle doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda, öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerini anlamak, daha etkin eğitim politikaları ve stratejiler geliştirebilmek adına büyük önem taşımaktadır.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerinin farklı değişkenlerle olan ilişkisini detaylı bir şekilde incelemektir. Bu değişkenler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan okulda görev yapma süresi ve mesleki kıdem olarak belirlenmiştir. Araştırma, bu faktörlerin örgütsel muhalefet üzerinde ne tür bir etkisi olduğunu ortaya koymayı amaçlamaktadır. Böylece, eğitim kurumları, politika yapıcılar ve araştırmacılar için rehber niteliğinde veriler sunmayı hedeflemektedir.

1.5. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyleri medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyleri öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyleri çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?

6. Öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyleri mesleki kıdem süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerinin demografik özelliklerle ilişkisinin tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada yöntem olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modele göre iki değişken arasındaki ilişkinin niteliği ortaya konmaktadır (Karasar, 2007).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 – 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Maltepe, Kartal ve Üsküdar Kartal ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 128 öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin demografik yapıya göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Yapıya Göre Dağılımı

Gruplar		f	Yüzde
Yaş	25-35	12	9,38
	36-45	40	31,25
	46-60	76	59,38
Cinsiyet	Kadın	82	64,06
	Erkek	46	35,94
Medeni Durum	Evli	108	84,38
	Bekar	20	15,63
Öğrenim Durumu	Lisans	96	75,00
	Yüksek Lisans	32	25,00
Okulda Görev Yapma Süresi	1-5 yıl	69	53,91
	6-10 yıl	36	28,13
	11-20 yıl	12	9,38
	21 yıl ve üzeri	10	7,81
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	31	24,22
	6-10 yıl	12	9,38
	11-20 yıl	22	17,19
	21 yıl ve üzeri	63	49,22
TOPLAM		128	100

Tablo 1 incelendiğinde 82 kadın katılımcı, 46 erkek katılımcı olmak üzere toplam 128 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Örgütsel Muhalefet Ölçeği: “Örgütsel Muhalefet Ölçeği”, Kassing (2000) tarafından geliştirilip Dağlı (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek toplamda 15 madde olup iki faktörlü yapıya sahiptir. Yatay ve dikey muhalefet olarak boyutlar isimlendirilmiştir. Toplamda açıklanan varyans %42,43 olarak ortaya çıkmıştır. Dağlı (2015) tarafından hesaplanan güvenirlik katsayısı ölçek genelinde 0,849 olarak hesaplanmış, ölçeğin güvenirliğinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.4. Veri Toplama Süreci

Anket formu öğretmenlere Google Form ile iletilmiş ve yanıtlar alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

Çalışmada SPSS 26.0 programı kullanılmış ve analizler Anova ve T-testi ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerinin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel muhalefet	25-35	12	3,0889	,33795	,183	,833
	36-45	40	2,9800	,67671		
	46-60	76	2,9904	,52230		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerinin yaş durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerinin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel muhalefet	Kadın	82	2,9301	,52961	-1,807	,649
	Erkek	46	3,1145	,59573		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerinin cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerinin medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel muhalefet	Evli	108	2,9747	,51468	-1,019	,087
	Bekar	20	3,1133	,76168		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerinin medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerinin öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Öğrenim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel muhalefet	Lisans	96	2,9896	,55359	-,236	,551
	Yüksek Lisans	32	3,0167	,58365		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerinin eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerinin çalışılan okulda görev yapma farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Çalışılan Okulda Görev Yapma Süresi Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Örgütsel muhalefet	1-5 yıl	69	2,9159	,55621	2,716	,048
	6-10 yıl	36	3,0481	,63137		
	11-20 yıl	12	3,3778	,29451		
	21 yıl ve üzeri	10	2,8667	,35416		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerinin çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği

belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 11-20 yıl arası aynı okulda görev yapanların ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerinin mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Örgütsel muhalefet	1-5 yıl	31	3,0602	,48819	,785	,504
	6-10 yıl	12	3,0278	,38293		
	11-20 yıl	22	3,1030	,59548		
	21 yıl ve üzeri	63	2,9217	,60565		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerinin mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Analiz sonuçları öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyleri üzerine birçok değişkeni ele almış ve farklı sonuçlar ortaya koymuştur. Mevcut literatürde bu tür analizler ve sosyal bilimlerde sıklıkla karşımıza çıkan bazı temel değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan okulda görev yapma süresi ve mesleki kıdem) üzerinden genel bir kıyaslama yapılmaktadır.

Literatürde genellikle yaşın iş performansı, motivasyon veya tatmin gibi değişkenler üzerinde etkili olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Ng ve Feldman, 2008). Ancak yapılan analizde yaşın örgütsel muhalefet üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiş. Bu, yaşın örgütsel muhalefet oluşumunda nötr bir faktör olduğunu göstermektedir.

Cinsiyetin iş yaşamında farklı değişkenler üzerinde etkili olduğunu gösteren çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Heilman, 2012). Ancak, yapılan analizde cinsiyetin örgütsel muhalefet düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmadığı görülmüş. Bu da cinsiyetin bu bağlamda nötr bir değişken olduğunu göstermektedir.

Medeni durumun iş tatmini veya iş stresi gibi değişkenler üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Simon, 2002). Yapılan analizde örgütsel muhalefetle ilgili bir farklılık gözlemlenmemiştir. Eğitim durumunun iş performansı, tatmin veya muhalefet üzerinde

genellikle pozitif bir etkisi olduğu belirtilir (Ng ve Feldman, 2009). Fakat yapılan analizde eğitim durumunun örgütsel muhalefet üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Bu değişkenin örgütsel muhalefet düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirtilmiştir. Ortalama puanlara göre 11-20 yıl arası aynı okulda görev yapanların ortalamalarının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu, mevcut literatürde de sıkça rastlanan bir bulgu olabilir, özellikle de çalışanların aynı ortamda daha uzun süre geçirdikçe daha fazla örgütsel sorunlara maruz kaldığı veya daha fazla örgütsel muhalefet geliştirdiği varsayılmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Literatürde mesleki kıdemle iş tatmini veya performansı arasında genellikle bir ilişki olduğu gözlemlenir (Becker, 1960). Ancak yapılan analizde mesleki kıdem ile örgütsel muhalefet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Sonuç olarak, yapılan analizlerin çoğu, sosyal bilimlerde sıklıkla ele alınan bu değişkenlerin örgütsel muhalefet oluşumunda önemli bir rol oynamadığını göstermektedir. Ancak, çalışılan okulda görev yapma süresi örgütsel muhalefet düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip gibi görünmektedir. Bu, gelecekte bu değişken üzerine daha fazla odaklanılması gerektiğini göstermektedir.

4.1. Öneriler

Eğitim kurumları için öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerinin sadece "çalışılan okulda görev yapma süresi" ile anlamlı bir fark göstermesi önemli bir bulgudur. Uzun süre aynı okulda çalışan öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerinin yüksek olması, moral ve motivasyon düşüklüğüne yol açabilecek bir durumdur. Kurumlar, bu öğretmenler için mentorluk programları, mesleki gelişim fırsatları veya görev değişiklikleri gibi stratejiler uygulayabilir.

Politika yapıcılar, öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerini azaltmaya yönelik stratejiler geliştirebilir. Uzun süre aynı okulda çalışan öğretmenler için belki de sıralı izinler, görev değişimleri veya öğretmen değişim programları gibi politikalar oluşturulabilir.

Öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyleri toplum ve medya için de bir ilgi alanı olabilir. Öğretmenlerin iş tatmininin ve motivasyonunun yüksek olması, dolaylı yoldan öğrenci başarısını da etkileyecektir. Toplum ve medya, bu konuyu gündeme getirerek ilgili tarafları harekete geçmeye teşvik edebilir.

KAYNAKÇA

- Becker, G. S. (1960). An economic analysis of fertility. *Demographic and Economic Change in Developed Countries*, 11, 209–231.
- Dağlı, A. (2015). Örgütsel muhalefet ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53), 198-218.
- Eşsiz, İ. ve Tösten, R. (2022). Okullarda örgütsel muhalefete yönelik yapılan araştırmaların meta-sentez yöntemiyle incelenmesi. *Current Research in Social Sciences and Humanities*, 1(1), 76–94.
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135.
- 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
- Kassing, J. W. (2000). Investigating the relationship between superior-subordinate relationship quality and employee dissent. *Communication Research Reports*, 17(1), 58-69.
- Karasar N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kassing, J. W. (1997). Articulating, antagonizing, and displacing: A model of employee dissent. *Communication Studies*, 48(4), 311-332.
- Kassing, J. W. (2011). Stressing out about dissent: Examining the relationship between coping strategies and dissent expression. *Communication Research Reports*, 28(3), 225-234.
- Kassing, J. W. ve Armstrong, T. A. (2002). Someone's going to hear about this: Examining the association between dissent-triggering events and employees' dissent expression. *Management Communication Quarterly*, 16(1), 39-65.
- Kassing, J. W. (2008). Consider this: A comparison of factors contributing to employees' expressions of dissent. *Communication Quarterly*, 56(3), 342-355
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392–423.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2009). How broadly does education contribute to job performance? *Personnel Psychology*, 62(1), 89–134.
- Öztürk, O. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel muhalefetin nedenlerine ilişkin görüşleri (Sakarya ili örneği)*. (yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Simon, R. W. (2002). Revisiting the relationships among gender, marital status, and mental health. *AJS; American journal of sociology*, 107(4), 1065–1096.
- Yılmaz, T. (2019). *İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri: Hakkâri ili örneği* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.