

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ GÜVENCESİ ALGILARI İLE
MESLEKİ BENLİK SAYGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİDE
ÖRGÜTSEL MUHALEFETİN ARACILIK ETKİSİ

Doktora Tezi

Hazırlayan
Reyhan GEÇDOĞAN YILMAZ

Danışman
Doç. Dr. Bahri AYDIN

BOLU, Şubat-2020

KABUL VE ONAY**DOKTORA TEZİ ONAY FORMU**

Reyhan GEÇDOĞAN YILMAZ tarafından hazırlanan "Sınıf Öğretmenlerinin İş Güvencesi Algısı İle Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişkide Örgütsel Muhalefetin Aracılık Etkisi" adlı çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir. (07.02.2020)

Akademik Ünvan ve Adı Soyadı**İmza**

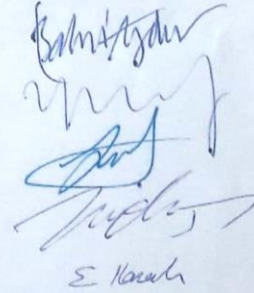
Üye (Tez Danışmanı) :Doç. Dr. Bahri AYDIN

Üye :Prof. Dr. Yusuf CERİT

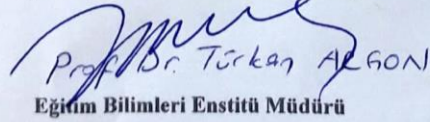
Üye :Prof. Dr. Soner POLAT

Üye :Dr. Öğr. Üyesi Nuri AKGÜN

Üye :Dr. Öğr. Üyesi Ender KAZAK


E. Kazak

Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı


Prof. Dr. Türkan ALGON
Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN

Doktora tezi olarak sunduğum, ‘‘Sınıf Öğretmenlerinin İş Güvencesi Algıları ile Mesleki Benlik Saygıları Arasındaki İlişkide Örgütsel Muhalefetin Aracılık Etkisi’’ adlı çalışmada etik ve bilimsel kurallara uyduğumu, farklı kaynaklardan alıntı yaptığımda atıfta bulunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, doktora tez çalışmasının bir kısmının ya da tamamının hiç bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığımı beyan ederim.

07/02/2020



Reyhan GEÇDOĞAN YILMAZ

İTHAF

Tez çalışmam ve hayatım boyunca yanımda olan, yardımlarını esirgemeyen ailem, eşim
ve canım kızıma ithaf ederim.

TEŞEKKÜR

Doktora öğrenimim süresince ve tezimin her aşamasında bana rehberlik eden danışman hocam Doç. Dr. Bahri AYDIN'a saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Araştırmam süresince rehberlik eden ve araştırmama katkı sağlayan tez komisyonu hocalarım Prof. Dr. Yusuf Cerit ve Dr. Öğr. Üyesi Nuri AKGÜN'e saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Doktora öğrenimim süresince yardımlarını esirgemeyen hocalarım, Prof. Dr. Türkan ARGON, Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN ve Prof. Dr. Salih Paşa MEMİŞOĞLU'na saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Tez çalışmam süresince manen yanımda olan ve beni sürekli destekleyen eşim, kızım, babam ve kardeşlerime teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN.....	ii
İTHAF	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar DİZİNİ.....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiv
SİMGELER DİZİNİ	xv
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xvi
ÖZET	xvii
ABSTRACT.....	xix
I. BÖLÜM.....	1
1. Giriş	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	8
1.2.1. Alt problemler.....	9
1.3. Araştırmanın Önemi	10
1.4. Sayıtlılar	14
1.5. Sınırlılıklar.....	14
1.6. Tanımlar	14
II. BÖLÜM	16
2. Kuramsal Temeller ve İlgili Literatür.....	16
2.1. Mesleki Gelişim Kuramları	16
2.1.1. Özellik -Faktör Kuramı.....	16

2.1.2. Ginzberg ve Arkadaşlarının Süreç Kuramı.....	18
2.1.3. Super'in Kariyer Gelişimi Kuramı	20
2.1.4. Roe'nun İhtiyaçlar Kuramı	21
2.1.5. Holland'ın Tipolojik Kuramı	23
2.1.6. Gottfredson Daraltma-Uzlaştırma Kuramı	26
2.2. Meslek Seçiminin Önemi	28
2.3. Mesleki Benlik Saygısı.....	31
2.3.1. Benlik ve benlik saygısı	32
2.3.2. Mesleki benlik ve mesleki benlik saygısı	35
2.3.3. Öğretmenlik mesleği ve mesleki benlik saygısı	38
2.3.4. Mesleki benlik saygısının bireysel ve örgütsel faydaları.....	41
2.4. Örgütsel Muhalefet.....	43
2.4.1. Örgütsel muhalefet.....	43
2.4.2. Örgütsel muhalefet kuramları	48
2.4.2.1. Örtük (Gizil) Kontrol Kuramı	48
2.4.2.2. Bağımsız Düşünme Kuramı	50
2.4.2.3. Ayrılma-Dile Getirme-Sadakat Kuramı	52
2.4.3. Örgütsel muhalefetin nedenleri.....	53
2.4.4. Örgütsel muhalefet stratejileri	57
2.4.4.1. Haber uçurma	57
2.4.4.2. Dikey muhalefet (Açıkça belirtilmiş muhalefet).....	58
2.4.4.3. Yatay muhalefet (Gizli muhalefet).....	61
2.4.4.4. Yer değiştirmiş muhalefet	63
2.4.5. Örgütsel muhalefetin bireysel ve örgütsel faydaları	64
2.4.6. Örgütsel muhalefetin bireysel ve örgütsel sakıncaları	66
2.5. İş Güvencesi	69

2.5.1. İş güvencesi.....	69
2.5.2. Kamuda iş güvencesi	72
2.5.3. İş güvencesi algısının bireysel ve örgütsel faydaları	77
2.5.4. İş güvencesi algısının bireysel ve örgütsel sakıncaları	82
2.6. İş Güvencesi ile Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki	83
2.7. Örgütsel Muhalefet ile Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişki.....	85
2.8. İş Güvencesi ile Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişki	88
2.9. İş Güvencesi ile Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişkide Örgütsel Muhalefetin Aracılık Etkisi	91
2.10. İlgili Araştırmalar	93
2.10.1. Yurt dışında yapılan araştırmalar.....	94
2.10.1.1. Mesleki benlik saygısı ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar	94
2.10.1.2. Örgütsel muhalefet ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar.....	95
2.10.1.3. İş güvencesi ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar	98
2.10.2. Yurt içinde yapılan araştırmalar	99
2.10.2.1. Mesleki benlik saygısı ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar	99
2.10.2.2. Örgütsel muhalefet ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar	105
2.10.2.3. İş güvencesi ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar	111
III. BÖLÜM.....	116
3. Yöntem.....	116
3.1. Araştırma Modeli.....	116
3.2. Evren ve Örneklem.....	117
3.3. Veri Toplama Araçları.....	120
3.3.1. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği	121
3.3.2. Örgütsel Muhalefet Ölçeği.....	122
3.3.3. İş Güvencesi Algısı Ölçeği'nin Geliştirilme Aşamaları	124

3.3.3.1. İlgili literatürün taranması	124
3.3.3.2. Madde havuzunun oluşturulması	124
3.3.3.3. Aday ölçek için uzman görüşü alınması	125
3.3.3.4. Kapsam geçerliği.....	125
3.3.3.5. Yapı geçerliği	129
3.4. Verilerin Toplanması.....	136
3.5. Verilerin Analizi	137
IV. BÖLÜM.....	141
4. Bulgular ve Yorumlar	141
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	141
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	142
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	144
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	146
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	147
4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	150
4.7. Yedinci Alt probleme ilişkin Bulgular ve Yorumlar	154
4.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	158
V. BÖLÜM	172
5. Tartışma, Sonuç ve Öneriler	172
5.1. Tartışma.....	172
5.1.1. Sınıf öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı, örgütsel muhalefet ve iş güvencesi algılarına ilişkin tartışma	172
5.1.2. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişkiye ilişkin tartışma	175
5.1.3. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiye ilişkin tartışma.....	176

5.1.4. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiye ilişkin tartışma	177
5.1.5. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının örgütsel muhalefet algılarını etkileme düzeyine ilişkin tartışma	178
5.1.6. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algılarının mesleki benlik saygılarını etkileme düzeyine ilişkin tartışma	179
5.1.7. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının mesleki benlik saygılarını etkileme düzeyine ilişkin tartışma	180
5.1.8. Örgütsel muhalefetin iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide aracılık rolüne ilişkin tartışma.....	181
5.2. Sonuç ve Öneriler	182
5.2.1. Sınıf öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı, örgütsel muhalefet ve iş güvencesi algılarına ilişkin sonuçlar ve öneriler.....	182
5.2.2. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişkiye ilişkin sonuçlar ve öneriler	184
5.2.3. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiye ilişkin sonuçlar ve öneriler.....	184
5.2.4. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiye ilişkin sonuçlar ve öneriler	185
5.2.5. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının örgütsel muhalefet algılarını etkileme düzeyine ilişkin sonuçlar ve öneriler	186
5.2.6. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algılarının mesleki benlik saygılarını etkileme düzeyine ilişkin sonuçlar ve öneriler.....	186
5.2.7. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının mesleki benlik saygılarını etkileme düzeyine ilişkin sonuçlar ve öneriler	187
5.2.8. Örgütsel muhalefetin iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide aracılık rolüne ilişkin sonuçlar ve öneriler.....	188
5.2.9. Yapılacak araştırmalara yönelik öneriler	189
KAYNAKÇA.....	191

EKLER.....	239
EK 1: Kişisel Bilgi Formu	239
EK 2: Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği.....	240
EK 3: Örgütsel Muhalefet Ölçeği.....	241
EK 4: İş Güvencesi Algısı Ölçeği.....	242
EK 5: Etik Kurul İzni.....	243
EK 6: Araştırma İzni.....	244
EK 7: Ölçek İzinleri.....	246



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 2. 1. Örgütsel muhalefeti tetikleyen olaylar tipolojisi.....	54
Tablo 2. 2. Kamu çalışanı düşüncesinin bürokrasi ve işletmecilerde karşılaştırılması.	75
Tablo 2. 3. İş güvencesizliğinin tutum ve davranışlara etkisi	78
Tablo 3. 1. Sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımları	118
Tablo 3. 2. Sınıf öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre dağılımları	118
Tablo 3. 3. Sınıf öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre dağılımları.....	118
Tablo 3. 4. Sınıf öğretmenlerinin sendika üyeliği değişkenine göre dağılımları	119
Tablo 3. 5. Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre dağılımları	119
Tablo 3. 6. Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre dağılımları	120
Tablo 3. 7. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği ve alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları	121
Tablo 3. 8. Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları	123
Tablo 3. 9. 0,05 anlamlılık düzeyi için kapsam geçerlik ölçütleri	126
Tablo 3. 10. İş Güvencesi Algısı Ölçeği maddelerine ilişkin uzman görüşleri.....	127
Tablo 3. 11. İş Güvencesi Algısı Ölçeği maddelerine ilişkin kapsam geçerlik oranlarının hesaplanması.....	128
Tablo 3. 12. İş Güvencesi Algısı Ölçeği'nin %27'lik alt-üst grup farkına ilişkin bağımsız t testi sonuçları	130
Tablo 3. 13. İş Güvencesi Algısı Ölçeği'nin Kaiser-Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett's Sphericity testi sonuçları	131
Tablo 3. 14. İş Güvencesi Algısı Ölçeği'nin ortak varyans değerleri	132
Tablo 3. 15. İş Güvencesi Algısı Ölçeği'nin faktör analizi sonuçları ve düzeltilmiş madde toplam korelasyonları	132
Tablo 3. 16. İş Güvencesi Algısı Ölçeği'nin güvenilirlik katsayısı.....	134
Tablo 3. 17. Doğrulayıcı faktör analizinde kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve kabuledilebilirlik değerleri	135
Tablo 3. 18. Mesleki Benlik Saygısı, Örgütsel Muhalefet ve İş Güvencesi Algısı ölçeklerinin değerlendirilmesine ilişkin kriterler	138
Tablo 3. 19. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki düzeyinin değerlendirilmesine ilişkin kriterler	138

Tablo 3. 20. Mesleki Benlik Saygısı, Örgütsel Muhalefet ve İş Güvencesi Algısı ölçeklerinin güvenilirliklerinin değerlendirilmesine ilişkin kriterler.	139
Tablo 3. 21. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonuçlarının değerlendirilmesine ilişkin kriterler	139
Tablo 3. 22. Mesleki Benlik Saygısı, Örgütsel Muhalefet ve İş Güvencesi Algısı ölçeklerine ait çarpıklık ve basıklık değerleri	140
Tablo 4. 1. Sınıf öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı, örgütsel muhalefet ve iş güvencesine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.....	141
Tablo 4. 2. İş güvencesi algısı ile örgütsel muhalefet algısı arasındaki ilişkiye ilişkin Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi sonuçları.....	143
Tablo 4. 3. Örgütsel muhalefet algısı ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkiye ilişkin Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi sonuçları.....	144
Tablo 4. 4. İş güvencesi algısı ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkiye ilişkin Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi sonuçları.....	146
Tablo 4. 5. İş güvencesi algısının örgütsel muhalefeti etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları.....	147
Tablo 4. 6. İş güvencesi algısının Dikey Muhalefet alt boyutunu etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları	148
Tablo 4. 7. İş güvencesi algısının Yatay Muhalefet alt boyutunu etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları	149
Tablo 4. 8. Örgütsel muhalefetin mesleki benlik saygısını etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları	150
Tablo 4. 9. Dikey ve Yatay muhalefet alt boyutlarının Mesleği Kabul alt boyutunu etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları	151
Tablo 4. 10. Dikey ve Yatay Muhalefet alt boyutlarının Mesleğin Değeri alt boyutunu etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları	152
Tablo 4. 11. Dikey ve Yatay Muhalefet alt boyutlarının Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutunu etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları	153
Tablo 4. 12. İş güvencesi algısının mesleki benlik saygısını etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları	155

Tablo 4. 13. İş güvencesi algısının Mesleği Kabul alt boyutunu etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları	155
Tablo 4. 14. İş güvencesi algısının Mesleğin Değeri alt boyutunu etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları	156
Tablo 4. 15. İş güvencesi algısının Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutunu etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları.....	157
Tablo 4. 16. Araştırmada tasarlanan modele ilişkin standartlaştırılmış path analizi sonuçları	160
Tablo 4. 17. İş güvencesi algısı ile örgütsel muhalefetin mesleki benlik saygısı değişkenine doğrudan, dolaylı ve toplam etki sonuçları	161
Tablo 4. 18. İş güvencesi algısının mesleki benlik saygısının alt boyutlarına etkisine ilişkin path analizi sonuçları.....	163
Tablo 4. 19. İş güvencesi algısının örgütsel muhalefetin Dikey ve Yatay Muhalefet alt boyutlarına etkisine ilişkin standartlaştırılmış path analizi sonuçları ...	165
Tablo 4. 20. Araştırmada tasarlanan modelin alt boyutlar arası etkilerine ilişkin standartlaştırılmış path analizi sonuçları	167
Tablo 4. 21. İş güvencesi algısı ile örgütsel muhalefet alt boyutlarının mesleki benlik saygısının alt boyutlarına doğrudan, dolaylı ve toplam etki sonuçları..	169

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2. 1. Holland'a göre kişilik tiplerinin gelişimi	25
Şekil 2. 2. Örgütsel muhalefet süreci modeli	46
Şekil 3. 1. Örgütsel muhalefetin iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide aracılık rolüne ilişkin tasarlanan model.....	117
Şekil 3. 2. İş Güvencesi Algısı Ölçeği özdeğer çizgi grafiği.....	133
Şekil 3. 3. İş güvencesi algısı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi diyagramı.....	135
Şekil 4. 1. Örgütsel muhalefetin iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide aracılık rolüne ilişkin model	158
Şekil 4. 2. İş güvencesi algısı ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık etkisini gösteren path analizi diyagramı.....	159
Şekil 4. 3. İş güvencesinin mesleki benlik saygısının alt boyutları üzerindeki etkisini gösteren path analizi diyagramı	162
Şekil 4. 4. Ölçeklerin alt boyutları bazında etkilerini gösteren path analizi diyagramı	164
Şekil 4. 5. Araştırmada tasarlanan aracılık modeline ilişkin path analizi diyagramı .	166

SİMGELER DİZİNİ

αCronbach's Alpha Katsayısı
dfSerbestlik Derecesi
fFrekans
Fİki Dağılım Arasındaki Mesafe
NEvren
pAnlam Düzeyi
rPearson İlişki (Korelasyon) Katsayısı
RÇoklu Korelasyon Katsayısı
R ²Çoklu Açıklayıcılık (Belirleyicilik) Katsayısı
ssStandart Sapma
\bar{x}Aritmetik Ortalama
%Yüzde
χ^2Ki Kare
χ^2/sdKi-kare / serbestlik derecesi

KISALTMALAR DİZİNİ

AMOS.....	Analysis of Moment Structures
AGFI.....	Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi
CFI.....	Comparative Fit Index / Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
GFI.....	Uyum iyiliği indeksi
IFI.....	Incremental Fit Index/ Fazlalık Uyum İndeksi
KGO.....	Kapsam Geçerlik Oranı
KMO.....	Kaiser-Meyer-Olkin Katsayısı
NFI	Normed Fit Index / Normlaştırılmış Uyum İndeksi
NNFI.....	Non-normed Fit Index / Normlaştırılmamış Uyum İndeksi
RFI.....	Relative Fit Index/ Görelî Uyum İndeksi
RMSEA.....	Root Mean Square Error Of Approximation / Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences

ÖZET

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ GÜVENCESİ ALGILARI İLE MESLEKİ BENLİK SAYGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL MUHALEFETİN ARACILIK ETKİSİ

GEÇDOĞAN YILMAZ, Reyhan

Doktora Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Bahri AYDIN

Şubat-2020, xx+246

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık rolünün olup olmadığının belirlenmesidir. Araştırma betimsel- ilişkisel tarama modeli kullanılarak yürütülmüştür. Araştırma evrenini 2018–2019 Eğitim-Öğretim yılında Amasya il merkezinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu ilkokullarında görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma, evrenin ulaşılabilir olması nedeniyle evren üzerinde, Amasya il merkezinde bulunan 14 ilkokul ve toplam 211 sınıf öğretmeni ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu”, Arıca (1999) tarafından geliştirilen “Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği”, Kassing’in (2000) geliştirdiği “Örgütsel Muhalefet Ölçeği” ve araştırmacı tarafından geliştirilen “İş Güvencesi Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 22 ve AMOS 23 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım gösterdiği saptandığından parametrik testler kullanılmıştır. İki değişken arasındaki ilişkiyi yorumlamak için basit korelasyon teknikleri kullanılmıştır. Pearson korelasyon analizi ve regresyon analizi ile araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki test edilmiştir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler YEM modeli kurularak yol analizleri ile hesaplanmıştır. Ayrıca, örgütsel

muhalefetin, aracılık etkisinin olup olmadığını test etmek için YEM analizi kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre; sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının ve Örgütsel Muhalefet Ölçeği toplam, Dikey Muhalefet ve Yatay Muhalefet alt boyutlarında görüşlerinin “Katılıyorum” düzeyinde olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca sınıf öğretmenleri yatay muhalefet davranışından çok dikey muhalefet davranışı sergilemektedirler. Sınıf öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği toplam ve Mesleki Kabul, Mesleğin Değerin ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutlarında görüşleri “Kesinlikle katılıyorum” düzeyindedir. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin görüşleri Mesleğin Değeri alt boyutunda en yüksek ortalamaya sahiptir.

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygıları arasında düşük ve pozitif düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları mesleki benlik saygılarını yordamaktadır. Örgütsel muhalefetin iş güvencesi algısı ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide kısmi aracı olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, Dikey muhalefet alt boyutunun iş güvencesi algısı ile Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutu arasındaki ilişkide kısmi aracı olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki benlik saygısı, örgütsel muhalefet, iş güvencesi, sınıf öğretmeni

ABSTRACT**THE INTERMEDIATIONAL EFFECT OF ORGANIZATIONAL DISSENT IN
THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SECURITY PERCEPTION AND
PROFESSIONAL SELF RESPECT OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS**

GEÇDOĞAN YILMAZ, ReyhanPhd Thesis Department of Educational Sciences

Educational Administration Thesis Supervisor: Doç. Dr. Bahri AYDIN

February-2020, xx +246

This research main objective is to determine whether or not organizational dissent is an intermediary in the relationship between job security perception and professional self respect of elementary school teachers. This research has been conducted using a descriptive-relational model. The population of the research consists of elementary school teachers in Amasya city center working in public schools managed by Ministry of National Education, Turkey. Since this population is accessible, this research has been conducted on 211 elementary school teachers from 14 elementary schools located in Amasya city center.

The data collection tools used in this research are; “Personal Information Form”, “Professional Self Respect Scale” defined by Arıcak (1999), “Organizational Dissent Scale” defined by Kassing (2000) and “Perception of Job Security Scale” defined by the author. The collected data was analyzed using SPSS 22 and AMOS 23. Parametric tests have been used in this research determination that skewness and kurtosis values have a normal distribution. Simple correlation methods have been used to interpret the relation between two variables. The relationship between dependent and independent variables of this research has been tested path analysis within SEM. Furthermore, YEM analysis has been used to see whether organizational dissent has an intermediary effect or not.

Based on statistical findings, our conclusions are; perception of job security and Organizational Dissent Scale in elementary school teachers in total, Vertical

Dissent and Horizontal Dissent subdimensions, are in “I agree” level. In addition, elementary school teachers are more likely to show vertical dissent behavior than horizontal behavior. For elementary school teachers, Professional Self Respect Scale in total, and in Embracing The Profession, Value of Profession and Belief in Functionality of Profession subdimensions are in “I definitely agree” level. In addition, Value of Profession subdimension had the highest average for elementary school teachers.

Our final conclusion would be; there is a positive and low relation between perception of job security and professional self respect. Professional self respect of elementary teachers can be predicted by perception of job security. It is concluded that organizational dissent can be a partial mediator between perception of job security and professional self respect. It is also concluded that Vertical Dissent subdimension can be a partial mediator in the relationship between the perception of job security and the Belief in Functionality of the Profession subdimension.

Key Words: Professional self respect, organizational dissent, job security, elementary school teacher

I. BÖLÜM

1. Giriş

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, alt problemleri, önemi, sayıtları, sınırlılıkları ve araştırma konusu ile ilgili kavramların tanımlamalarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

İnsanlar birlikte yaşamak, farklı ihtiyaçlarını karşılamak zorunda olduklarından çeşitli örgütler kurmak durumunda kalmışlardır. Kurulan bu örgütler yaşanan dönemdeki ekonomik, sosyal, siyasal ve teknolojik gelişmelere göre değişimler geçirmektedir. Her gelişme ve değişim örgütün girdi ve çıktısını etkilemektedir. Örgütler ayakta kalmak ve rekabet avantajı sağlayabilmek için bu değişimlere ayak uydurmak zorundadır. Eğitim örgütleri de hedeflediği amaçlara ulaşmak ve bulunduğu çağa ayak uydurmak için ihtiyaç duyduğu öğretmen profilini yetiştirmek ve geliştirmek durumundadır. Aksi takdirde eğitimde geri kalmış, çağa ayak uyduramamış eğitim sistemi her alanda ve her anlamda geri kalmayı da beraberinde getirecek, olumsuz sonuçları eğitim sistemi ile doğrudan ve dolaylı tüm sistemleri etkileyecektir. Eğitim sistemindeki gelişim ve değişimde en kritik rolü üstlenenlerin öğretmenler olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Öğretmenlik mesleği girdisi ve çıktısı insan olan ve insani özellikleri de barındırmayı da gerektiren bir meslektir. Yani öğretmenin sadece öğretme yeterliliğinin olması o mesleği yapabilmesi için yeterli değildir. Kişiliği, duruşu, tavrı, tutumu ve hatta bakışı bile onu sürekli izleyen öğrencilere örnek teşkil

etmektedir. Eğer bu öğretmen bir sınıf öğretmeni ise anne ve babadan sonraki ikinci anne ve baba rolünü üstlenme sorumluluğunu da taşımaktadır.

Öğretmenlerin mesleklerini sevmeleri, gerekli mesleki bilgi ve becerilere sahip olmaları, yeniliklere açık olmaları ve yaratıcı olmaları beklenir (Gençtanırım Kurt ve Gürten, 2016). İyi öğretmenler hazine gibidir, ancak okul yönetimi öğretmene destek sunmuyor sadece öğretmeni eleştiriyor ve öğretmeni kaybedenler gibi hissettiriyor ise öğretmen de kendisine, öğrencilerine ve çevresine benlik saygısı veremeyen bir zehir olabilir (Lewis, 1988). Bir okulun başarı ya da başarısızlığında en önemli faktör öğretmendir. “Bir okul ancak öğretmenleri kadar iyidir” demek yanlış olmayacaktır (Uygun, 2013). Eğitim sistemimize yön veren, istedik davranış değiştirme sürecinin anahtar rolünü üstlenen hiç şüphesiz ki öğretmendir. Öğretmen kalitesinin öğrenci ve eğitimin kalitesine yansıtacağından hareketle, öğretmenlerimizin kazanamadığı istedik davranışların öğrenciye kazandırılacağı düşünülemez. Şöyle ki, haksızlık karşısında susan bir öğretmen, haksızlığa karşı çıkmayan öğrenciler yaratır. Mesleğine saygı duymayan öğretmen, öğretmenlik mesleğine algısı olumsuz bireyler yetiştirebilir.

Eğitimde hedeflenen amaçlara ulaşılması, mesleğini kendine yakıştıran, mesleğinin saygın ve önemli olduğuna inanan ve mesleğini kişiliği ile özdeş gören öğretmenler ile gerçekleştirilebilir (Okan ve Döğür, 2017). Eğitimin üç sacayağından biri öğretmendir demek yanlış olmaz. Eğitime rehberlik eden, süreci yöneten ve amaçlanan hedeflere ulaşmayı sağlayan anahtar kavram öğretmendir. Öğretmen mesleğine ne kadar saygı duyuyor ve değer veriyor ise yaptığı işi ve muhataplarını o derece ciddiye alacaktır. Mesleğini kendine yakıştırmıyor ya da yaptığı görevin önemi ile ilgili farkındalığı yok ise bu durum eğitimin çıktılarında olumsuz olarak yansıtacaktır. Bu noktada mesleki benlik saygısı kavramı, bireyin mesleğine verdiği değeri ve önemi ifade ederek (Arıca, 1999) eğitimde hedeflenen amaçlara ulaşılması için gerekli bir öğretmen yeterliği olarak ele alınabilir. Mesleki benlik saygısı, bireyin iş ile ilgili kişiler arası ilişkilerde yeterlik ve kendi rol beklentilerini elde etme becerilerini kendi algılarına göre değerlendirmesine dayanan, iş rolünde değere ilişkin organize görüşür (Kunes-Connel, 1991). Carmel (1997) mesleki benlik saygısını; bireyin mesleki

yeterlilik, performans ve mesleki değer ile ilgili olumlu-olumsuz bireysel bir tutumu olarak tanımlar.

Yapılan çalışmalar mesleki benlik saygısının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumu (Girgin, Akamca, Ellez ve Oğuz, 2010), öğretmen adaylarının okudukları bölümden memnuniyet duyduklarında mesleki benlik saygılarının da yüksek olduğunu (Arıca ve Dilmaç, 2003), öğretmenlik mesleğini gönüllü olarak seçmeyen ve öğretmenliği tercih etme sırasının mesleki benlik saygısını etkilediğini (Uslu (2015) saptamışlardır. Ayrıca öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının orta düzeyde olduğunu (Baloğlu, Karadağ, Çalışkan ve Korkmaz, 2006; Irmak 2015; Kiriş, 2016), öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği'nin alt boyutu olan Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutum ve Davranışlar, Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Değerlendirmelere ve Öğretmenlik Mesleğinden Duyulan Genel Memnuniyet Düzeyine ilişkin görüşlerinin katılıyorum düzeyinde olduğunu (Cesur (2007), öğretmenlerin mesleki benlik saygısı düzeylerin yüksek olduğunu (Camadan, Baştopçu, Tosun, Yangın ve Kılıç, 2018) tespit etmişlerdir. Yapılan bu çalışmalar değerlendirildiğinde öğretmenlerin mesleki benlik saygılarına ilişkin görüşlerinin “Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir ve öğretmenlerin mesleki benlik saygısı düzeylerini etkileyen farklı değişkenlerin olup olmadığının belirlenmesi gerekir.

Mesleki benlik saygısı sadece mesleğini değerli ve saygın görme olarak görülmemeli, bireysel ve toplumsal değerlerden ayrı düşünülmemelidir. Payne (2007)'de örgüt temelli benlik saygısı ile muhalif davranışların ilişkisini araştırdığı çalışmasında, örgüt temelli benlik saygısı yüksek çalışanların, düşük ve orta düzeyde benlik saygısına sahip çalışanlara göre daha fazla muhalif davranış sergilediklerini saptamıştır. Bozali ve Camadan (2018)'de yaptıkları çalışmada, mesleki benlik saygısı ile destekleyici ve müdahaleci rol fazlası davranış arasında bir ilişki saptamışlardır. Yüksek düzeyde mesleki benlik saygısına sahip öğretmenler destekleyici ve müdahaleci davranışları diğer meslektaşlarına göre daha fazla göstermektedirler. Mesleki benlik saygısı yüksek öğretmenler örgütlerinde bir problem gördüklerinde ya da işlerin kötüye gittiğini hissettiklerinde kendilerinde bu durumu dile getirme sorumluluğu hissetmektedirler. Shahinpoor ve Matt (2007)'ye göre, sosyal ve örgütsel sistemlerin

sorunlarının çözümünde anahtar kavram sürekli olarak mevcudu yüceltenler değil, eleştirel bakabilen aydın çalışanlardır. Örgütsel muhalefette de örgüt elemanları, yöneticisi gibi düşünmediklerinde de görüş ve düşüncelerini özgürce ifade edebilmektedirler. Bu nedenle örgütsel muhalefetin mesleki benlik saygısı ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Örgütsel muhalefet kavramı da yöneticisi gibi düşünmeyen üyelerin farklı düşüncelere sahip olabileceğini ve bu görüşlerini özgürce dile getirebilmesini ifade eder (Garner, 2012). Graham (1983) muhalifleri, örgütsel sorun ve uygulamalar kendi vicdanlarının kabul eşiğini aştığında muhalif görüşlerini açıklayabilenler olarak tanımlamaktadır. Örgütteki uygulama ve politikalar konusunda çalışanların anlaşmazlık ve aykırı düşüncelerinin ifade edilmesini içeren çalışan sesinin bir biçimi örgütsel muhalefettir (Kassing, 2002). Bu açıklamalar ışığında, örgütsel muhalefetin mesleki benlik saygısı ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenin sadece öğretimsel görevini yerine getirebilecek yetkinlikte olması yeterli değildir aynı zamanda kendisini ifade etmesi de önemlidir (Turan, 2004). Her bireyin farklı hedef ve beklenti ile örgüte gelmesi bazı anlaşmazlık ve fikir ayrılıklarını beraberinde getirir (Özdemir, 2010). Örgütte çalışan bireylerin örgütü sadece ekmek parası kazanılan bir yer olmaktan ziyade kararlara katıldığı, fikir ve önerilerini sunduğu sosyal bir çevre niteliğine büründürmek gerekir (Tosun, 1990). Küresel dünya insanını sadece maddi güdüler ile güdülemek artık yeterli görülmemektedir, birey düşüncelerine değer veren, kendisini saygın gören ve aykırı düşüncelerinin bile desteklendiği örgütlerde kendini mutlu ve memnun hissetmektedir. Örgüte farklı çevre ve geçmişlerden gelen örgüt üyeleri, farklı düşünce ve görüşlerini örgütte seslendirebilme imkânı bulduğunda örgütsel gelişme, değişme ve demokrasi açısından örgütü beslerler (Kassing, 2002). Bu açıklamalar ışığında örgütsel muhalefet, bireyin örgütte hissettiği memnuniyetsizliği dile getirmesini sağlayan bir kavramdır.

Örgütsel muhalefet örgüt içindeki bireyin örgütteki farklı görüş ve uyuşmazlıkları dile getirmesi sayesinde, örgüt içi demokrasiye ve örgüt içi sorunların çözümüne katkı sağlar (Kassing, 1997). Eğitim örgütlerinde örgütsel muhalefetin varlığını, eğitimsel sorunların dışı vurumu olarak görülebilir ve örgütsel muhalefetin yoğun olduğu örgütlerde de örgütsel demokrasinin egemen olduğu yorumu yapılabilir

(Özdemir, 2010). Örgütsel demokrasi, örgütteki bireylerin yönetime ve örgüt süreçlerine katılımını (Harrison ve Freeman, 2004) ve örgütte ters ve aykırı düşen görüş ve düşüncelerin de yaşama hakkı bulunduğunu (Sönmez, 2008) ifade eder. Örgütsel demokrasi örgütteki bireylerin sesini duyurabilmesine olanak sağlar (Yazdani, 2010). Muhalif öğretmen davranışının, öğretmenlerin meslekî değerlerinin oluşmasında öneminin büyük olduğu söylenebilir (Kadı ve Beytekin, 2015). Ancak örgüt üyeleri buldukları örgütte uzun süreli istihdam garantisine sahip ise bu garantiden güç almak suretiyle muhalif düşüncelerini üstlerine ifade etmekten çekinmezler (Özdemir, 2010).

İş güvencesi kavramının iş sözleşmesinin geçerli bir sebep olmaksızın feshedilmesine getirilen sınırlamalar ile bireyin çalışma hakkının korunmasını ifade ederek (Fidan, 2006) örgütsel muhalefet ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Çalışan için sağlanan iş güvencesi, zaman içerisinde kıdemini arttırmayı sağlayan, bu sayede yaşam standardı ve gelecekte emeklilik sayesinde güvenli bir yaşam süreceği anlamına gelen bir kavramı ifade eder (Dereli, 2002). İş güvencesi kavramı, çalışanın emeğinin garantiye alınmasını, çalışana haklı bir sebep göstermeksizin işveren tarafından işinin sonlandırılmamasını, iş ilişkisinin hukuki boyutunu, işverenin keyfi uygulamalarını kısıtlayan ve engelleyen, hizmet sözleşmesine devamlılık sağlayan güçlü kuralsal düzenlemeleri ifade eder (Çelebi, 2007). Birey muhalif tavır sergilediğinde iş güvencesinin onu koruyacağına dair bir algı taşıyor ise muhalif tavır takınma cesareti sergileyebilir. Çünkü, birey sahip olduğu işi sayesinde fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamakta hatta mesleği ile toplumda bir yer edinerek saygı ve takdir görme ihtiyacını karşılamaktadır. İş güvencesi bu bağlamda örgütsel muhalefet sergilemenin ön koşulunu sağlamaktadır.

İş güvencesi sayesinde, örgütte memnun olmadığınız bir durum dile getirilebilir. Aksi bir durumda, işsizlik sorunun yüksek olduğu bir ortamda susmayı tercih edeceklerin sayısı azımsanmayacak kadar çok olacaktır. Susmak, rahatsız olduğunuz bir durumu dile getirememek özellikle işverenin keyfi uygulamalarına bile karşı fikirlerinizi dile getirememek örgütsel yaşamda birey olamamaktır. Bu tarz bir iş yaşamı bireyin kişiliğini öldürebilir. Birey ailesinin ve kendisinin yaşamını tehlikeye düşürmemek için örgütte kalmaya devam edebilir fakat mesleğine karşı saygısı ve

verdiği değer düşecektir. Örgütteki her birey düşüncesinin önemsenmesini, fikirlerine değer verilmesini ve takdir görmeyi bekler. Çalışanlarına değer veren örgütlerin elemanlarının benlik ve mesleki benlik saygılarının yüksek olması beklenir. Ancak bireyin kendini ifade edebilmesi için, beyan ettiği görüş, fikir ya da memnuniyetsizlik nedeniyle iş kaybı yaşayacağı endişesi taşımaması gerekir. İnsanlar sahip oldukları iş ve meslekleri sayesinde beslenme, barınma ve giyinme ihtiyaçlarını karşılarlar. İş güvencesi, Maslow'un hiyerarşisinde piramidin en alt ve geniş bölümünü oluşturan temel fizyolojik ihtiyaçların karşılanması için bir nevi ön koşuldur. Bu ihtiyaçlarını karşılayacağından emin olan birey piramidin bir üst kısmına geçebilir. Şöyle ki, eğer birey temel ihtiyaçlarını karşılayabileceğinden emin ise güven ihtiyacını hisseder. Sonra ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gelecektir. Örgütsel anlamda konu incelendiğinde, sahip olduğu işte sürekli kalacağından emin olamayan ve hayatını idame ettirecek bir maddi güçten yoksun kalabileceğini düşünen örgüt elemanı örgüte karşı güven, sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanabilir.

İş güvencesi, örgütsel yaşamda bireye düşüncesini seslendirme imkânı sağlayan bir sigorta olarak görülebilir. Sanayi Devrimi'nden sonra iş sözleşmeleriyle işverenin keyfi olarak işten çıkarma ve çalışanların haklarının korunması için yasal güvenceler gerekli görülmüştür (Özkan Aksar, 2016). Küresel dünyada yaşanan işsizlik sorunu, iş kaybı korkusuyla birey üzerinde baskı yaratarak günümüzün en önemli sorunlarından biri olan iş güvencesizliği olgusunu ortaya çıkarmaktadır (Sağlam, 2014). İş ilişkisinin geçerli bir nedene dayanmadan fesh edilmesi, çalışan açısından ailesinin ve kendisinin yaşamının sürdürülebilirliğini tehlikeye düşürmektedir (Kaya, 2003). İş hukukunda temel olan, emir ve gözetimi altındaki çalışana emir ve talimat verme hakkı gibi bazı haklara sahip olan işverene karşı ekonomik anlamda daha güçsüz pozisyonda bulunan çalışana korumaktır (Polat, 2013). Dünyada küreselleşmenin etkisi ile yaşanan değişimler kamuda hizmet etmenin de tanım ve alanında değişim yaratmış ve kamu personel sayısında azalma, sözleşmeli çalışma şeklinin yaygınlaştırılması, performansa göre ücret ve esnek çalışma kavramları kamu personel sistemini özel sektör sistemine yaklaştırmaktadır (Eren, 2006). Gerek kamu gerek ise özel sektörde görülen yeniden yapılanma, esnek çalışma ve küçülme gibi kavramlar iş güvencesi kavramını da dikkatlice düşünülmesi gereken bir konu haline getirmiştir (Çakır, 2007). Öğretmenlerin

ve diğerk kamu çalışanlarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile korunan iş güvenceleri yapılan değişiklikler ile bürokratik sistemden işletmeci anlayişa doğru evrilmiştir (zsoy zmen, 2018).

Öğretmenlerin iş güvencesine ilişkin görüşlerinin olumlu olmasının öğretmenlerin mesleki benlik saygılarına da olumlu yansıtacağı düşünülmektedir. Üniversite ğrencilerinin meslek seçerken başta iş güvencesi olmak üzere sırasıyla mesleki kazanç ve kariyer imkanlarına önem verdikleri saptanmıştır (Pekkaya ve olak (2013). Bir mesleğin seçiminde iş güvencesinin olması önemli bir mesleki değer olarak kabul edilmektedir. Özellikle lkemizde çoğu insanın kamu sektöründe çalışmak istemesindeki en önemli nedenlerden birisi iş güvencesinin olmasıdır. İş güvencesi gibi bir mesleki değere atfedilen önem, bireyin mesleğine verdiği değeri de doğrudan etkileyebilir. Amerika’da yapılan bazı çalışmalarda Japon yöneticilerin çalışanları nasıl motive ettikleri incelemiş ve sonuçları üç başlıkta toplanmıştır. 1. Çalışanların mr boyu istihdam edilmesi 2. Herkese eşit muamelede bulunmak 3. Çalışanlara değerli ve güvende oldukları duygusunu aşılamak (Gümüş ve Sezgin, 2012). Yapılan çalışmalara göre çalışanlar iş güvencesi, takım çalışması ve topluma yararlı olmak gibi etkenlere prestij, yüksek ücret ve bağımsız çalışma gibi etkenlerden daha fazla değer vermektedirler (Akçay, 2011).

İş güvencesine ilişkin algının ykseklieği eğitim örgütlerindeki farklı görüş ve uyumazlıkların özgürce dile getirilmesini sağlayarak örgütsel muhalefeti destekler. Farklı görüş ve düşüncelerin bastırılmadığı hatta desteklendiği örgütlerle ancak örgütsel demokrasiye katkıda bulunulabilir. Demokratik, karara katılan, görüşlerine değer verilen ve aykırı düşüncelere dahi sahip olduğunda bunu rahatça ifade edebilen öğretmenler mesleklerine karşı saygılı olurlar ve mesleklerini değerli grrlere. Muhalif düşünce ve davranışlar ile kendini ifade edebilen, örgütsel uygulama ve politikaları değiştirebilen ve diğerk paydaşlar üzerinde etkili olabilen çalışanlar kendilerini daha güçlü hissederken, mesleklerinde daha fazla kontrole sahip olmaktadır (Kesen ve Pabuçcu, 2016). Bu noktadan hareketle örgütsel muhalefet davranışının öğretmenlere mesleki anlamda bir g, kontrol, kendini ifade ve değişim yaratma hissi yaşatarak mesleki benlik saygılarına da olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bir ğretmen

mesleği ile ilgili bir değerlendirme yapar, yaptığı bu değerlendirme sonucuna göre ya mesleğini değerli ya da değersiz görür. Öğretmenin yaptığı bu değerlendirmede örgütsel muhalefet davranışının önemi ortaya çıkmaktadır. Çünkü, öğretmenin okul içinde etkinliği düşük, yapılan yanlışları düzeltebilme yetkinliği ya da örgütsel uygulama ve politikalar üzerinde etkisi yok ise mesleki benlik saygısının yüksek olması güçtür. Öğretmen örgüt içinde kendini etkin bir elemen olarak görüyor ise mesleğine karşı değerlendirmesi de olumlu olacaktır. Bu noktada, iş güvencesi kavramının örgütsel muhalefet aracılığıyla mesleki benlik saygısı ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Bireyler mesleki benlik saygısına dair ilk izlenimlerini eğitim kurumlarında edinmektedirler ve bu yüzden mesleki benlik saygısı yüksek bir toplum oluşturmanın ön koşulu da mesleki benlik saygısı yüksek eğitimcilerden geçmektedir (Karadağ, Baloğlu ve Cesur, 2009). Toplumunu şekillendiren öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ne kadar yüksek ise yetiştirdikleri öğrencilerin de gelecekte edinecekleri mesleklerine ilişkin saygılarının da o derece yüksek olacağı düşünülmektedir. Ancak ve ancak cumhuriyetin istediği fikri hür, vicdanı hür ve irfanı hür nesilleri (Atatürk, 1925), bilimsel düşünme yeteneğine sahip, hür düşünceye önem veren, muhalefet edebilme cesaretine sahip, demokratik, mesleğini onurlu, değerli ve saygın gören öğretmenler ile yetiştirilebilir. Bu bağlamda, öğretmenlere sağlanan iş güvencesinin örgütsel muhalefet aracılığıyla mesleki benlik saygısını etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi gereklidir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık etkisinin incelenmesidir.

1.2.1. Alt problemler

1. Sınıf öğretmenlerinin;
 - a. Mesleki benlik saygısı
 - b. Örgütsel muhalefet
 - c. İş güvencesi algısı düzeyleri nedir?
2. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile örgütsel muhalefet algıları arasında bir ilişki var mıdır?
3. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları ile mesleki benlik saygıları arasında bir ilişki var mıdır?
4. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygıları arasında bir ilişki var mıdır?
5. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları, örgütsel muhalefet algılarını anlamlı şekilde yordamakta mıdır?
6. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları, mesleki benlik saygılarını anlamlı şekilde yordamakta mıdır?
7. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları, mesleki benlik saygılarını anlamlı şekilde yordamakta mıdır?
8. Örgütsel muhalefet, iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide aracı bir değişken midir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin sahip olması gereken genel kültür ve mesleki bilgisi kadar, kendisine yönelik yeterlik algısı, olumlu tutum ve mesleki benlik saygısı gibi duyuşsal değişkenleri de taşıması gerekir (Girgin, Akamca, Ellez ve Oğuz, 2010). İş görenler ile ilgili moral ve psikolojik faktörlerin ortaya çıkarılması ve beklentilerin karşılanması önem taşımaktadır (Bursalıoğlu, 2011). Bu noktada, eğitim sisteminin önemli unsurlarından biri olan öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile ilişkili faktörlerin ortaya çıkarılması önemli görülmüştür. Literatür incelendiğinde mesleki benlik saygısı ile farklı değişkenlerin ilişkisini araştıran araştırmaların yapıldığı görülmüştür. Arıcak ve Dilmaç (2003), Efilti ve Çıkılı (2011) ve Soğukpınar (2014) benlik saygısı ile mesleki benlik saygısı; Cesur (2007) mesleki benlik algısı ile sorumluluğa dayalı sınıf yönetimi becerileri; Öztürk (2008) öz-yeterlilik ile mesleki benlik saygısı; Gündem (2009) mesleki benlik saygısı ile mesleğe yönelik yetkinlik; Dilmaç, Çıkılı, Işık ve Sungur (2009) mesleki benlik saygısı ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutum; Aral, Gürsoy, Ceylan ve Yıldız Bıçakçı (2009) mesleki benlik saygısı ve empatik beceriler; Yılmaz Tekirgöl (2011) mesleki benlik saygısı ile iş tatmini ve yaşam mutluluğu; Katanalp Biroğul (2015) akademik iyimserlik ile mesleki benlik saygısı; Sarı (2016) mesleki benlik saygısı ile profesyonellik değişkenleri; Barbaroğlu ve Sangum (2017) mesleki benlik saygısı ile duygusal zekâ; Khezerlou (2017) mesleki benlik saygısı ile tükenmişlik ve duyarsızlaşma; Bozali ve Camadan (2018) mesleki benlik saygısı ve rol fazlası davranışlar ile mesleki haz düzeyi ile ilişkili değişkenleri araştırmışlardır. Yapılan çalışmalar ele alındığında, mesleki benlik saygısı ile ilgili farklı değişkenler incelenmiş ve önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Ancak örgütsel muhalefet kavramının mesleki benlik saygısı ile ilişkisini saptamaya yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu noktada, bu çalışmanın literatüre katkısı olacağı düşünülmektedir.

Geleceği emanet ettiğimiz öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine atfettikleri değer ve saygının derecesinin eğitimin kalitesine yansıtacağı dikkate alınarak öğretmenlerimizin mesleki benlik saygısı ile ilişkili değişkenlerin saptanması önem arz etmektedir. Bireyin mesleki benlik saygısı, benlik saygısı ile profesyonel pozisyonu çerçevesinde mesleki rolünü kabul ettiğini gösterir (Babaroğlu ve Sangun, 2017).

Ayrıca, meslekleri ile barış içinde olan ve yaptıkları işlere büyük ölçüde değer veren kişilerin mesleklerinde daha başarılı olmaları beklenmektedir (Gençtanırım Kurt ve Gürlen, 2016). Mesleki benlik saygısı, bireyi gerçek anlamda gerçek bir profesyonel yapan bilişsel, duygusal ve davranışsal durumdur ve öğretmenler de öğrenciler ile doğrudan etkileşime girdiklerinden, öğretmenlik mesleğinde de mesleki benlik saygısı ihtiyaçtır (Tabassum ve Ali, 2012). Bu açıdan bakıldığında, mesleki benlik saygısının yüksek ya da düşük oluşu sadece bireyi ilgilendiren bir kavram değildir. Bu bağlamda, bu çalışma ile öğretmenlerin mesleki benlik saygısı düzeylerini saptamak araştırmaya değer görülmektedir.

Örgütsel muhalefet ile eğitim örgütlerinde öğretmenlerin düşüncelerini özgürce dile getirip getiremediklerinin ve düşünceleri aykırı olsa bile bu düşüncelerini ifade edip edemediklerinin belirlenmesi gerekir. Özdemir (2013) farklı görüşlerini dile getirmekten çekinen öğretmenlerin okula olan bağlılıklarının azaldığını ve okullarından tayin isteyerek ayrılmak istediklerini ifade etmiştir. Çünkü çalıştığı bir eğitim kurumunda gördüğü bir aykırılığı dile getiremeyen bir öğretmen, geleceğin fikri hür öğrencisini yetiştiremeyecektir. Bu bağlamda, öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerini saptamak önemli görülmektedir.

Toplumsal kazanç anlamında çalışana iş güvencesi sağlamak yeterli görülmemelidir. Örgütsel problemler içerisinde iş güvencesi ve memnuniyeti önemli bir yer ihtiva eder. İş güvencesi memnuniyetinin, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, müşteri tatmini, devamsızlık, işgücü devri ve iş yerinde sapkın davranışlar ile ilişkisini ortaya koyan çalışmalar mevcuttur. İşinden ve iş güvencesinden memnun olmayan çalışanlar bu durum karşısında mutlaka tepkilerini ortaya koyarlar. Ancak bu tepkinin nasıl olacağını kestirmek zordur. Kimi çalışan doyumsuzluk yaşamasına rağmen örgütte kalmaya devam eder ancak iş yerinde geçirdiği vakti farklı uğraşlarda harcar, kimi örgütten ayrılmayı seçer, kimi de bu memnuniyetsizliği dile getirir ve memnuniyetsizlik yaratan unsurları ortadan kaldırmaya çalışır. Bu noktada, öğretmenlerin iş güvencesine ilişkin görüşlerinin saptanmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Demir (2010)'da yaptığı çalışmada, iş güvencesi olmayan öğretmenlerin yöneticileri ile ilişkilerinde temkinli davrandığını, yapmak zorunda olmadıkları görevleri yaptıklarını ve yaşadıkları kaygı ve korku durumlarından dolayı mesleki görevlerini istedikleri gibi yerine getiremediklerini saptamıştır. İş güvencesine sahip olmayan çalışan işten atılabilir korkusuyla iş sözleşmesinde bulunmayan hatta yasaya aykırı olan emirleri bile yerine getirme zorunluluğunda kalmaktadır (Poyraz ve Kama, 2008). Çalışanların iş bulma imkânları kısıtlı olduğunda, yeni bir iş için eğitim alma ihtiyacı var ise, taşınması gerekiyorsa yani kısacası işten ayrılma maliyeti yüksek ise muhalif görüşler seslendirilmeyecektir (Graham, 1983). Bu çalışma ile, iş güvencesinin örgütsel muhalefet ile ilişkisini saptamak önemli ve araştırmaya değer görülmektedir.

Muhalif öğretmen davranışının, öğretmenlerin meslekî değerlerinin oluşmasında öneminin büyük olduğu söylenebilir (Kadı ve Beytekin, 2015). Birey örgütteki politika ve uygulamalar ile yanlış giden bir şeylerin olduğunu düşünüyor ve örgüte karşı hissettiği bağlılık ve özenli tutumundan dolayı bu durumun değiştirilmesi yönünde bir süreç başlatıyorsa ilkesel muhalefeti seçiyor demektir (Graham, 1983). Bir öğretmen kendisini öğretmenlik mesleğinin sahip olması gereken vasıflara göre değerlendirecek ve değerlendirme sonucuna göre kendisi ile ilgili gurur, onur, utanç ya da aşağılık hissetme ya da hoşnut olma ya da hoşnutsuzluk gibi bir değerlendirme yapacaktır. Bu değerlendirme sonucu mesleği ile ilgili hissettiği gurur ve saygının derecesi mesleki benlik saygısına yansiyacaktır (Baloğlu, Karadağ, Çalışkan ve Korkmaz, 2006). Örgütsel muhalefet sayesinde örgüt içinde olumsuz durumların ifade edilebilmesi, farklı görüş ve düşüncelerin özgürce ifade edilebilmesi öğretmenlerin mesleki benlik saygılarını etkileyebilir. Bu çalışma ile örgütsel muhalefetin mesleki benlik saygısı ile ilişkisinin saptanmasının önemi ortaya çıkmaktadır.

Örgütteki her birey, örgüt açısından bir değer ve aynı zamanda da bir maliyettir. İşinden memnun olmayan birey sorumluluk almaktan kaçmakta ve iş yeri verimsizliği de örgüt açısından zarara neden olmaktadır (Akşit Aşık, 2010). Örgütler, çalışanların memnuniyetsizliğinin bireysel, örgütsel, toplumsal, sosyal ve ekonomik sonuçları olacağını dikkate almak durumundadırlar. Çalışan ile işveren arasındaki iş sürekliliğinin sağlanması çağdaş hukukta iş güvencesi ile sağlanabilir (Günay, 2009). İş

güvencesi sayesinde bireyin işine süreklilik kazandırmak ve istihdama dâhil etmek sadece ekonomik sonuçlar yaratmaz bunun yanı sıra kültürel, politik ve sosyal olmak üzere farklı sonuçları vardır (Öztürk, 2011). Öğretmenlere sağlanan iş güvencesine ilişkin görüşlerinin olumlu olması ile mesleklerini daha saygın, değerli, onurlu ve itibarlı göreceği varsayılmaktadır. Bu noktadan hareketle, bu çalışma ile öğretmenlerin iş güvencesi algılarının mesleki benlik saygısı ile ilişkisinin ortaya çıkarılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

İş güvencesi, bireyi işverenin keyfi fesihlerine karşı koruyan bir kavramdır. Bu nedenle bireye sağlanan iş güvencesi beraberinde birçok kavramı da etkilemektedir. Gökçe, Şahin ve Bulduklu (2010) yaptıkları çalışmada, işgörenlerin işten çıkarılma korkusu ile fazla çalıştırılma isteğine “hayır” diyemeyeceklerini, hatta %54,4’ü işten çıkarılmamak için performanslarını arttıracaklarını ve %47,8’i yapacakları işten daha fazla iş verildiğinde veya daha sık nöbet yazılması durumunda tepki göstermeyeceklerini ifade etmiştir. Örgütte kendini ifade edemeyen, olumsuzlukları dahi dile getiremeyen yani muhalif tavır sergileyemeyen çalışanların zamanla benliklerine ve mesleklerine karşı saygıları azalabilir. Muhalifler, sorumluluk ve vicdan sahibi bireyler olarak bilinirler çünkü vicdanları olumsuzluk karşısında susmayı kabul etmez. Örgütsel muhalefet mesleki anlamda bireye dik duruş sergileme ve saygınlık kazandırmaktadır. Bu noktada, iş güvencesi çalışanların örgütteki olumsuzlukları ve farklı düşüncelerini ifade edebilmelerini sağlayarak mesleki benlik saygılarını etkileyebilecek bir kavramdır. Bu çalışma ile, iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık etkisinin tespit edilmesi araştırmaya değer görülmüştür.

Bu çalışma ile iş güvencesi, örgütsel muhalefet ve mesleki benlik saygısı kavramlarının ilişkilerinin ve etkilerinin saptanmasının öncelikle öğretmenlere katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışma öğretmenlerin sahip olduğu mesleki benlik saygısı düzeyinden doğrudan ve dolaylı etkilenen öğrenci ve velilere katkı sunmaktadır. Eğitim örgütlerinde örgütsel muhalefetin yaşatılmasında önemli unsur olan okul yöneticilerine bu çalışmanın katkı sunacağı düşünülmektedir. İş güvencesi algısının mesleki benlik saygısı ve örgütsel muhalefet ile ilişkisinin saptanmasının Milli

Eğitim Bakanlığı'na 6đretmenlerin iş g6vencesi algılarının arttırılması noktasında katkılar sunacağı d6ř6n6lmektedir.

1.4. Sayıtlılar

Araştırmaya katılan 6đretmenlerin mesleki benlik saygısı, 6rg6tsel muhalefet ve iş g6vencesi algısına ilişkin 6l6eklere samimi cevap verdikleri varsayılmıştır.

Araştırma kapsamında toplanan veriler sınıf 6đretmenlerinin g6r6şlerini doğru olarak yansıtmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2018-2019 eğitim-6đretim yılı Amasya il merkezinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu kurumlarında g6rev yapan sınıf 6đretmenlerinin g6r6şleri ile sınırlıdır. Bu araştırma nicel veri toplama ara6larındaki 6l6ek ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

6đretmen: 2018-2019 Eğitim-6đretim yılında Amasya il merkezinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu kurumlarında g6rev yapan sınıf 6đretmenleri.

Mesleki benlik saygısı: Bireyin mesleğine verdiği değer ve 6nemi ifade eder (Arıcak, 1999).

6rg6tsel muhalefet: 6rg6tteki uygulama ve politikalar konusunda 6alışanların anlamazlık ve farklı d6ř6ncelerinin ifade edilmesini i6eren 6alışan sesinin bir bi6imidir (Kassing, 2002).

İş güvencesi: İş sözleşmesinin geçerli bir sebep olmaksızın feshedilmesine getirilen sınırlamalar ile bireyin çalışma hakkının korunmasını ifade eder (Fidan, 2006).



II. BÖLÜM

2. Kuramsal Temeller ve İlgili Literatür

Bu bölümde mesleki gelişim kuramları, meslek ve meslek seçiminin önemi, mesleki benlik saygısı, örgütsel muhalefet ve iş güvencesi ile ilgili kuramsal temeller ve bu kavramlar ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar ele alınmaktadır.

2.1. Mesleki Gelişim Kuramları

Mesleki gelişim kuramları, bireyde mesleki düşüncenin gelişimi, meslek kararının neye göre verildiğini ve mesleki seçimi etkileyen etmenleri ortaya koymaya çalışmaktadırlar. Kuramlar, çok sayıdaki olay ve olgulara ilişkin düzenli ilişkileri yorumlamak için genel bir çerçeve sağlayan fikir ve kavramların sistematik açıklamasıdır (Yeşilyaprak, 2008). Aşağıda Özellik-Faktör Kuramı, Ginzberg ve Arkadaşlarının Süreç Kuramı, Super'in Kariyer Gelişimi Kuramı, Roe'nun İhtiyaçlar Kuramı, Holland'ın Tipolojik Kuramı ve Gottfredson Daraltma-Uzlaştırma Kuramı'na ilişkin kuramsal bilgiler yer almaktadır.

2.1.1. Özellik -Faktör Kuramı (1909)

1908'de Parsons ile başlayan ve sonra Minnesota grubu olarak bilinen Paterson, Darley, Williamson ve diğerleri tarafından geliştirilen kuram Özellik-Faktör Kuramı olarak adlandırılmıştır (Yeşilyaprak, 2008). Özellik kavramı, bireyin testler ile ölçülebilen özelliklerini ifade ederken, etmen-faktör kavramı ise başarılı bir iş performansı için gerekli özellikleri ifade etmekte ve kişi ve işin özelliklerinin karşılaştırılarak değerlendirilmesi Özellik-Etmen Kuramı'nı tanımlamaktadır. Bu kuram kariyer seçimi ve uyumuna basit ve kolay bir yöntem sunduğundan diğer kuramların gelişimi için uygun bir başlangıç kabul edilebilir (Sharf, 2017). Özellik-Faktör Kuramı,

mesleki gelişim ile ilgili birçok yeni kuramın geliştirilmesi için temel alınmıştır ve Holland ve Super'in kuramlarında bu kuramı temel aldığı söylenebilir (Yeşilyaprak, 1995).

Bu kuramda, özellik ve faktör terimleri kişi ve işin özelliklerinin değerlendirilmesine atıfta bulunur (Sharf, 2013). Bu kurama göre meslek seçimi, bireyin bilimsel yöntemler ile incelenerek güçlü ve zayıf yönlerinin ortaya konması ile başarılı olabileceği alanların bireye gösterilmesi yardımıdır (Tuzcuoğlu, 1994). Özellik-Faktör Kuramı'na göre meslekteki başarı kişinin bireysel özellikleri ile mesleğin özellikleri en iyi şekilde eşleşirse gerçekleşir (Yeşilyaprak, 1995). Bu yaklaşım, meslek seçimini uygun çivilerin uygun deliklere yerleştirilebilmesi olarak ele alır yani bireyin yetenek, ilgi, beceri ve özellikleri ile mesleğin niteliklerinin uygun eşleştirilmesidir (Yeşilyaprak, 2008). Parson, meslek seçiminin üç faktöre bağlı olduğunu savunmuştur: Birincisi; bireyin, yeteneklerinin, ilgilerinin, sınırlarının ve kendisinin farkında olması. İkincisi; bireyin yapmak istediği mesleğin avantaj, dezavantaj ve mesleğin başarılı şekilde yapılması için gereken şartlar hakkında bilgi sahibi olunması. Üçüncüsü; bireyin bu iki etken arasında doğru ilişkileri kurabilmesidir (Moore, Ganz ve Hall, 2007). Özellik-Faktör Kuramı; bireylerin güvenilir ve geçerli şekilde ölçülebilen özelliklere sahip olduğunu, bireylerin mesleklerinde başarılı olmaları için belirli özelliklere sahip olmaları gerektiğini, kariyer seçim sürecinin bireyler ile meslekleri eşleştiren basit bir süreç olduğunu ve bireysel özellikler ile mesleğin gereklerinin birbirine yaklaştıkça başarının artacağını varsaymaktadır (Erdoğmuş, 2003).

Bireylerin özellikleri gözlem ya da test gibi ölçme araçları ile belirlenebilmekte ve elde edilen sonuçlar ile bireyin güçlü ya da zayıf yönleri ortaya konularak meslek seçiminde yol gösterilebilmektedir (Akoğlan Kozak, 2001). Özellik-Faktör Kuramı'na göre öğretmenlik mesleğini seçmek isteyen bireyler öncelikle yetenek, ilgi, değer ve özelliklerini test ve test dışı yöntemler ile belirlemeli, daha sonra ikinci olarak öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği nitelikleri belirlemelidir ve üçüncü aşama olarak da belirlenen bu bilgiler karşılaştırıldığında kişilik özellikleri ile mesleğin özellikleri binişiklik gösterenler öğretmenlik mesleğini seçmelidir (Akbaba, 2002). Özellik-Faktör Kuramı'na göre meslek seçimi, bireyin özellikleri ile işin gerektirdiği ihtiyaçları

eşleştirerek bireyin iş performansından memnun olmasını ifade eder (Zunker, 2011). Yukarıdaki açıklamalar ışığında Özellik-Faktör Kuramı, bireyin özelliklerinin çeşitli ölçme araçları ile ölçülerek mesleğin özellikleri ile bireyin özelliklerinin en iyi şekilde eşleştirildiğinde uygun meslek seçimi yapılabileceğini öngören kuramdır. Bireyin özellikleri ile mesleğin özellikleri ne kadar iyi eşleşiyorsa, meslek seçimi kararı o kadar uyumludur.

2.1.2. Ginzberg ve Arkadaşlarının Süreç Kuramı (1951)

Ginzberg, Ginzburg, Axelrad ve Herma (1951) meslek seçiminin çocukluktan başlayan ve ergenlik, yetişkinlik dönemlerini de içeren bir gelişim süreci olduğunu ifade etmişlerdir (Vurucu, 2010). Ginzberg ve Arkadaşlarının Süreç Kuramı'na göre meslek seçimi bireyin gelişimi esnasında belli dönemlerden geçerek oluşan bir süreçtir (Yeşilyaprak, 1995). Süreç kuramına göre, meslek seçimi kararı bireysel ve duygusal etmenlerden, alınan eğitimin türünden, süresinden ve çevresel baskılar ile realitenin rolünden (istihdam fırsatları vb.) etkilenmektedir (Ayas, Deniz ve Kağan, 2010)

Ginzberg meslek seçimini; hayâl dönemi, geçici seçimler dönemi ve gerçekçi dönem olarak üç süreçte incelemiştir. *Hayâl dönemi*, 6-11 yaşlarını kapsar ve çocukla çok ilgili değildir, çevresi ile özdeşim kurarak meslek tercihi yapar, zevk ilkesi önceliklidir ve hoşlandığı meslekleri seçerler. *Deneme dönemi* 11-12 yaşlarından başlayıp 18 yaşına kadar sürmekte ve dönem kendi içinde ilgi, yetenek, değer ve geçiş basamaklarına ayrılmaktadır. İlgi basamağında (11-12) çocuk kendi ilgilerinin farkına varmaya başlar; yetenek basamağında (12-14) yeteneklerini fark eder ve yeteneklerine uygun mesleğe yönelir; değer basamağında (15-16) mesleki doyum ve toplum için yararlı olma arayışına girer; geçiş basamağında (17-18) meslekler hakkında daha somut ve gerçekçi bilgilere sahiptir ve mesleğe yönelik çevreler arar. *Gerçekçi dönem*, 18-22 yaşlarını kapsar ve genç bu dönemde hedeflerini belirginleştirir, kendine uygun alanları sorgular, kararlarını netleştirir ve uygulamaya koyar (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma, 1951). Hayâl döneminde birey, çevresindeki kişi ve özelliklere göre bazı meslekleri seçer, bu dönem 11 yaşına kadar devam etmektedir. Geçici seçimler dönemi, 11-17 yaş arasında ve ergenlik dönemine denk gelmekte ve ayrıca kendi içinde ilgi,

yetenek, değer ve geçiş dönemi olmak üzere dört döneme ayrılmaktadır. Gerçekçi dönem, 19-21 yaşları arasındadır, birey bu dönemde ilgi, yetenek ve kapasitesi ile seçeceği mesleğin özelliklerini karşılaştırır (Tuzcuoğlu, 1994).

Meslek seçimi bir anda verilen bir karar değildir, birey zaman içinde gelişen ve geri dönülemez davranış örüntüleri ile seçimde bulunmaktadır (Nelson Jones, 1995). Ginzberg çalışmalarının başında mesleki seçim kararının geri dönülemez bir karar olduğunu ve 11-17 yaşları arasında gerçekleştiğini ifade etmiştir (Kuzgun, 2000). Ancak Ginzberg 1972 yılında yazdığı makalesinde kuramında revizyona giderek meslek seçiminin geri dönülebilir ve yaşam boyu devam eden bir uzlaşma süreci olduğunu ifade etmiştir (Ginzberg, 1972). Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma (1951) kariyer gelişiminde çocuk ile ailenin ve aile ilişkilerinin önemli olduğunu, özellikle 14 yaşına kadar olan çocukluk döneminin kariyer gelişimi açısından kritik dönem olduğunu ve ayrıca ergenlerin uygun meslek seçimi yapabilmeleri için gerçeklik, zaman perspektifi, zevk erteleme yeteneği ve planlarını gerçekler ile uzlaştırabilme yeteneklerinin de gelişmiş olması gerektiğini ifade etmektedirler.

Ginzberg araştırmasını üst sosyo-ekonomik düzeyden gelen üniversiteli erkek öğrenciler ile alt sosyo-ekonomik düzeyden gelen üniversiteli erkek öğrenciler ile gerçekleştirmiş ve bu iki grup arasında mesleki gelişim evreleri yönünden bir fark bulamamıştır. Ancak, alt sosyo-ekonomik düzeyden gelen öğrencilerin mesleki gelişim evrelerinin daha kısa olduğunu, meslek seçiminde pasif davrandıklarını ve alt düzeydeki meslekleri seçme eğiliminde olduklarını saptamıştır. Ayrıca araştırmalarını bayanlar ile de yapan Ginzberg, bayanların da aynı mesleki gelişim evrelerinden geçtiğini ifade etmektedir (Bacanlı, 1995). Kuram, çevre faktörüne önem vermesi ve disiplinler arası bir yaklaşım sağlaması bakımından ve daha yeterli kuramlara geçiş sağlama noktasında (Yeşilyaprak, 1995) önemli bulunurken, çalışmanın sadece ergenler ve yetişkinler üzerinde gerçekleştirilmiş olması, meslek seçimini geri dönülemez bir süreç olarak nitelendirmesi ve çalışma grubunun azlığı nedeniyle genellemeye imkân vermemesi nedenleri ile eleştirilmektedir (Erdoğan, 2003). Ginzberg ve arkadaşları mesleki gelişimin bir süreç olduğunu, bu süreçte bireylerin gerçekleştirmesi gereken görevler için kritik dönemler bulunduğunu, mesleki gelişimin cinsiyete ve geçirilen evrelere göre

bir farklılık göstermediğini ancak sosyo-ekonomik düzeyin mesleki gelişim ve meslek kararı üzerinde etkili olduğunu ifade etmişlerdir.

2.1.3. Super'in Kariyer Gelişimi Kuramı (1953, 1957, 1980, 1990, 1992, 1994)

Super geliştirdiği kariyer kuramında Ginzberg'den farklı olarak mesleki gelişimin hayatın sonuna kadar devam ettiğini ve gelişim evrelerini incelemiştir. Meslek seçimi kararının doğru verilebilmesi için bireylerin başarması gereken gelişimsel görevleri olduğunu ve bu görevleri başarabilenlerin doğru meslek tercihi yapabileceklerini ve doğru meslek tercihi kararı verebilme yeteneğini de mesleki olgunluk olarak ifade etmektedir. Super ilk geliştirdiği Kariyer Gelişim Teorisi'nde Özellik Faktör Kuram'ı anlayışı ile önce bireylerin özelliklerinin belirlenmesini ve daha sonra mesleğin özellikleri ile eşleştirilmesini önermektedir. Ancak bu kuram Özellik-Faktör Kuramı'ndan farklı olarak bireylerin gelişim dönemlerinde başarıları gereken gelişimsel görevleri dikkate alarak mesleki gelişime önem vermektedir (Super, 1957).

Super (1981)'de teorisini genişleterek Gelişimsel Benlik Kavramı Teorisi olarak düzenlemiş ve meslek gelişiminde benliğin önemini vurgulamıştır. Bireyin sahip olduğu benlik kavramı, yani bireyin kendisini nasıl algıladığı onun meslek seçimini etkilemektedir. Super'e göre meslek seçimi, süreç içinde birey ve çevre etkileşimi sonucunda bireyin kendi benliğinin mesleğe yansması olarak ifade edilmektedir (Yeşilyaprak, 1995). Bireyin mesleki gelişimini bireysel faktörler (mesleki değerler, yetenek, ilgi vb.) ve çevresel faktörler (anne-baba tutumu, medya, aile beklentisi vb.) etkilemekte ve bütün bu özellikler bireyin benliğini oluşturarak bireyin mesleki gelişimini etkilemektedir (Super, 1990).

Super'e göre benlik tasarımının bir mesleğe dönüşmesi bir gelişim sürecini ifade eder ve bu süreçler; Büyüme (14 yaşına kadar), Araştırma (15-24 yaş), Yerleşme (25-44 yaş), Koruma (44-65 yaş), Çöküş (65 yaş ve sonrası) süreçleridir (Tuzcuoğlu, 1994). Büyüme döneminin (0-14) başında hayali ihtiyaçlar önemlidir, çocuklar kendi ilgi ve yeteneklerini dikkate almaya başlarlar, mesleki gelişim özdeşleşme ve model alma süreçleri ile devam eder. Araştırma evresinde (14-24 yaş), kariyer gelişim görevi

olarak bireylerden, mesleki benlik algılarına uygun bir meslek belirlemeleri ve gerekli eğitimleri alarak meslek seçimini uygulamaları beklenmektedir. Bu evrede bilgi edinme ve karar verme becerisi önemlidir (Nazlı, 2011). Yerleşme basamağı (25-44 yaş) bireyin uygun bir alanda kararlı bir iş edindiği dönemdir, bu dönemin başında birey işini değerlendirir ve işini değiştirebilir. Dönemin alt basamakları sınama (25-30 yaş) ve sağlamlaştırma (31-44 yaş) dönemleridir. Devam ettirme (Koruma) döneminde (45-64 yaş) birey bir meslek edindikten sonra bütün çabasını o mesleği elinde tutmaya ve geliştirmeye harcar. Çöküş dönemi (65 yaş ve sonrası) bireyin fiziksel ve zihinsel yeteneklerinin çöküşü olan yaşlılık dönemidir ve bu dönemde bireyin fiziksel gücünden çok bilgi ve deneyimlerinden faydalanılır (Aydın, 2005).

Bireylerin sahip oldukları farklı özellikler zamanla kazandıkları deneyimler ile gereksinim, beklenti, istekleri de değişime uğramaktadır ve kariyer gelişimi de bireylerin özelliklerinin gelişimine uygun olarak ilerlemektedir (Hutchison ve Niles, 2015). Birey meslek seçme davranışı ile aslında kendini algılama biçimini yani ben kavramını ortaya koymaktadır. Meslek seçimi öze ilişkin kavramların yansımasıdır ve bireyin içinde bulunduğu gelişim aşamasının bir sonucudur (Kuzgun, 2000). Bireyin davranışları ve mesleki tercihleri de benlik tasarımına göre şekillenir (Erdoğan, 2003). Yukarıdaki açıklamalar bağlamında Super, meslek seçimi kararı ile benlik kavramının ilişkili olduğunu, bireylerin benlik örüntülerine uygun meslek tercihinde bulduklarını, mesleki gelişimin yaşam boyu devam ettiğini ve bireyin her dönemde başarması gereken mesleki gelişim görevleri bulunduğunu ifade etmiştir.

2.1.4. Roe'nun İhtiyaçlar Kuramı (1956)

Roe kuramını Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ne dayandırır ve mesleklerin psikolojik ihtiyaçları karşılamak üzere seçildiğini ifade eder, çocukluk döneminde aile tarafından ihtiyaçların karşılanma derecesi ileride meslek seçiminde etkili olacak uyarıcıları oluşturur (Nazlı, 2011). Roe'nun İhtiyaçlar Kuramı'na göre, bireyin çocukluktaki ihtiyaçlarının aile tarafından karşılanma derecesi ve yöntemi onun meslek seçiminde belirleyici rol oynamaktadır (Yeşilyaprak, 1995). Bireyin meslek gelişimi, bireyin çocukluğunda gelişen ilgilerine ve aile tarafından bu ilgilerin altında yatan

ihtiyaçlarını nasıl karşıladığına göre belirlenir (Vurucu, 2010). Roe bireylerin mesleğe yönelişlerinin altında çocukluk dönemlerinde yaşadıkları sevgi ihtiyacının olduğunu ve bireyin anne-babasından aldığı sevgi doyumunun meslek seçimini etkilediğini belirtmektedir. Sevgi doyumunu yaşayamamış çocukların ileride obje ya da insanlar ile ilgili meslekleri seçmeleri olasıdır (Ültanır, 2000). Roe, 1956 yılında yazmış olduğu Meslekler Psikolojisi kitabında kariyer seçimini Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ile ilişkilendirerek çocukluk çevresi, ihtiyaçların karşılanması ve kişilik ile kariyer seçiminin ilişkili olduğunu ifade etmiştir (Erdoğan, 2003).

Roe, çocuğun meslek seçimini etkileyen anne-baba tutumlarını şöyle açıklamaktadır: 1. Çocuğunu kabul eden anne-baba, 2. Çocuğun üzerine aşırı düşen anne-baba, 3. Çocuklarına soğuk davranan anne-baba. Çocuğunu kabul eden anne-baba; çocuğunun kapasitesine ve gelişim evrelerine saygı duyan, bağımsızlığı teşvik eden ebeveynlerdir ve bu ailede yetişen çocuklar sevilme ve saygı ihtiyaçlarını doyurduklarından meslek seçerken insan veya insanlar ile ilgili olmayan mesleklere karşı bir tutum geliştirirler. Çocuğunun üzerine aşırı düşen anne-baba ile yetişen çocuklar bağımlı bir kişilik geliştirirler ve insanlar ile ilgilenmeyi gerektiren mesleklere yönelirler. Çocuklarına soğuk davranan anne-baba ile yetişen çocuklar, sevgisiz yetiştikleri için savunucu ve saldırgan eğilimler geliştirirler ve nesnelere ya da insanlar ile ilgilenmeyi gerektiren mesleklere yönelirler (Tuzcuoğlu, 1994).

Roe meslekleri insana yönelik ve insana yönelik olmayan meslekler şeklinde ikiye ayırır ve bireyin bu iki alandan hangisine yöneleceğinin temelinde çocukluk yaşantılarından kaynaklanan psikolojik gereksinimlerin olduğunu savunur (Yeşilyaprak, 1995). İnsana yönelik meslekler; sanat ve eğlence, hizmet örgütleri vb., insana yönelik olmayan meslekler; bilim, teknoloji, mekanik vb. (Güneri, 2011). Roe'ya göre; çocukluk yaşantıları bireyin gereksinimlerini, gereksinimleri de bireyin genel yönelişini belirler. Bireyin bir alana yönelişi onun bilinç dışı gereksinim örüntüsüne ve şiddetine bağlıdır. Bireyin enerjisi hangi alana yönelirse yetenekleri özelleşir, ilgi ve tutumları belirginleşir (Aydın, 2005). Roe'ya göre, ilgi, ihtiyaç ve tutumların temel kaynağı çocuk ile anne-baba arasındaki ilişkidir ve bu ilişki meslek seçimini etkiler. Örneğin, koruyucu tutuma sahip ailelerde yetişen çocukların ihtiyaçları anne-baba tarafından sürekli

karşılandığından bu tip ailelerde yetişen çocukların ödül ve geri bildirim alabileceği mesleklere yönelebilirler (Güneri, 2011). Roe, insanlar ile birlikte çalışmaktan hoşlanan bireylerin ilgili aile ortamında yetiştirildiklerini öte yandan kişiye yönelik meslekleri seçmeyen bireylerin ise güvenlik gereksinimi içinde olduklarını, ihmalkâr ve reddedici aile ortamında yetiştirildiklerini ifade etmektedir (Sharf, 2017). Sevgiden yoksun bir ortamda yetişen çocuk insanlar yerine nesne ile uğraşmayı tercih edecektir (Erdoğan, 2003). Yukarıdaki açıklamalar bağlamında; Roe, bireyin çocukluk yaşantılarının ve ailesinin tutumunun bireyin tutum ve davranışlarını hatta meslek seçimini de etkilediğini ifade etmektedir. Ailenin tutumu çocuğun kişiliğini bilinç dışı olarak etkileyerek, meslek seçiminde de etkili olmaktadır. Birey çocukluk yaşantısında hangi gereksinimi karşılanmamış ise bu gereksinimini karşılamak adına bir meslek seçiminde bulunur.

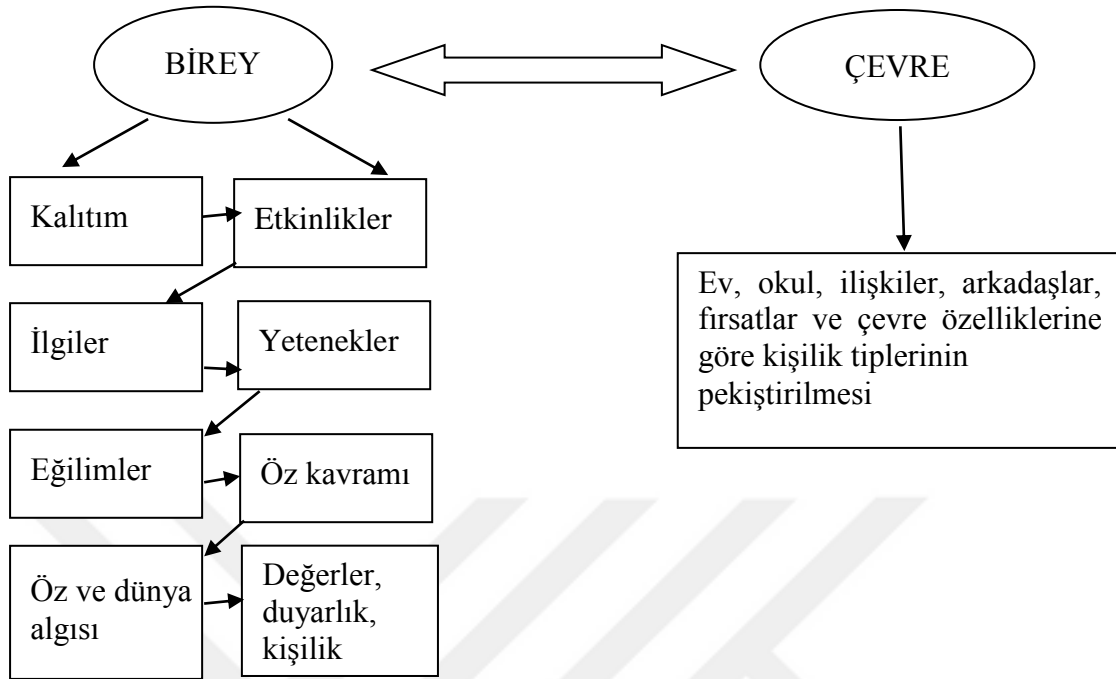
2.1.5. Holland'ın Tipolojik Kuramı (1973, 1985, 1992, 1997)

Holland'ın Tipoloji Kuramı Parson'un Özellik-Faktör Kuramı'nı temel alan bir bakışa sahiptir ve her iki kuram da birey ile çevre uyumuna odaklanmıştır (Tatar, 2018). Holland'ın Kuramı, birey-çevre uyumunu esas alarak bireyin kişilik yapısı ile iş ortamının uygun olmasının önemini vurgular (Hutchison ve Niles, 2015). Holland'ın Tipolojik Kuramı'na göre, birey altı kişilik tipinden birine sahiptir ve sahip olduğu kişilik tipine uygun meslekleri seçmektedir (Yeşilyaprak, 1995). Holland gerçekçi, aydın, sosyal, gelenekçi, girişken ve estetik tipler olmak üzere altı kişilik tipi belirlemiştir ve bireyler kişilik tiplerine uygun mesleklere yönelirler (Tuzcuoğlu, 1994). Çalışmalar, bireylerin kişilikleri ile çevre arasında iyi bir uyum olduğunda bireylerin geliştiğini, aksi durumda ise düşük performans, iş memnuniyetsizliği ve dengesiz kariyer yolları gibi olumsuz sonuçların ortaya çıktığını göstermektedir (Holland, 1996).

Holland (1996)'ya göre altı kişilik tipi ve özellikleri; gerçekçi kişilik tipleri; kendilerini pratik, geleneksel, manuel, mekanik ve sosyal becerilerden yoksun olarak görürler, makine ve araç-gereçlerle ilgilenmeyi tercih ederler, insanlar ile iletişimden kaçınırlar, maddi ödüller ile güdülenirler ve diğer bireyler gerçekçi tipleri dürüst bireyler olarak görürler. Araştırmacı kişilik tipleri; kendilerini zeki, analitik, kuşkucu,

akademik becerileri olan ancak bireysel ilişkileri zayıf olarak görürler, keşfetmek, doğal ve sosyal olguları analizi severler, ikna ve pazarlama faaliyetlerini sevmezler, öğrenme ve geliştirme ile güdülenirler, diğer insanlar araştırmacı tipleri entelektüel ama asosyal olarak görürler. Sanatkâr kişilik tipleri; kendilerini entelektüel, yenilikçi, deneyime açık ama ofis becerilerinden yoksun olarak görürler, sanatsal faaliyetler ile ilgilenirler, rutin işlerden ve kurallara uymaktan hoşlanmazlar, duygu ve düşüncelerini yaratıcı bir şekilde ifade edebilmekten güdülenirler ve ayrıca diğer bireyler sanatkâr tipleri düzensiz, yaratıcı ve tutucu olmayan bireyler olarak görürler. Sosyal kişilik tipleri; kendilerini sabırlı, empati yeteneği gelişmiş, kişilerarası ilişkileri iyi ancak mekanik becerileri olmayan bireyler olarak görürler. Danışmanlık, yardım etmek ve öğretme faaliyetlerini severler. Sosyal hizmet ve insanlık için çalışmak sosyal tipleri güdülemektedir. Mekanik ve teknik işleri sevmezler. Diğer bireyler sosyal tipleri dışadönük ve uyumlu bireyler olarak görürler. Girişimci kişilik tipleri; kendilerini ikna yeteneği yüksek ancak bilimsel yeteneklerden yoksun olarak görürler, ikna etmek ve insanları yönlendirmekten hoşlanırlar. Maddi başarı ve sosyal statü bu tipleri güdülemektedir. Bilimsel ve entelektüel konulardan hoşlanmazlar. Diğer bireyler girişimci tipleri enerjik ve etkileyici olarak görürler. Geleneksel kişilik tipleri; kendilerini sanatsal becerilerden yoksun ancak üretme ve işletme alanlarında yetenekli olarak görürler, standart ve rutin faaliyetleri severler, maddi ve finansal başarılarından güdülenirler, belirsizlik ve yapılandırılmamış faaliyetlerden kaçınırlar, diğer bireyler geleneksel tipleri dikkatli ve onaylayan bireyler olarak görürler.

Holland'ın bu kurama ilişkin dört varsayımı vardır: 1. İnsanların benzerlikleri dikkate alındığında altı kişilik tipinden birine sahiptirler. 2. Altı kişilik tipe karşılık gelen altı tipik mesleki çevre vardır. 3. Bireyler ilgi, yetenek, beceri ve özelliklerini kullanabilecekleri bir çevre ararlar. 4. Bireyin meslek seçme davranışını kişilik özellikleri ile çevre arasındaki etkileşimi belirler (Yeşilyaprak, 2008). Aşağıda Holland'a göre kişilik tiplerinin nasıl geliştiği Şekil 2.1.'de yer almaktadır.



Şekil 2. 1. Holland'a göre kişilik tiplerinin gelişimi (Kuzgun, 2003).

Şekil 2.1.'de Holland'a göre her birey kalıtımsal bir kodla doğar. Bireyin çevre ile etkileşime girmesi ve etkinlikler aracılığıyla bireyin ilgi, yetenek ve eğilimleri ortaya çıkar. Bireyin ilgilerinin oluşması çevrenin bireyi onaylaması ile gerçekleşmektedir. Böylece birey çevrenin de onayını alarak öz kavramını gerçekleştirmektedir. Bireyin giderek öz ve dünya algısı belirginleşecek ve kişilik ve değerleri oluşmaya başlayacaktır (Kuzgun, 2003). Holland'a göre meslek seçimi ve uyumu bireyin kişiliği ile ilgilidir, bireylerin seçtikleri iş ve deneyimleri onların aslında değerlerini ifade eder (Sharf, 2017). Holland'a göre bireyler kişiliklerinin yansıması olarak bir meslek seçerler ve kendilerini seçtikleri meslek ile ifade ederler (Akoğlan Kozak, 2001). Holland'ın Kuramı'na göre altı kişilik tipine göre her birey, sahip olduğu tipe uygun çevre içinde mutlu olabilmektedir ve bu noktadan hareketle öğretmenlik mesleğine uygun kişiliğe sahip bireyler seçilip, öğretmenlik mesleğine yönlendirilir ise farklı kişilik tipine sahip bireylerin öğretmenliğe yönelmesi ve bu kişilerin mesleki hayatlarında mutsuz, huzursuz, stresli ve uyumsuz olması engellenebilir (Akbaba, 2002).

Yukarıdaki açıklamalar bağlamında; Holland, meslek seçimi kararını çevre-kişilik uyumu ekseninde ele almakta, meslek seçiminin bireyin kişiliği ile ilgili

olduğunu ve bireylerin altı kişilik tipinden birine uyduğunu ifade etmektedir. Ayrıca, her bir kişilik tipine uygun bir çevre bulunmaktadır. Bireyler kendi özelliklerini, ilgilerini, yeteneklerini, eğilimlerini ve özünü sergileyebilecekleri bir çevre ararlar ve kendilerine uygun mesleki çevrede yapacağı işi seçmek isterler. Bireylerin kişilik tipleri ile mesleki çevreleri ne kadar uyumlu ise bireyler o denli mutlu, başarılı, etkin ve üretken olurlar. Aksi durumda, mutsuzluk ve uyumsuzluk yaşanabilir (Yeşilyaprak, 1995; Holland, 1996; Kuzgun, 2003).

2.1.6. Gottfredson Daraltma-Uzlaştırma Kuramı (1981, 1996, 2002, 2005)

Gottfredson bireylerin doğuştan getirdikleri özelliklerin yanında yaşadıkları çevrenin, yaşamları boyunca edindikleri deneyimlerin ve gelişimlerinin kariyer seçim sürecinde etkili olduğunu vurgular (Hutchison ve Niles, 2015). Gottfredson meslek gelişiminde diğer kuramlardan farklı olarak cinsiyet ve prestij oyununun önemini vurgulamış ve yaşam dönemi (Life span) kavramını kullanmıştır. Gottfredson'un Mesleki Gelişim Kuramı dört aşamada gerçekleşmektedir: Birinci dönem 3-5 yaşlarını kapsamaktadır ve bu dönemde çocuk yetişkinler ile büyüklük ve güç farkını oryante ederek yetişkin olma düşüncesindedir. İkinci dönem 6-8 yaşlarını kapsamaktadır ve çocuk bu dönemde cinsiyet farklılıklarını ayırt ederek cinsiyet rollerine oryantasyon geliştirir. Üçüncü dönem 9-13 yaşlarını kapsamaktadır ve bu dönemde çocuk için prestij önemli bir kavramdır ve sosyal sınıfların düşüncelerinden etkilenmektedir. Dördüncü dönem 14 yaşın sonlarına kadar sürmekte ve ergenler cinsiyet rolleri ve prestijlerden etkilenerek mesleki algılarında daha sezgisel bir bakış geliştirmektedirler (Ültanır, 2000). Bu kuram, çocuklukların kariyer gelişiminde cinsiyet ve prestij rolünü açıklamakta ve ayrıca çocukların bilişsel ve öğrenme yetenekleri ile kariyer gelişiminde genetik ve çevresel faktörlerin etkileşimini açıklamaktadır (Sharf, 2017). Gottfredson kariyer seçimini cinsiyet, ırk, zekâ ve statü değişkenlerinin etkilediğini ortaya çıkarmıştır (Erdoğan, 2003).

Diğer mesleki gelişim kuramları kadınların kariyer gelişimlerini yüzeysel olarak ele alırken Gottfredson'ın Kariyer Gelişimi Kuram'ı diğer kuramlardan farklı olarak kadınların kariyer gelişimleri ile özellikle ilgilenmektedir (Sharf, 2017).

Gottfredson kariyer engellerine ilişkin görüşlerini *Daraltma ve Uzlaşma Kuramı*'nda açıklamaktadır. Bu kurama göre, bireyin benlik kavramına ilişkin algısı bireyin mesleğe ulaşabileceğine dair algısını da etkileyerek kariyer kararını etkilemektedir. Birey mesleki engelleri fark ederek bunlara tepki vererek kariyer kararını belirlemektedir. Gottfredson'a göre birey meslek seçiminde bulunurken üç hususu dikkate alır: Birinci ve en önemli olarak birey seçeceği mesleğin cinsiyetine uygun olup olmadığına bakar. İkinci olarak cinsiyetten daha az önemli olarak göz önüne aldığı husus mesleğin saygınlık derecesidir. Üçüncü olarak ve en az dikkate alınan husus mesleğin kendi ilgi, yetenek ve ihtiyaçlarına uygunluğudur ve bu süreç farklı meslek seçeneklerinin daraltılması ve bir karar alınarak uzlaşılması olarak tanımlanır (Gottfredson, 2002). Daraltma, istenmeyen mesleklerin listeden çıkarılması, uzlaştırma ise en çok istenen meslekler ile dış dünya gerçeklerinin uygunluğunun sağlanmasıdır yani beklenenler gerçekler ile karşılaştırıp beklenenlerde değişiklik yaparak erişilebilir olana yaklaşımdır (Aydın, 2005). Bu süreç şöyle örneklendirilebilir: Bir bayan polis olmak istiyor ve öncelikle bu mesleğin cinsiyetine uygun olup olmadığını değerlendirir. Bu mesleğin cinsiyetine uygun olmadığını düşünüyor ise mesleği seçmekten vazgeçer ve mesleki seçim sürecinde bir daraltma uygulamış olur. Eğer mesleğin kendine uygun olduğuna karar verir ise mesleğin toplum içindeki saygınlığına, kendi ilgi, yetenek ve ihtiyaçlarına uygun olduğunu düşünüyor ise mesleki seçim kararı olarak uzlaşma sağlar.

Gottfredson'un meslekleri kadına ve erkeğe özgü meslekler olarak sınıflandırması ve meslek seçiminde cinsiyet rollerine uygun mesleği seçme ile ilgili bireye yapılan yüklemeler meslek seçiminde gerçekçi olmayan seçimlere neden olabilir (Kalafat, 2014). Gottfredson (2002) bireyin meslek seçiminde bulunurken cinsiyete özgü özellikleri dikkate alarak seçiminde daraltma yapabileceğini, mesleğin toplum içindeki saygınlık derecesine ve kendi ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerini de dikkate alarak meslek seçiminde bulunduğunu ifade etmektedir. Birey meslek seçiminde bulunurken kendi gerçekleri ile dış dünyanın gerçeklerini karşılaştırarak mesleki seçim kararını daraltmakta ve kendi gerçeklerine uygun erişilebilir meslekleri seçerek uzlaşma sağlamaktadır (Aydın, 2005).

2.2. Meslek Seçiminin Önemi

Filozoflar ve bilginler çağlar boyunca bir insanın çalışmasının önemini ve meslek seçiminin hayatın en zorlu görevlerinden biri olduğunu ifade ederler (Kosine ve Lewis, 2008). Gelişmiş bir toplumdaki bireylerin gelişim görevlerinden biri de meslek seçiminde bulunmasıdır. Meslek seçimi kararının sağlıklı bir şekilde verilebilmesi için bireyin neler istediğini, bu isteklerini elde edebilmek için hangi olanaklara sahip olduğunu bilmesi ve son olarak da istek ve olanaklarının ne derece uygun olduğunu değerlendirip buna göre karar vermesi gerekir (Kuzgun, 2016). Mesleki seçim kararı birey için hayatının dönüm noktalarından biri olduğundan, birey kendini ve mesleğin özelliklerini ne kadar iyi tanırsa bireyin özünü gerçekleştirebileceği mesleği seçme olasılığı o derece artacaktır (Özerk, 2018). Yanlış meslek seçimi kararının hem bireyi hem de toplumu etkileyerek olumsuz çıktılar doğuracağı gerçeğinden hareketle, bireyin istek ve olanaklarına uygun mesleki seçimi yapamamasının mutsuz bir geleceğe neden olabileceği düşünülmektedir.

Türk Dil Kurumu (2018)'e göre meslek, sistemli bilgi ve becerilerin eğitim yolu ile kazanıldığı, insanlara mal, hizmet üretmek ve karşılık olarak para kazandıran belirli kuralları olan iş olarak ifade edilmektedir. Aydın (2010)'a göre meslek; toplumdaki bir gereksinimi karşılayan, bireyin sadece kendi doyumunu için değil, toplumsal yarar sağlamak için de uğraştığı, sistemli bir eğitim ile elde edilen bilgi ve becerilere dayalı, kazanç elde etmek için yapılan ve kendine özgü değer ve etik ilkeleri bulunan bir kavramdır. Meslek, belirli bir süre eğitim alınarak edinilen düzenli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları belirlenmiş, topluma hizmet ve mal üreten ve sonucunda para kazandıran bir etkinliktir (Kuzgun, 2003). Garwin, Howsam ve diğerleri tarafından yapılan çalışmalar sonucunda bir mesleğin her yönden bir meslek olarak kabul edilebilmesi için bazı özellikleri taşıması gerekmektedir: Bunlar; halka hizmet ve mesleğe adanma, başka insanların yapacaklarının ötesinde bir bilgi ve beceriye sahip olma, belli bir süre özel bir eğitim aşamasından geçme, mesleğe giriş ile ilgili belli koşul, ehliyet ve kontrol mekanizmasının olması, meslek elemanlarının mesleğin bazı boyutları ile ilgili bağımsız karar verebilmesine imkân tanınması, meslek elemanının aldığı karar, uygulama ve hizmetler ile ilgili sorumluluk taşıması, meslek alanı ile ilgili

özerk bir mesleki örgütün ya da mesleki derneğin bulunması, mesleki etik kurallarının bulunması ve mesleğin ekonomik durumunun ve prestijinin yüksek olması gerekir (Ornstein ve Levine, 1997; Akt: Öztürk, 2002).

Meslek kavramı, ilk bakışta sadece bireyi ilgilendiren bir konuymuş gibi ele alınmaktadır ancak meslek kavramı aslında sosyal yönü daha ağır basan bir kavramdır çünkü, birey sahip olduğu meslek sayesinde toplumda statü, prestij ve güç elde etmek suretiyle bir kimlik kazanmaktadır (Seçer, 2007a). Bireyler, yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamak, sosyalleşmek ve kendini gerçekleştirmek için meslek seçiminde bulunurlar (Ensari ve Alay, 2017). Mesleki seçimde bulunmak, mevcut mesleklerden birini seçmek olarak algılanmamalıdır çünkü birey seçtiği meslek ile toplumdaki statüsünü, kimliğini ve hayat biçimini de seçmektedir (Bozgedik, 2017). Meslek, bireye toplum içinde yer edinme, kendini gerçekleştirme ve performansını ortaya koyma, yaşamı anlamlı kılma, bireyin olgunlaşma, sorumluluk, mesleki bilinç, ekonomik özgürlük ve statü kazanmasını sağlayan kritik bir karardır (Telman, 2000). Birey için meslek sahibi olmak, yaşamını kazanmak için bir araç olmanın da ötesinde yaşam biçimi, sosyal statü ve ilişkilerini belirleyen bir karardır (Özerk, 2018).

Birçok ülkede bireyler eğitim sistemlerinin gereği olarak daha yirmi yaşına bile gelmeden meslek seçiminde bulunmakta ve uyguladıkları bu kararın sonuçlarına ömür boyu katlanmak durumunda kalmaktadırlar (Ensari ve Alay, 2017). Kişilik, eğilim, yetenek ile yönlendirilebilen ve baskı altında kalmadan bireyin kendini ortaya koymasını sağlayan doğru bir meslek seçimi kararı, başarılı, mutlu ve huzurlu bir hayatın ilk adımıdır (Telman, 2000). Bireyin doğru meslek seçimi kararı, bireyin kendisi ve toplum açısından önemli dönüm noktalarından biridir (Pekkaya ve Çolak, 2013). Meslek, bireylerin kendilerini ifade etme ve toplumda edinecekleri yeri belirleme sürecidir (Emirgil, Aca ve Işığışok, 2014). Bu nedenle, meslek seçimi kararının bireyin tüm hayatını etkileyen önemli bir karar olduğunu, verilen doğru meslek seçimi kararının bireyin mesleğinden tatmin olmasını sağlayarak yaşam mutluluğu getireceğini aksi durumda ise bireyin meslek hayatında tatminsizlik ve mutsuzluk yaşayacağı söylenebilir.

Konfüçyus, sevdiği işi yapanların ömür boyu çalışmamış olacaklarını ifade etmektedir. Bu noktadan hareketle, çalışma hayatının eğlenceli ve mutlu bir şekilde geçirilmesi ancak sevdiğiniz işi yapmamız ile mümkün olabilir. Bireylerin doğuştan sahip oldukları yetenek ve gizil güçleri gösterilebileceği alanlardan biri meslektir. Birey bu yetenek ve güçlerini mesleki alanda sergileyebilir ise kendini ifade eder, varoluşunu anlamlandırır, topluma ve kendine yararlı olmak bireye yaşam doyumu sağlar (Atli, 2016). Bireyler sadece para kazanmak amacıyla meslek seçiminde bulunmazlar, bireyler için kendini gerçekleştirmek ve kapasitelerini kullanmak, para kazanmanın da ötesinde bir ihtiyaçtır (Kuzgun, 2003). Bireyin mesleği aracılığıyla kendini gerçekleştirmesi, mesleki doyum ve ruhsal açıdan da sağlıklı olması demektir (Özerk, 2018). Birey kendi özelliklerine, yeteneklerine ve ihtiyaçlarına uygun doğru meslek seçiminde bulunur ise, hem yaptığı işten duyduğu memnuniyet artacak, sanki bir iş değil de sevdiği bir hobiyi yapıyormuşçasına yaptığı işten tatmin olacaktır. Bireylerin ömürleri boyunca sıkılmadan yapacakları, kendilerini ifade edebilecekleri ve kişiliklerine uygun doğru meslek seçimi yapmalarının hem bireysel hem de toplumsal kazanımları olacaktır (Tanhan ve Yılmaz, 2017). Yaptığı işten memnun olan bireyin yaşam doyumu artacak, bunun da topluma olumlu yansımaları olacaktır. Toplumun en küçük birimi bireydir, bireylerin mutluluğu büyük ölçekte toplumun mutluluğu, verimi, başarısı ve huzuru olacaktır.

Bireyin hayatı boyunca gerçekleştirmesi gereken bir takım gelişim evreleri vardır. Bunlar; fiziksel, psikolojik, duygusal, zihinseldir. Yirminci yüzyıldan sonra bu gelişim evrelerine mesleki gelişim de eklenmiştir. Mesleki gelişim, bireyin çalışma hayatında bir yer edinmesi ve kendini gerçekleştirebilmesi için gerekli davranışları yerine getirmesidir (Kuzgun, 2016). Sürekli mesleki gelişim, hayat boyu devam eden sürekli ve aktif bir şekilde öğrenmeyi içeren bir kavramdır (Özdemir, 2016). Bir meslekte ya da kurumda işe devam ederken, bireyin yaşı ile eş zamanlı bilgi talebi ile kendini zenginleştirmek ve geliştirmek için sürekli öğrenme sürecidir (Hoque, Alam ve Abdullah, 2011). Bu noktada, mesleki gelişim sürecinin insan hayatı boyu devam eden bir süreç olduğunu, bireylerin meslek seçimi ve meslek edinme süreçleri ile bitmediğini ve bireyin kendini gerçekleştirme süreci ile paralel devam eden bir süreç olduğu söylenebilir.

Meslek, bireyin hayatını devam ettirebilmesi, toplumda bir yer edinmesi, kendini ifade edebilmesi ve temel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için hayata atılımındaki ilk ve en önemli adımlardan birisidir. Birey mesleği sayesinde fizyolojik ihtiyaçlarını karşılar, mesleğin sağladığı sosyal güvence, iş güvencesi vb. kazanımları ile güven ihtiyacını doyurur. Mesleğin toplumdaki saygınlığı ile saygı görme ve takdir edilme ihtiyaçlarını karşılar, bulunduğu meslek grubu içinde ait olma, arkadaşlık kurma, iletişim gibi sosyalleşme ihtiyacını karşılar. Mesleği sayesinde edindiği başarılar, bireyin başarı ve prestij edinmesini sağlayarak, değerlilik duygusunu artırır. Birey mesleği sayesinde ilgi, yetenek ve gizil güçlerini ortaya koyarak kendini gerçekleştirmeyi başarabilir. Ancak, bu aşamaların gerçekleşebilmesi bireyin benliğine uygun doğru meslek seçimi gerçekleştirmesi ile mümkündür. Aksi takdirde her sabah işe gitmekte zorlanan, pazartesi sendromları yaşayan, işteki vaktini boş işlere harcayan mesleğinden memnun olmayan bireylerin, meslekleri sayesinde kendilerini gerçekleştirebilmesi güçtür. Meslek seçimi kararını doğru veremeyen bireyler her gün işe mutsuz giderek, kendine ve topluma faydalı olamayarak hem kendilerini hem de toplumu cezalandırmışlardır. Çünkü, bireyin huzur, mutluluk ve başarısı, toplumun gelişimi ve başarısı için ön koşuldur. Bu noktadan hareketle, mesleki gelişimin hayat boyu devam eden bir süreç olduğunu ve bu süreçte bireyin bulunduğu mesleki gelişim evresinin gerektirdiği aşamaları başarı ile yerine getirmesinin önemli olduğunu ifade edilebilir. Mesleki seçim kararının hem birey hem de toplum açısından etkilerinin olacağı dikkate alınarak bireylerin kendilerine uygun mesleği seçmeleri önem arz etmektedir.

2.3. Mesleki Benlik Saygısı

Bu bölümde benlik ve benlik saygısı, mesleki benlik ve mesleki benlik saygısı, öğretmenlik mesleği ve mesleki benlik saygısı, mesleki benlik saygısının bireysel ve örgütsel faydaları ele alınmaktadır.

2.3.1. Benlik ve benlik saygısı

Bireyin mutlu ve yaşam doyumuna sahip olmasının önce kendisi, çevresi ve nihayetinde topluma olumlu yansımalarının olacağı kabul edilmektedir (Aslan, 1992). Olumlu ve sağlıklı bir benlik saygısına sahip olmak hem ruh hem de sosyal sağlık açısından önem arz etmektedir (Tözün, 2010). Yüksek benlik saygısına sahip olmak bireye yüksek ruhsal gelişim sağlayacağından bireyin yaşamında karşılaşılabilecek gelişim ve sosyalleşme problemlerinin çözümünde bireye fayda sağlayacaktır (Yıldız ve Çapar, 2010). Bu bağlamda, bireyin olumlu benlik saygısına sahip olmasının hayat boyu karşılaşılabilecek problemleri çözümede bireyin hayatını kolaylaştıracağı belirtilmektedir.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında benlik kavramının önemi karşımıza çıkmakta ve benlik kavramına ilişkin tanımlamalar, benlik ile ilgili temel kavramların açıklanması gerekli görülmektedir. Kişilik, bireyin çevresini algılaması, tavırları, çevreye uyum tarzı ve tepkilerinden oluşurken kişiliğin alt yapısı ve kişiliği biçimlendiren ise benliktir (Cevher ve Buluş, 2007). Benlik, bireyin kişiliğine ilişkin kendini algılama biçimi (Aslan, 1992), kendini algılama ve değerlendirmesine yönelik görüşleri (Kulaksızoğlu, 2000), tecrübelerin toplamı ve bireyi diğerinden ayıran farklılıklardır (Özkalp, 2004). Birey yaşantı sonucunda farkına vardığı özellikleri ve zenginliklerini algılayarak bir şema oluşturur, oluşan bu şema benlik kavramıdır (Dilmaç ve Ekşi, 2008). Benlik kavramı kişilik ile ilişkilidir, kişiliğin öznel yanını oluşturur ve “Ben neyim?” sorusuna “güzelim, akıllıyım, yeteneksizim, sevimsizim vb” davranış örüntüleri bireyin benlik tasarımının işaretçileridir (Arseven, 1986).

Bireyin kim olduğuna dair düşüncesi benliğini oluştururken, bireyin kendisini değerli görüp görmediği veya ne kadar değer verdiği ve kendisini nasıl gördüğü benlik saygısını ifade eder (Adana ve Kutlu, 2006). Bireyin kendini olduğu gibi görerek, kabullenmesini ve kendini sevecek ve beğenilecek kadar değerli bulmasını sağlayan ruh hâli benlik saygısıdır (Yörükoğlu, 1986). Birey kendini nasıl algıladığı ile ilgili kafasında bir resim çizer bu görünüm benliktir, çizilen bu resmin beğenilip benimsenmesi ise benlik saygısıdır (Yavuzer, 1987). Bireyin kendini değerli hissetmesi, sosyal ve bilişsel olarak yeterli algılaması benlik saygısı olarak ifade edilir ve birey

kendine karşı sahip olduğu olumlu ya da olumsuz tutumlar benlik saygısını etkilemektedir (Rosenberg, 1965). Benlik saygısı genellikle bir insanın kendine özgü değer duygusunu tanımlamak için kullanılır ve benlik hakkında çeşitli inançları içerebilir (Myers, 2007). Benlik saygısının en basit tanımı, bireyin kendinden memnun olması ve bireyin saygınlığı ve değeri hakkındaki iyi görüşüdür (Khalek, 2016). Goethe, bir insanın başına gelebilecek en büyük kötülüğün, kendisi ile ilgili düşüncelerin kötü olması olduğunu ifade eder. Her birey toplum ve çevresi tarafından sevilen, iyi biri olarak algılanmak ister, ancak ilk önce kendisi bir birey olarak kendini sevmiyor ve kendine inanmıyor ise bu düşüncesi ancak bir beklenti olarak kalacaktır.

Her bireyin kendisi hakkında bir fikri vardır ve geçirdiği deneyimlerle büyük değişimlere uğrayarak kişiliği oluşur. Oluşan bu otoportrenin değişiminin sürekli olduğu ve 80 yaşından sonra bile değişmeye devam ettiğini gösteren çalışmalar vardır (Duclos, 2016). Benlik saygısı gelişimi doğum ile başlayan ve yaşamın diğer dönemlerinde de devam eden ve toplumsal, ruhsal ve kısmen de bedensel olaylardan etkilenen bir kavramdır (Savi Çakar ve Karataş, 2012). Benlik saygısı, düşünme şekline göre değişebilir, zaman içerisinde bireyin kendi hakkındaki olumsuz düşünme alışkanlığı benlik saygısını düşürebilir ve bu nedenlerle benlik saygısının sabit olmadığı söylenebilir (Lyness, 2015). Kişinin zihinsel, duygusal ve sosyal sağlığı için en temel görevi, bebeklik döneminde başlayan ve ölene kadar devam eden pozitif benlik saygısının inşasıdır (Macdonald, 1994). Bu noktadan hareketle, benlik saygısının değişebilir bir kavram olduğunu, düşük benlik saygısına sahip bireyler için de yapılabilecek bir şeylerin olduğunu ve benlik saygısının yükseltilebileceği söylenebilir. Ayrıca, pozitif bir benlik saygısına sahip olmak, bireyin bilişsel, duygusal, bedensel ve sosyal sağlığı içinde önemli bir kavramdır ve bireyin tüm yaşamını etkileme gibi önemli bir işlevi bulunmaktadır.

Birey kendine karşı pozitif ya da negatif bir tavır alabilir (Rosenberg, 1965). Bu tavrı yüksek benlik saygısı ve düşük benlik saygısı şeklinde sınıflandırılabilir (Arıcak, 1999a). Benlik saygısı yüksek bireyler; problem çözme becerilerine güvenen ve kendilerini etkin problem çözücü olarak gören (Heppner ve Krieshok, 1983; Hamiden Karaca, Aral ve Karaca, 2013), depresyon belirtileri düşük (Workman ve

Beer, 1989; Gross ve John (1997; Çetinkaya, Nur, Özdemir ve Kavakçı, 2009; Cheng ve Furnham, 2003), akademik başarıları yüksek (Cheng ve Page, 1989; Güngör, 1989), mutlu (Cheng ve Furnham, 2003; Lyubomirsky, Tkach ve Dimatteo, 2006), iç denetim odaklı (Arıcak, 1995), başarılı, mutlu, sağlıklı ve üretken olmaya eğilimlidirler (Coleman ve Hendry, 1990). Yüksek benlik saygısı olan bireyler başarısızlık karşısında düşük benlik saygısı olan bireylerden daha kararlı, aynı zamanda hedef yönelimli davranışlarda ve kendini düzenlemede daha etkilidirler (Di Paula ve Campbell, 2002). Yüksek benlik saygısı sadece zihinsel sağlığın temel bir özelliği olarak değil aynı zamanda olumsuzlukların etkisine karşı bir tampon rolü olarak, daha iyi bir sağlık ve olumlu sosyal davranışa katkıda bulunan koruyucu bir faktör olarak görülmektedir (Mann, Hosman, Schaalma ve De Vries, 2004).

Benlik saygısı düşük bireyler ise; umut, motivasyon eksikliği ve gelecekle ilgili beklentileri düşük (Ottekin, 2009); stres, anksiyete ve depresyona eğilimli (Moksnes, Moljord, Espnes ve Byrne, 2010; Kreger, 1995); risk almaktan ve reddedilmekten korkan, bağımsız olmayan ve başarısızlık kaygısı taşıyan, bağımlı (Coopersmith, 1967); başarı eğilimi düşük, gelecek ile ilgili karamsar düşünceleri olan ve endişeli (Coleman ve Hendry, 1990); depresyon, kaygı, somatizasyon düzeyleri yüksek ve daha dış kontrol yönelimlidirler (Hunter, Linn ve Harris, 1982). Düşük benlik saygısına sahip bireylerde kaygı düzeyi yüksek ve psikosomatik ve depresyon belirtileri bulunmaktadır (Tözün, 2010). Rosenberg (1965) düşük benlik saygısına sahip bireyleri, aşağılık duygusuna sahip, ilişkilerinde uyumsuz ve benliklerini reddedenler olarak tanımlamaktadır. Birçok çalışma düşük benlik saygısının düşük özgüven, depresyon, kaygı, yeme bozuklukları, sosyal işlevsellik, okulu bırakma ve risk davranışında önemli bir nedensel faktör olarak kabul edilebileceğini öngörür (Mann, Hosman, Schaalma ve De Vries, 2004). Düşük benlik saygısı ile dışsallaştırma arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır ve düşük benlik saygısına sahip bireyler, suçluluk ve antisosyal davranış gibi sorunları dışa vurmaya eğilimlidirler (Donnellan, Trzesniewski, Robins, Moffitt ve Caspi, 2005).

Benlik saygısı yüksek ya da düşük olmak, hem bireyin kendisine olan tutumunu hem de diğer bireyler ile ilişkisini etkileyen önemli bir kavramdır (Karataş, 2012). Birey kendini yalnızca iyi performans sergilediğinde ya da iyi bir iş yaptığı kabul

edildiğinde saygıya lâyık biri olarak görüyor ise, kendi hakkındaki hissetme şekli dış etkenlere bağlı olacaktır ve benlik saygısı her şeyi etkilediğinden bireyin güveni ve saygısı başkaları tarafından şekilleniyorsa bu büyük bir sorun olabilir (Schiraldi, 2016). Bu bağlamda, yüksek benlik saygısına sahip bireylerin hayatın iniş ve çıkışları karşısında, olumsuz olay ya da durumlarla baş edebilecek güç ve motivasyona sahip olduklarını, düşük benlik saygısına sahip olanların ise hayatın zorlukları ile baş edebilecek bir tavır takınamadıkları söylenebilir. Olumlu ve yüksek benlik saygısına sahip olmak bireye savaşı bir ruh sağlarken, düşük benlik saygısı bireyi hayatın problemleri karşısında savunmasız bırakmaktadır.

İş, meslek ve aile hayatımızdaki çatışmaların birçoğunun altında benlik saygısındaki yetersizlikler yatar (Uluhan, 2015). Benlik saygısı olumsuz etkilenen birey, kendisi ile ilgili algısında çarpıtmalar yaşayabileceği gibi benlik algısı olumlu olan birey de yaşamı ve mesleği ile ilgili olumlu sonuçlar almak için çabalayacaktır (Kadıoğlu, 2014). Genel olarak benlik kavramının gelişimi ile mesleki benlik kavramının gelişiminin birbirinden bağımsız olarak gerçekleşmediği ifade edilebilir. Bireyin benliği ile uyumlu bir meslek tercihi yapması durumunda iş memnuniyeti, doyumunu ve veriminin artması beklenirken aksi durumda ise seçtiği meslekte doyumsuzluk ve çatışma yaşama olasılığı artmaktadır (Super ve Bohn, 1970). Bu noktadan hareketle, meslek seçimi kararının bireyin tüm yaşamını etkilediği gerçeği göz önüne alındığında, bireyin olumlu benlik algısına sahip olması ve benliği ile uyumlu meslek seçiminde bulunmasının önemi ortaya çıkmaktadır.

2.3.2. Mesleki benlik ve mesleki benlik saygısı

Birey farklı yönleriyle değerlendirip, kendi kişiliğine uygun görüp seçtiği meslek sayesinde toplumda bir yer edinir ve saygı görür (Körükçü ve Oğuz, 2011). Birey sahip olduğu mesleği sayesinde sosyal toplumda gücünü, başarısını ve yetkinliğini göstererek bir statü kazanır (Thompson ve Subich, 2006). Meslek, insanın yaşamını ve kendini bir insan olarak tanımlama ve anlatma sürecinde önemli bir role sahiptir çünkü birey toplumda mesleği ile statü, para kazanır ve geleceğini bu temelde oluşturur (Arıcak, 2007).

Bireyin ben algısını mesleki tercihe dönüştürmesi, mesleki benlik kavramını oluşturur ve mesleki benlik kavramı benlik kavramının da bir parçasıdır (Öner, 1982). Super'in kuramına göre insanlar, benlik algılarına göre meslek seçiminde bulunurlar. Bu kurama göre meslek seçimi, benliğin davranışa dönüşmüş halidir. Mesleki benlik, meslek tercihine dönüşmemiş olsa bile bireyin benliğinde mesleğe ilişkin kabul edilen benlik yüklemeleri bulunur (Super ve Bohn, 1970). Mesleki benlik kavramı “oluşma, geçiş ve tamamlama” süreçleri olmak üzere üç evrede gerçekleşir. Birinci evrede birey bebeklik döneminden itibaren benlik kavramını keşfetmeye başlar, ailede, çevredeki kişiler ile özdeşleşme yoluyla bu oluşma devam eder. Bireyde oluşan bu benlik ikinci evrede mesleki terimlere dönüşmeye başlar. Üçüncü evrede ise yerleşen mesleki benlik kavramı profesyonel bir eğitim alma ya da profesyonel olarak işe yerleşme ile üçüncü evrede tamamlanır (Nelson Jones, 1995). Bireyler rol modellerini kariyerleri boyunca yorumlama eğilimindedirler ve mesleki benlik kavramları artan güvenleri ile ilgilidir, ilk aşamalarda, bireyler uygulanabilir bir mesleki benlik kavramı oluşturmak için rol modellerine dikkat eder, orta safhalarda kendi mesleki benlik kavramlarını oluşturmaya çalışırlar ve ileri safhalarda ise kendi mesleki benlik kavramlarını geliştirmeye ve onaylamaya başlarlar (Gibson, 2003).

Mesleki benlik saygısı, kişiliğin niteliklerine ve profesyonellik fikrindeki özgünlüğüne değindiği için profesyonel yaşamın çok yönlü bir konseptidir (Tabassum ve Ali, 2012). Mesleki benlik saygısı, bireyin iş ile ilgili kişiler arası ilişkilerde yeterli ve kendi rol beklentilerini elde etme becerilerini kendi algılarına göre değerlendirmesine dayanan, iş rolünde değere ilişkin organize görüştür (Kunes-Connel, 1991). Mesleki benlik saygısı, bireyin mesleğine verdiği değeri ve önemi ifade ederek iş doyumunu ve işe uyumun ön koşulunu oluşturur (Arıca ve Dilmaç, 2003). Bireyin seçtiği mesleğe ilişkin kabul ettiği benlik yüklemelerine göre mesleğine ilişkin değerlilik yargısı mesleki benlik saygısını ifade eder (Arıca, 1999). Birey benliği ile uyumlu bir meslek seçerse benlik algısı güçlenirken, benlik sistemi ile uyumsuz bir meslek seçimi bireylerin doyumsuzluk ve çatışma yaşamalarına neden olur (Super ve Bohn, 1970). Mesleki benlik saygısı, bireyin mesleki yeterlilik, performans ve mesleki değer ile ilgili olumlu-olumsuz bireysel bir tutumu olarak tanımlanır (Carmel, 1997). Mesleki kariyerinizde nerede olmak istediğiniz ya da nerede olmanız gerektiğini düşündüğünüz

ile gerçekte nerede olduğunuz arasındaki fark mesleki benlik saygınızı belirler (Hurlahe, 2014). Birey seçtiği meslek ile olmak istediği meslek arasında bir değerlendirme yapar, seçtiği meslek, olmak istediği meslek ise ya da olmak istediği mesleğe ne kadar yakın ise mesleki benlik saygısı o denli yüksek olacaktır.

Bireyin mesleki benlik saygısı, benlik saygısı ile profesyonel pozisyonu çerçevesinde mesleki rolünü kabul ettiğini gösterir (Babaroğlu ve Sangün, 2017). Mesleki benlik saygısı, bireyin seçtiği kariyere verdiği değere bağlıdır (Iğbal, Bibi ve Gul, 2016) ve bireyin özellikle mesleki pozisyonu ve bu profesyonel roldeki kabulü ile ilgili olarak kendine saygısıdır (Tinsley, 2002). Mesleki benlik saygısının önemi yadsınamaz ve hemen hemen her alanın uzmanları, profesyonelliklerini geliştirmek için mesleki benlik saygısı duygusunu beslemelidir (Tabassum, Ali ve Bibi, 2011). Ayrıca, meslekleri ile barış içinde olan ve yaptıkları işlere büyük ölçüde değer veren kişilerin mesleklerinde daha başarılı olmaları beklenmektedir (Gençtanırım Kurt ve Gürten, 2016). Mesleki benlik saygısı, profesyonellerde vurgulanması gereken çok önemli bir kavramdır, çünkü onların değerlerini anlamalarını, uzmanlıklarını değerlendirmelerini ve ortamlarına göre kendilerini ayarlamalarını sağlar (Tabassum ve Ali, 2012).

Mesleki benlik saygısı ile mesleğe duyulan saygı farklı kavramları ifade etmektedir. Mesleğe saygı, o meslek grubundan olsun olmasın herkesin o mesleğe karşı tutumunu ifade ederken; mesleki benlik saygısı, bir mesleğin eğitimini alarak o mesleği icra eden bireyin tutumunu ifade etmektedir (Arıcak, 1999). Öğretmenlik mesleği toplumumuzda saygı duyulan ve itibar gören bir meslektir. Ancak mesleki benlik saygısı kavramı bu mesleği icra eden öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine duydukları saygı ve değeri ifade eden bir kavramdır. Karaman (2008)'de 143 öğretmen ile yaptığı çalışmada, öğretmenler yaptıkları işe toplumun yeterince saygı duyma ve değer verme konusuna 27 öğretmen "evet", 40 öğretmen "hayır" ve 76 öğretmen "kısmen" şeklinde görüş bildirmiştir. Yurdakul, Gür, Çelik, ve Kurt (2016)'da yaptıkları çalışmada, "öğretmenlik mesleğini toplumda saygın bir meslek olduğu için mi seçtiniz?" ifadesine öğretmenlerin %52,4'ü "evet", %27,1'i hayır ve %20,5'i ise kararsız olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca öğretmenlerin %48'i öğretmenlik yaptıkça, mesleğin saygınlığına yönelik inançlarının azaldığını, %31,2'si mesleğe saygısının

azalmadığını ve %20,8'i ise kararsız olduğunu ifade etmiştir. Bu yapılan çalışma bağlamında, öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini toplumda saygı duyulan bir meslek olarak gördüklerini ancak mesleğe başladıktan sonra mesleki benlik saygısı düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

Bireyin seçtiği mesleğe yönelik yüklediği değerle ortaya çıkan mesleki benlik saygısı sayesinde iş yaşamından sağlanan tatmin ile bireylerin genel olarak yaşamdan sağladıkları mutluluk doğru orantılıdır (Yılmaz Tekirgöl, 2011). Mesleki benlik saygısı, bireyin meslek alanında başarılı olması için ihtiyaç duyduğu değer duygusudur ve mesleki hayatın bütünüdür (Tabassum, Ali ve Bibi, 2011). Birey tercih edeceği mesleğin kendisine ne kadar uygun olup olmadığını değerlendirmeli ve ona göre meslek seçiminde bulunmalıdır aksi durumda hem birey hem de toplum zarar görebilir (Ünal ve Şimşek, 2008). Bu açıdan bakıldığında, mesleki benlik saygısının yüksek ya da düşük oluşu sadece bireyi ilgilendiren bir kavram değildir. Meslek sahibi birey toplum için bir mal ve hizmet üretir. Mesleğini değerli görmeyen, kendine yakıştırmayan meslek çalışanın bu tutumunun tüm topluma yansımalarının da olacağını göz ardı etmek, toplumsal çıkar açısından bir ihmalkârlıktır.

2.3.3. Öğretmenlik mesleği ve mesleki benlik saygısı

Öğretmenler insan kaynaklarının kaynağıdır (Tabassum, Ali ve Bibi, 2011). Türk Milli Eğitim Sistemi'nin üç genel amacından biri "Türk Milleti'nin bütün fertlerini ilgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak" olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda, bireyin beceri ve kabiliyeti doğrultusunda kendisini mutlu hissedeceği ve topluma faydalı olacağı bir meslek edinmesini sağlamak eğitim sistemimizin çok önemli gördüğü bir amaç olarak belirlenmiştir. Mesleği ve kişiliği uyumlu bireyler, iş ve aile yaşamlarında psikolojik gereksinmelerini daha rahat karşıladıklarından mutlu ve huzurlu bireyler olurlar (Işık, 2006).

Öğrencilerin öğrenmelerinde büyük etkiye sahip özelliklerden biri de öğretmenlerin mesleki benlik saygılarıdır (Igbal, Bibi ve Gul, 2016). Mesleki benlik saygısı, bireyi gerçek anlamda gerçek bir profesyonel yapan bilişsel, duygusal ve davranışsal durumdur ve öğretmenler de öğrenciler ile doğrudan etkileşime girdiklerinden, öğretmenlik mesleğinde de mesleki benlik saygısı ihtiyaçtır (Tabassum ve Ali, 2012). Mesleki benlik saygısı öğretmenlik mesleğinde de başarılı ve verimli olmak için önemli olan bir faktördür (Göksoy, Altınöz ve Argon, 2013). Eğitimde hedeflenen amaçlara ulaşılması, mesleğini kendine yakıştıran, mesleğinin saygın ve önemli olduğuna inanan ve mesleğini kişiliği ile özdeş gören öğretmenler ile gerçekleştirilebilir (Okan ve Döğer, 2017). Öğretmenler sahip olduğu değer, tutum ve davranışları ile öğrencileri, toplumu, meslektaşlarını ve kendi mesleki geleceğini etkiler ve aynı zamanda da etkileşimde bulunduğu kişilerden de etkilenererek hem kişisel hem de mesleki bilgilerini oluştururlar (Bilen, 1992). Eğitimin, temel bilgi ve davranışları kazandırarak öğrencileri ilgi ve kabiliyetleri doğrultusunda bir üst öğretime ve hayata hazırlama gibi önemli bir işlevi vardır. Dolayısıyla bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin de bu amaçları gerçekleştirecek bilgi, beceri ve değerlere sahip olması ve mesleki benlik saygılarının yüksek olması gerekir (Toprak, 2007).

Girgin, Akamca, Ellez ve Oğuz (2010) öğretmen adaylarının mesleki benlik saygısının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını pozitif ve anlamlı yönde açıkladığını, Arıca ve Dilmaç (2003) okuduğu bölümden memnun olan öğrencilerin daha yüksek mesleki benlik saygısına sahip olduklarını, Uslu (2015) öğretmenlik mesleğini gönüllü olarak seçmeyen ve öğretmenliği tercih etme sırasının mesleki benlik saygısını etkilediğini saptamışlardır. Öğretmenlik mesleği bu mesleği seçen adaylar açısından belirli bir bağlanma ve adanma gerektiren bir meslektir. Bu sebeple, öğretmenlerin mesleki benlik saygısının yüksek olması ve mesleklerine bakış açılarının olumlu olması uygulamaya yön veren önemli değişkenler olarak karşımıza çıkmaktadır (Dursun, Çuhadar ve Tanyeri, 2014).

Öğretmenlerin genel kültür ve meslek bilgileri kadar, mesleğe ve kendisine yönelik yeterlik algısı, olumlu tutum ve mesleki benlik saygısı gibi duyuşsal özellikleri de taşıması gerekir (Girgin, Akamca, Ellez ve Oğuz, 2010). Öğretmenlik mesleğinin

gerektirdiği değerlere sahip olmayan bireylerin öğretmen olmaları sonucunda aldığım maaş kadar çalışırım anlayışı ile öğretmenlik yapan bireyler türemiştir. Hâlbuki bu bireylerin öğretmen değil de ticaret gibi değeri para olan bir meslek sahibi olmaları gerekirdi (Akbaba, 2002). Birey sahip olduğu değerler ile kendine ve mesleğine karşı saygı geliştirmektedir. Bu nedenle, mesleki benlik saygısı bireysel ve toplumsal değerlerden ayrı düşünülmemelidir.

Öğretmenlik mesleği diğer meslek gruplarından farklı olarak toplumu doğrudan etkileme gücüne sahip bir meslek grubudur. Türk Eğitim Sistemi'ne dâhil olacak öğretmen adaylarının seçiminde eğitim fakültelerinin bir etkisi yoktur. Düşük ya da yüksek benlik ve mesleki benlik saygısına sahip öğretmen adayları da eğitim sistemimize girmektedir. Düşük benlik ve mesleki benlik saygısına sahip öğretmenler, mesleki bakımdan olumsuz tutum sergileyebilirler (Arıcak, 1999). Bireyler öğretmenlik mesleğini seçerken, iş bulma kaygısından ziyade bu mesleği sevmeye, değer verme ve gurur duyarak yapacaklarına dair inanç taşıyorlar ise tercih etmelidirler (Sayın, 2003).

Öğretmenlik mesleğinin gerçek erdemi, öğrencilere uygun öğrenme fırsatlarını ve doğuştan gelen kapasitelerini geliştirmeye elverişli bir ortamı sağlamada yatmaktadır ve öğretmenler bu zorlu işi bilişsel yetenekleri ve yüksek mesleki benlik saygıları ile başarabilirler (Igbal, Bibi ve Gul, 2016). Öğretmenlik mesleği yeni neslin inşa edilmesi ve toplumun geleceği noktasında önemli bir ihtisas mesleğidir. Toplumun şekillendirilmesinde büyük bir rolü olan öğretmenlik mesleğinin, bu mesleğin değer ve önemini kavramış, bu mesleği kendine yakıştıran, değerli ve saygın gören ve mesleki benlik saygısı yüksek öğretmenler ile başarılı olunabileceği hususu önemli bir konu olarak ortaya çıkmaktadır. Mesleki benlik saygısı kavramı her meslek grubu için önemli olduğu gibi öğretmenlik mesleği için de önemli bir kavramdır. Çünkü, öğretmenler dünün, bugünün ve geleceğin insanını yetiştirir ve geleceğin resmi bugün yetiştirilen insan profilinde gizlidir.

2.3.4. Mesleki benlik saygısının bireysel ve örgütsel faydaları

Bireyin mutlu ve yaşamdan doyum almasının kendisi, çevresi ve topluma yansımaları olacaktır. Sağlıklı bir kişilik gelişimi için bireyin çalışması, ürün vermesi ve yaptığı işlerden doyum sağlaması gerekir (Aslan, 1992). Mesleki benlik saygısı yüksek olan birey, sahip olduğu mesleğin kendine uygun olduğunu düşünür, mesleğinin gereğine, önemine inanarak yaptığı işi önemser ve mesleği lâyıkıyla yapma duygusu mesleki doyum ve mutluluğu beraberinde getirir (Okan ve Döğür, 2017). Mesleki benlik saygısı bireye kendine güven, iş doyumunu ve yaşam zevki sağlar (Irmak, 2015). Mesleki benlik saygısı bireylerin mesleklerinde başarılı ve uyumlu olmalarında çok önemli bir kavramdır ve bireyin mesleği hakkında algıladığı öz yeterlik inancı ile de ilgilidir ve bireyler gönüllü olarak seçtikleri ve yaptıkları meslekler hakkında daha fazla saygı ve özgüven duymaktadırlar (Gençtanırım Kurt ve Gürten, 2016).

Çalışanların yüksek mi yoksa düşük mü mesleki benlik saygısına sahip olduklarının işareti iş performansından memnun değilim ve kariyerimde olmak istediğim yerde değilim gibi sinizm ifadeleridir (Hurlahe, 2014). Bireyin benliği ile uyumlu meslek seçimi benliğini güçlendirir ve daha başarılı ve verimli olmalarını sağlarken, benlik ile uyumsuz meslek seçimi çatışma ve doyumsuzluğu beraberinde getirir (Arıca ve Dilmaç, 2003). Birey sahip olduğu ilgi ve yeteneklerini geliştirebileceği bir mesleğin üyesi ve mesleğinde başarılı olduğunda saygınlık kazanır. Çalışanlarda yüksek benlik saygısı sağladıktan sonra çalışanların sadakati, başarısı, motivasyonu ve üstün performansı ile ödüllendirilebilirsiniz (Hurlahe, 2014).

Mesleki benlik saygısı, iş gücü piyasasının talep ettiği hızlı, yeterli, sosyal ve işe adaptasyon sağlayan bireylerin yetenek ve beceriye sahip olmalarında önemli bir ayaktır (Álvarez Pérez ve Aguilar, 2014). Örgütler, sahip oldukları nitelikli ve kalifiye insan kaynakları sayesinde rekabet avantajı sağlarlar ve değişimlere uyum sayesinde varlıklarını devam ettirirler (Bakan, Doğan ve Yılmaz, 2017). Yüksek mesleki benlik saygısına sahip olma daha iyi bir gerçeklik algısı, kişilerarası iletişim, stres toleransı ve değişikliklere uyum sağlayabilme anlamına gelir (Álvarez Pérez ve Aguilar, 2014).

Yılmaz Tekirgöl (2011) mesleki benlik saygısı ile iş tatmini ve mutluluğu arasında pozitif yönde ilişki saptamıştır. Mesleki benlik saygısı iş doyumuyla da ilişkilidir. Bireyin mesleğine yüklediği anlam mesleki benlik saygısının artışına bağlı olarak iş doyumunu da arttırmaktadır. Öyle ki, bu ilişki karşılıklı olup iş doyumundaki artış mesleki benlik saygısında da artışı sağlamaktadır (Zoroğlu, 2014). Mesleki benlik saygısı, bireye güven, iş tatmini ve hayattan zevk alma hissi sağlar (Körükçü ve Oğuz, 2011). Mesleki benlik saygısı arttıkça iş memnuniyeti ve yaşam doyumunu artarken, tükenmişlik azalmaktadır (Carmel, 1997).

Öğretmenlerin yüksek benlik ve mesleki benlik saygısına sahip olmaları, iş doyumunu ve başarı sağlamasının yanı sıra yetiştirdikleri öğrencilerin de sağlıklı kişilik gelişimine katkıları olacaktır (Arıcak, 1999). Çalışanların meslektaşları ile dayanışma içinde çalışmaları, mesleklerine karşı olumlu tutuma sahip olmalarına ve örgütte kalma isteklerine bağlıdır ve mesleki benlik saygısı ile çalışanların mesleki dayanışma sergilemeleri arasında pozitif ilişki bulunmaktadır (Çetinkaya Uslusoy, Paslı Gürdoğan ve Kurt, 2016). Mesleki benlik saygısı, öğretmenlik ve diğer meslek gruplarında iş doyumunu, performans, verimli olma ve mesleğin sahiplenilmesi gibi boyutlarda önemli bir işlevi olan kavram olarak ortaya çıkmaktadır (Dursun, Çuhadar ve Tanyeri, 2014).

Öğretmenlerin sahip olduğu insani değerlerin onların mesleki benlik saygılarına önemli etkileri bulunmaktadır (Dilmaç ve Ekşi, 2012). Öğretmenlerin mesleklerini saygılı olarak algılamasında ve başarılı olmasında önemli rol oynayan faktörlerin, özyeterlik inancı ile birlikte mesleki benlik saygısı olduğu söylenebilir (Gençtanırım Kurt ve Gürten, 2016). Eğitimde çocuklara farklı bakış açıları veren, görüşlerini şekillendiren, geleceğe hazırlayan ve etkili kararlar alma konusunda rehberlik eden öğretmenlerin mesleki benlik saygısı çok önemlidir (Aral, Gürsoy, Ceylan ve Yıldız Bıçakçı, 2009). Öğretmenin sahip olduğu olumlu kişilik yapısı mesleki benlik saygısını da etkilemekte ve dolayısı ile yetiştirdiği öğrencileri ve geniş perspektifte ise toplumu da şekillendirecek boyutlara ulaşmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin etki alanının tüm insanlığı kapsayıcılığı, mesleğin önemli ve değerli kabul edilmesi için yeterli şart hükmündedir (Yurdakul, Gür, Çelik, ve Kurt, 2016). Bu bağlamda, eğitimin etki alanının ve istenilen insan profilini yetiştirmedeki işlevi

düşünüldüğünde öğretmenin yeterliliği, alan ve uzmanlık bilgisi, kişiliği ve eğitimsel ve öğretimsel liderliği gibi konuların yanında mesleki benlik saygısı gibi duyuşsal özelliklerin de önemi karşımıza çıkmaktadır.

2.4. Örgütsel Muhalefet

Bu bölümde örgütsel muhalefet, örgütsel muhalefet kuramları, örgütsel muhalefetin nedenleri, örgütsel muhalefet stratejileri, örgütsel muhalefetin bireysel ve örgütsel faydaları ile örgütsel muhalefetin bireysel ve örgütsel sakıncaları ele alınmaktadır.

2.4.1. Örgütsel muhalefet

Örgütsel muhalefet demokratik bir ortam gerektirir. Demokrasi içinde bulunduğu kültürün değer yargılarına göre farklılık gösterir. Demokrasiyi bir yaşam tarzı haline getirmek ve özümsemek toplumlar için uzun ve zor bir süreçtir (Coşan Erkal, 2012). Örgütsel muhalefet; örgütün denge ve kontrol mekanizması olarak, örgütsel problemlerin ortaya çıkarılmasında ve çözüme kavuşturulmasındaki işlevi örgütçe kabul edildiğinde, çalışanların düşüncelerini özgürce ifade edebileceği örgüt ortamlarının yaratılmasına katkısının olacağı ifade edilebilir.

Bir örgütte çalışanlar örgütün devamlılığı için en önemli unsurdur. Çalışanları sadece bir üretim aracı olarak görmek, çalışan katılımını önemsememek örgüt içi demokrasiye ve örgütün gelişimine zarar verir (Coşan Erkal, 2012). Demokratik katılım, insan haklarına saygılı, azınlık haklarını çiğnemeyen ve azınlığında çoğunluğun haklarını istismar etmediği bir nitelik taşıması gerekir (Kapucuoğlu, 2004). Demokrasi ve muhalefet; örgütsel etkililik, yenilik ve performans için anahtar kavramlar olarak ele alınmaktadır (Forcadell, 2005). Örgütler daha rekabetçi olabilmek için somut ve soyut kaynaklara ihtiyaç duyarlar. Soyut kaynak olarak sayabileceğimiz yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasını sağlayan ortamlardan biri örgüt bireylerinin oluşturduğu ortamdır (Öge ve Çiftçi, 2017). Örgüt ortamı demokratik, yenilikçiliğe saygılı ve farklı fikir ve

yaratıcılığı destekliyor ise örgüt ortamında daha fazla muhalefet davranışının sergilenebileceği ifade edilebilir.

Muhalefet sürecinin ilk adımı görüş ayrılığı ile başlar ve sonraki adım görüş ayrığının dile getirilmesidir (Özdemir, 2010). Muhalefet süreci örgütteki bireyler gibi düşünmeyen bireyin bunu fark etmesi ile başlayan ve bu farklı düşüncesinin örgüt bireylerine dile getirilmesi ile gelişen bir süreci ifade eder. Birey tarafından hissedilen rahatsızlık dile getirme aşamasına gelmez ise muhalefet süreci birey ile kendi arasında kalır (Kassing, 1997). Muhalefet süreci muhalif düşüncenin dile getirilmesi ile davranışa dönüşür. Çalışanların örgütsel demokrasi, güven, adalet ve destek algılarının yüksek olması örgütsel muhalefetin dile getirilmesi ve sürecin başlatılması için önemli kavramlar olarak ele alınabilir (Gooboy, Chory ve Dunleavy, 2008; Payne, 2014; Oral Ataç ve Köse, 2017).

Ülkemizde muhalefet kavramının, siyasal muhalefet ve örgütsel çatışma kavramlarıyla benzerlik gösterdiği ve yanlış algılandığı görülmektedir. Muhalefet kavramı, bir görüş, tutum ve davranışa karşı olmayı (Türk Dil Kurumu, 2018) ifade ederken, siyasal muhalefet; muhaliflerin siyasal perspektif içinde toplumsal, ekonomik yapı, siyasal rejim ve öğelerini hedef aldıklarında muhalefet kavramı siyasal muhalefet kavramına bürünmektedir (Akbal ve Akıncı, 2013). Örgütsel muhalefet, örgütsel çatışma kavramı ile de ilişkilidir fakat muhalefet her zaman örgütsel çatışma yaratmaz (Kassing, 2011). Muhalefet eylemi çatışmanın sadece küçük bir kısmıdır (McShane ve Von Glinow, 2008). Muhalefet kavramı diğerlerinden farklı düşünmeyi ifade ederken çatışma birey ya da gruplar arası anlaşmazlığı ifade eder ve muhalefet yapıcı eylem iken çatışma bir noktaya kadar yapıcı, belli bir noktadan sonra iyi yönetilemez ise örgüt için yıkıcı sonuçlar doğurabilecek bir eylemdir (Okutan, 2019).

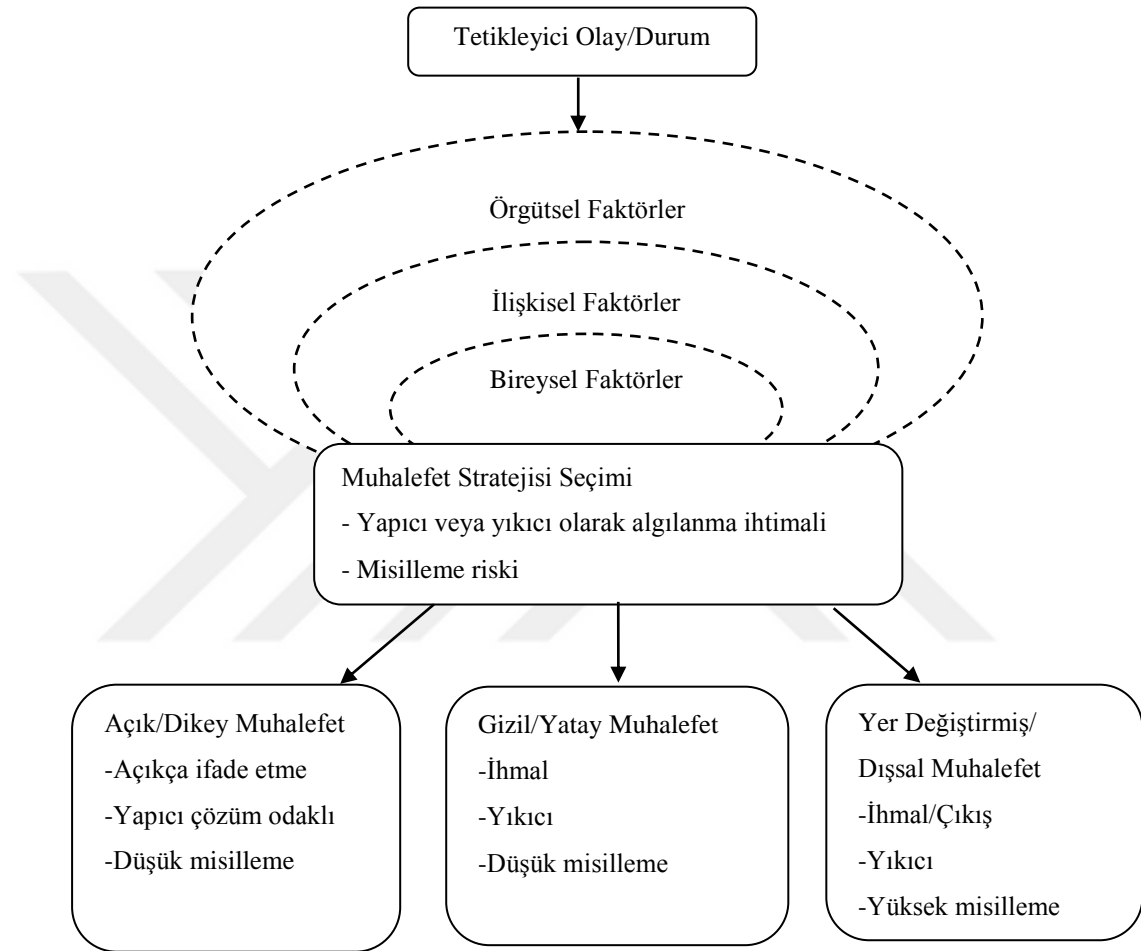
Muhalefet, anlaşmazlık ve isyandan farklı, örgüt içi reform özellikleri taşıyan benzersiz bir yapıdır. Muhalefet içinde etik standartları ve ahlaki özellikler barındırır ve alınan kararların niteliği değerlendirilirken etik ilke ve standartlar kullanılmalıdır (McDonough, 2010). Muhaliflerin sahip oldukları etik anlayışları örgütteki aksaklık karşısında susmaz, bu duruma vicdanları razı olmaz ve güçlü bir sadakat duygusu ile

kendilerini konuşmak zorunda hissederler (Shahinpoor ve Matt, 2007). Muhalifler, mevcut uygulama ve politikalarda yanlışlık gördüklerinde örgütsel statükoya karşı bu durumun değiştirilmesi yönünde bilinçli olarak örgütsel muhalefet sergilerler (Premeaux, 2001). Bu noktadan hareketle, muhaliflerin örgütte karşılaştıkları olumsuzluklar karşısında susmak yerine vicdani bir tavır sergilediklerini ve muhalefet davranışının da bilinçli bir tavır olduğu söylenebilir.

Örgütsel muhalefet, ilk olarak anlaşmazlık ya da karşıtlık çağrışırsa da, aslında muhalefet bir geri bildirim mekanizması olarak düşünüldüğünde örgütsel etkileşim, iletişim ve performans açısından önemli bir kavramı ifade eder (Ötken ve Cencki, 2013). Örgütsel muhalefet anlamsız bir karşıtlığı değil, örgüt için yapıcı, iyi niyetli ve farklı seçeneklerin olduğunu gösterme kaygısıdır (Sadykova ve Tutar, 2014). Örgütteki bireyler zaman zaman fikir ayrılığına düşebilirler fakat örgütsel muhalefette esas olan bireyin kendi çıkarını değil örgütün çıkarlarını düşünerek, örgütün gelişimi için muhalefet etmeyi tercih etmesi ve örgüte katkıyı amaçlamasıdır. Örgütteki bireyler her zaman yöneticileri ile aynı düşüncede olmayabilir, farklı uygulamaların örgüt için daha faydalı olabileceğini düşünebilirler. Örgüt üyeleri örgütsel kararlarda söz sahibi olmak ve demokratik bir örgüt işleyişini tercih edebilirler (Akada, 2015).

Örgütsel muhalefet, yöneticisi gibi düşünmeyen üyelerin farklı düşüncelere sahip olabileceğini ve bu görüşlerini özgürce dile getirebilmesini öngörür (Garner, 2012). Kassing (1997) muhalefet kavramının memnuniyetsizlik sonucu ortaya çıktığını, yönetimle ayrı düşüldüğünde savunma pozisyonu alındığını, açıkça dile getirilmesi ve protesto yapılması gerektiği, içinde hasmane duygular barındırabileceği ve genellikle ilkesel durumlardan kaynaklandığını belirtmektedir. Graham (1986) muhalefeti, örgütteki etik ve yasa dışı uygulama ve politikaları protesto ve değiştirme çabası olarak tanımlar. Kassing (1998) örgütsel muhalefeti, bireyin örgütten farklı hissetme deneyiminden kaynaklanan anlaşmazlık ve karşıt görüşlerin ifadesi olarak tanımlamaktadır. Örgütteki uygulama ve politikalar konusunda çalışanların anlaşmazlık ve aykırı düşüncelerinin ifade edilmesini içeren çalışan sesinin bir biçimi örgütsel muhalefettir (Kassing, 2002). Muhalefet, örgütün uygulama ve politikalarına değişim getiren iletişimsel bir stratejidir (Payne, 2007). Muhalefet, ahlaki bir zorunluluk, siyasi

bir hak, aydınlanmış bir yönetim uygulaması, küçük bir rahatsızlık veya cezalandırılabilir bir sadakat ihlâli olarak görülebilir (Sprague ve Ruud, 1988). Şekil 2.2.'de Kassing (1997) tarafından geliştirilen örgütsel muhalefet modeli yer almaktadır



Şekil 2. 2. Örgütsel muhalefet süreci modeli (Kassing, 1997).

Şekil 2.2. incelendiğinde; bireyler örgütlerinde tetikleyici bir olay veya durum ile karşılaştıklarında örgütsel muhalefet davranışı sergilemektedir. Örgütsel muhalefet davranışı sergileme stratejisi bireysel, ilişkisel ve örgütsel değişkenlere göre farklılaşmaktadır. Şöyle ki, bireyin muhalefet davranışını sergilerken bireyin kişiliği, yaşı, cinsiyeti, örgüt içerisindeki diğer bireyler ile ilişkisi, örgütteki konumu vb. birçok değişken örgütsel muhalefet davranışını sergilemeyi etkilemektedir. Muhalifler, muhalif düşüncelerini seslendirirken yapıcı mı yoksa yıkıcı mı olarak algılanacaklarına ya da

misillemeye maruz kalma risklerini de analiz ederek kendilerine bir strateji belirlerler. Açık/dikey muhalefet stratejisini tercih eden bireyler, muhalif düşüncelerinin yapıcı olarak algılanacağını ve misillemeye maruz kalmayacaklarını düşünerek muhalif düşüncelerini açıkça ifade ederler. Gizil/yatay muhalefet stratejisini tercih eden bireyler, muhalif düşüncelerinin yıkıcı olarak algılanacağını ve misillemeye karşı kendilerini güvende hissetmediklerinden muhalif düşüncelerini etkin kişilere aktarmak yerine bu davranışı ihmâl ederek yetkili olmayan birimlere aktarırlar. Yer değiştirmiş/dışsal muhalefet stratejisini tercih eden bireyler, muhalif tavırlarının yıkıcı olarak algılanacağını ve misillemeye maruz kalacaklarını düşünerek, muhalif düşüncelerini örgüt dışı kişi, kurum ya da yapılarla paylaşırlar. Bu noktada, bireylerin muhalefet stratejilerini belirlerken örgüt tarafından nasıl algılanacakları ve misillemeye maruz kalma risklerini de değerlendirerek bir seçim yaptıkları söylenebilir (Kassing, 1997).

Çalışanlardan muhalif eğilimlerle karşılaşan yöneticilerin, yönetim yaklaşımları çerçevesinde iki farklı alternatif karardan birini alması beklenebilir: Birincisi, çalışanlara sağlanan örgütsel desteği azaltarak kritik söylem ve muhaliflik eğilimlerini ortadan kaldırmak ya da diğer alternatif ise tamamen zıt bir yaklaşım uygulamak ve katılımcı bir yönetim yaklaşımının uygulanmasıyla muhalefet eğilimlerini desteklemek için bir karar almaktır (Özkoç ve Bektaş, 2016). Örgütsel muhalefet, örgütsel iletişimin önemli bir boyutu olarak ele alınmalı ve çalışanların karar verme süreçlerine ve örgütsel uygulama ve politikadaki aksaklıkları ifade ve çözüm süreçlerine katılım göstermelerinin bir yolu olarak görülmelidir (Oral Ataç ve Köse, 2017). Örgütsel muhalefet, örgütsel başarı için düzeltici bir çalışan geri bildirim olarak hizmet eder (Hegstrom, 1995). Muhalefet, örgütlerde olumsuzlukların ifşa edilmesi sayesinde örgütü olası tehlikelere karşı uyararak proaktif bir yaklaşım olarak değerlendirilmelidir (Başol ve Karatuna, 2015). İtiraz ve tercihlerinizi muhalefet yapmak için değil, hakikati ortaya koymak, hakikate davet etmek ve yakalamak için yaparsanız, daha sağlıklı ve insanlık tarihine geçecek bir tavır koyma imkânı elde edersiniz (Emre, 2017).

Bu açıklamalar bağlamında; örgütlerin, örgütsel muhalefeti korkulması gereken bir kavram olarak değil de, desteklenmesi ve demokratik bir örgüt ortamı için ele alması

gerektiği ifade edilebilir. Örgütsel muhalefet, örgütsel işleyiş için geri bildirim sağlayan, çalışanların düşünce ve fikirlerini özgürce ifade edebileceği örgütsel ortamın ve iletişimin yaratılması için önemli bir kavramdır. Örgütler muhalefet kavramını bir karşı çıkış olarak değil, örgütün sesi olarak ele almalı ve muhalefetin öngörücü gücünü örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmada kullanılabilecek bir yaklaşım olarak görmelidirler. Ancak bu noktada önemli olan husus, bireyin muhalefet sergilemesine neden olan davranışının bireysel amaçlardan ziyade örgütün amaç ve hedeflerini gözeterek örgüte katkı sağlamak amacıyla yapılıyor olmasıdır. Örgütsel muhalefet, örgütsel yaşamda hakikati ortaya koymak ve hakikati söylemek için saygın ve kişilikli bir tavır ifade etmektedir. Örgütsel muhalefet, insanın olduğu her örgütte, farklı düşüncelerin olması nedeni ile olağan karşılanması, bastırılmaması ve hatta desteklenmesi ile örgütsel gelişime destek sunabilecek bir kavram olduğu ifade edilebilir.

2.4.2. Örgütsel muhalefet kuramları

Örgütsel muhalefetin oluşma nedenlerini ortaya koyan ve muhalefet sürecini açıklamaya çalışan üç kuramdan bahsedilmektedir. Bunlar: Örtük (Gizil) Kontrol Kuramı, Bağımsız Düşünme Kuramı ve Ayrılma-Dile Getirme-Sadakat Kuramı'dır. Bu kuramlar örgütsel muhalefet kavramını örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş doyumu kavramları ile ilişkili olarak açıklamaktadırlar. Aşağıda bu kuramlara ilişkin bilgiler yer almaktadır.

2.4.2.1. Örtük (Gizil) Kontrol Kuramı

Örtük Kontrol Kuramı, Tompkins ve Cheney tarafından 1985 yılında ortaya atılmıştır. Gizil Kuram'a göre, yöneticiler çalışan davranışlarını direkt etkileme gücüne sahiptir ve örgütte yasa dışı ya da etik dışı bir durumla karşılaşan bireylerin bu durumu yöneticilere bildirip bildirmemesi yönetici davranışlarına bağlıdır. Yöneticiler örgüt çalışanlarını ne derece kontrol edebildiğine ve kendi yönlendirmelerine çalışanların ne derece riayet ettiğine göre çalışanları gizil bir güç etrafında toplayabilmektedirler. Gizil Kontrol Kuramı'na göre, çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri ile yöneticilerin

yönlendirmelerine ve örgütün amaç ve değerlerine uymaları sağlanabilir (Ray, 2006). Örgütsel iletişim sayesinde örgütsel değerleri öğrenen, özümseyen ve örgütle özdeşleşen çalışanlar örgütün ortak tutum, inanç ve değerlerine sahip çıkarlar, dışsal bir kontrol olmadan örgütsel hedef ve kararlar doğrultusunda hareket ederler ve örgüt bu yöntemle üyelerini kontrol edebilir (Tompkins ve Cheney, 1985).

Örgütsel özdeşleşme, Örtük Kontrol Kuramı'nın önemli kavramlarından biridir (Kaasing, 1997a). Örgütsel özdeşleşme mekanizması örgüt çalışanlarını ikna etmek için kullanılmaktadır (Tompkins ve Cheney, 1985). Çalışanlar buldukları örgütün hedef ve ilkelerini benimsediklerinde örgütün isteği doğrultusunda adım atarlar. Bu yolla örgüt çalışanlarının denetimi sağlanabilir. Örtük kontrol adını verdikleri mekanizmalar (basit, teknolojik, bürokratik ve hiyerarşik) ile çalışanlar dışsal olarak kontrol edilir ve örgütün hedef ve ilkelerinin içsel olarak benimsetilmesiyle adanmışlık düzeyinde kontrol sağlanabilir (Özdemir, 2010). Örgüt çalışanları üzerinde bazı denetleme mekanizmaları ile kontrol sağlandığında örgütün hedeflerinin en iyi biçimde gerçekleşeceği varsayılmaktadır (Baltacı, 2017a).

Çalışanların özdeşleşme düzeyleri yükseldikçe örgütsel sinizm ve muhalif davranış sergileme istekleri düşük olmaktadır ve bu noktada örgütsel özdeşleşme davranışı çalışanların muhalefet etme kararını kısıtlamaktadır (Beldek, 2017). Çalışanlar kendilerini örgütleri ile özdeşleşmiş hissediyorlarsa, uzun vadeli projelere girecek, örgütün uygulama ve politikaları ile ilgili daha az çatışmalar yaşanacak, uğraşlarından zevk alacaklar ve örgütün uygulama ve politikalarını farklı ortamlarda da savunacaklardır (Cheney ve Tompkins, 1987). Örgütüyle özdeşleşen çalışan, kendisini örgütün bir temsilcisi olarak görmekte, örgütün amaçlarına ve değerlerine karşı tutum geliştirenlere karşı kurum menfaatini savunmaktadır (Tüzün, 2006). Örgüt çalışanları âdil olmayan bir durum ile karşılaştıklarında huzursuzluk hissetseler bile örgüt içi ahengi ve diğer çalışanları olumsuz etkilememek adına memnuniyetsizliklerini yöneticilere bildirme konusunda isteksiz davranırlar (Ata, 2018).

Gizil Kontrol Kuramı, örgüt çalışanlarının kontrol mekanizmaları kullanılarak örgütte meydana gelebilecek olay ve durumların önceden bilinebilmesini ve gizil içsel

bir kontrol kurularak, muhalefet davranışının da örgütte önceden belirlenip kontrol edilebileceğini varsayar (Baltacı, 2017a). Özdeşleşme sayesinde örgüt, bireyler için ortak bir kontrol mekanizması oluşturabilmektedir (Bullis ve Bach, 1989). Özdeşleşmesi yüksek çalışanların, örgüt için maliyeti olmayan bulunmaz bir kazanç olduğu barizdir (Beldek, 2017). Çünkü, özdeşleşen çalışanlar dışarıdan bir kontrole ihtiyaç duymadan örgütün amaç ve değerlerini kabul ederek örgütün istediği çalışan profilini oluşturmaktadır. Bu bağlamda, özdeşleşme kavramının örgütün istediği çalışan profili için gerekli olduğunu ancak örgütsel muhalefet davranışını azaltan bir kavram olduğu söylenebilir.

2.4.2.2. Bağımsız Düşünme Kuramı

Gorden ve Infante 1987 yılında Bağımsız Düşünme Kuramı'nı ortaya çıkarmıştır. Bu kurama göre; örgütte bireyler farklı düşündüklerinde başlarına bir şey gelmeyeceğinden emin olarak, muhalif davranışlarına misilleme gelmeyeceği güveniyle muhalefet edebilirler ise örgütte daha özgür ve daha rahat eleştirel yaklaşım sergileyen örgüt bireyleri örgüte daha bağlı ve örgütün hedeflerini gerçekleştirmede daha başarılı olurlar (Gorden, Infante ve Graham, 1988). Uygun ödüllerin bulunmaması ve misillemeden korunmanın olmaması durumunda, üyeler örgüte yarar sağlayacak şekilde muhalif düşüncelerini ifade edemezler (Argyres ve Mui, 2000). Bu kuramın amacı, örgütsel muhalefetin örgüt ve örgüt bireyelerine etkilerini açıklamaya çalışmaktır (Özdemir, 2010). Redding (1985)'e göre bu kuram, temelinde örgütsel muhalefetin kabul gördüğü, benimsendiği örgütlerin daha sağlıklı olduğunu varsaymaktadır.

Örgüt çalışanları düşüncelerini özgür ve rahat bir şekilde ifade etme fırsatı bulduklarında, çalışanların iş doyumunu, üretkenlikleri ve işe bağlılıkları artmaktadır (Kassing, 1997). Örgüt çalışanı psiko sosyal açıdan sesini duyurma ihtiyacını karşıladığında, kendini ifade etmenin vermiş olduğu rahatlatma ile kendine saygı ve örgüte bağlılık hissedecektir (Durak, 2013). Özdemir (2013) farklı görüşlerini dile getirmekten çekinen öğretmenlerin okula olan bağlılıklarının azaldığını ve okullarından tayin isteyerek ayrılmak istediklerini ifade etmiştir. Toker Gökçe (2013)'te yaptığı çalışmada, öğretmenlerin okullarda olumsuz davranışlar ile karşılaştığını ancak bu

olumsuzları meslektaşları yokken bildiklerini saptamıştır. Okullarda en çok gözlenen olumsuz davranışlar; okul kaynaklarını boşa harcamak, kişisel çıkar için resmi pozisyonu kullanmak ve okulun parasını boşa harcamaktır. Muhalif öğretmenler ile muhalif olmayan öğretmenler arasında iş tatmini açısından bir fark yoktur ancak normatif bağlılık açısından anlamlı farklılık vardır.

Çalışanlar örgütsel bütünleşme boyutundan doyum sağlar ise örgütsel bağlılıkları artarak yer değiştirmiş muhalefet davranışı sergileme eğilimleri azalmaktadır ve ayrıca iletişim doyumunun da yer değiştirmiş muhalefet üzerinde negatif etkisi vardır (İzğüden, 2017). Örgüt çalışanları örgütte sağlıklı bir iletişim ortamı bulduklarında örgütteki farklı düşünce ve fikirlerini örgüt dışına taşıma gereği hissetmezler ve örgütsel bütünleşme sayesinde örgüte bağlılıkları artar. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışan, muhalif düşünce ve görüşlerini örgüt dışındaki etkisiz kişilere taşımak yerine örgüt içinde çözüme kavuşturabilme davranışını tercih eder.

Çalışanlar için örgütsel politika ve uygulamalara katılabileceği uygulama alanları yaratıldığında ve örgütsel faaliyetler için daha fazla katılım imkânı sağlandığında örgütsel sorunlara maruz kaldıkları için daha fazla muhalefet ile ilgilenebilirler ve bu nedenle örgüte katılımın artması muhalefetin artmasını da sağlar (Kassing, 1997). Çalışanların kendilerini özgürce ifade etmeleri ve çalışan düşüncelerinin desteklenmesi sayesinde örgüt içi etik dışı uygulamalar ile karşılaşılma ihtimali de azalabilir (Baltacı, 2017a). Bağımsız Düşünme Kuramı muhalif düşüncelerin dile getirilmesi noktasında muhaliflerin kendilerini güvende hissetmelerinin muhalefeti destekleyeceğini ve düşüncelerini çekinmeden ifade edebilen çalışanların örgütün gelişimi ve desteklenmesi için daha çok çaba sarf edeceklerini ve örgüte bağlı çalışanlar olacaklarını ifade etmektedir. Ayrıca bu kuram, muhaliflerin düşüncelerini rahat ve bağımsız olarak açıklayabilmesinin çalışanlarda psikolojik rahatlama sağladığını ve çalışan sesinin bireyin saygınlığını ve örgüte bağlılığını da arttırdığını varsaymaktadır (Gorden ve Infante, 1987).

2.4.2.3. Ayrılma-Dile Getirme-Sadakat Kuramı

Ayrılma-Dile Getirme ve Sadakat Kuramı Hirschman tarafından 1970 yılında ortaya atılmıştır. Ses ya da dile getirme Hirschman (1970) tarafından çalışanların memnuniyetsiz çalışma durumlarını değiştirme çabası olarak tanımlanır. Hirschman (1970)'e göre doyumsuzluk yaşayan örgüt elemanı üç farklı tepki sergiler: Birincisi birey örgütten ayrılma kararı alabilir, ikincisi örgütte kalmaya devam edip doyumsuzluk yaratan etkinin geçmesini bekler, üçüncü olarak da doyumsuzluk yaratan durum ile mücadele etmeyi seçer. Rusbult, Zembdrot ve Gunn (1982) iş doyumsuzluğuna tepki boyutlarına “yokmuş gibi davranma” boyutunu da eklemiştir.

Örgüt üyeleri örgütte muhalefet etmeleri gereken bir olay ya da durum ile karşılaştıklarında kendilerine bir strateji belirlerler. Örgüt üyeleri bu durumda ilk olarak örgütten ayrılmayı ya da yer değiştirmeyi talep edebilirler. Diğer yol örgüt içerisinde karşılaşılan olumsuz durumlardan kaçmak yerine, çözüme ulaştıracak kişilere dile getirme yolunu seçmektir. Üçüncü tercih edilen yol sadakat göstermedir. Örgüt üyesi olumsuzluk karşısında ne örgütten ayrılır ne de bu olumsuzluğu dile getirir, örgüte bağlılığını sürdürür ve örgüte destek olur (Kassing, 1997a). Çalışanlar örgütlerinden çıkış yaparak yani örgüt ile ilişkisini bitirerek ya da ses çıkarıp itiraz edip öneriler sunmak suretiyle örgütlerine tepkide bulunurlar (Hirschman, 1970). Hirschman, örgütteki bireylerin kısa süreli ama kesin kazançlar arasından çıkış veya uzun süreli, belirsiz kazançlar arasından sesi tercih ederek seçim yapabileceğini varsayarak analizine başlar ve sesin uzun vadeli kazanımlarını belirsiz yapan şey, söz konusu firmanın, kuruluşun veya devletin gerilemeye girdiği varsayımıdır bu yüzden çalışan sadakatine ve örgütün durumunun tersine çevrilme değişikliğinin olup olmayacağı inancına göre çıkış veya sesi tercih eder (Cannings, 1992).

Sadakat Kuramı'na göre, muhalif çalışan örgütte etik dışı bir eylem ile karşılaştığında, etik dışı bu eylemi ortaya çıkarmak yerine örgütü terk edebilir ya da örgütü terk etmek ve etik dışı eylemi bildirmek yerine bu durumun örgüt tarafından fark edilmesini bekler, susup sadakat gösterir. Üçüncü olarak da örgütte kalır ve etik dışı eylem ile mücadele eder (Elliston, 1982). İş doyumu yüksek çalışanlar iş yerinde

olumsuz bir durum ile karşılaştıklarında seslendirme ya da bağlılık gösterme gibi yapıcı tutum sergilerken, düşük iş doyumuna sahip çalışanlar ise örgütü terk etme ya da olumsuz durum yokmuş gibi davranarak yıkıcı bir tutum takınırlar (Farrell, Rusbult, Lin ve Bernthall, 1990).

Sadakat Kuramı, çalışanların güvensiz ve riskli gördüğü ortamlara kendilerini ifade etmeyeceklerini hatta örgütten kendilerini soyutlayacaklarını ancak örgütün güven ve desteğini sunduğu ortamlarda ise çalışanın sadakat duyarak fedakârlıkta bulunacağını belirtir (Yener ve Saka, 2017). Örgüte sadakati yüksek olan çalışanlar örgütte olumsuz bir durum ile karşılaştıklarında örgütten çıkış yapmak yerine bu durumun düzeleceğine dair inanç taşırlar, örgütü terk etmezler, sadakat tutumu yapıcı fakat pasif bir tepkidir. Dile getirme de ise örgüt çalışanı olumsuz durumu düzeltmeye çalışır, inisiyatif alır ve örgüt için yapıcı ve aktif bir tutum takınır. Örgütteki olumsuzluğu yokmuş gibi davranma ise pasif ve yıkıcı, ayrılma ise aktif ve yıkıcı bir eylemdir (Hirschman, 1970; Elliston, 1982; Kassing, 1997).

2.4.3. Örgütsel muhalefetin nedenleri

Örgütsel davranış açısından örgüt içindeki en değerli kaynak olan insanın mutlu ve istediği şartlarda çalışmasını sağlamak; örgütler açısından da verimli, etkin, hedeflerine ulaşma, rekabet etme, büyüme ve varlığını devam ettirme gibi konuları sağlamak için, bireylerin algı, tutum, davranışlarını değişik boyutlarıyla ele almak ve neden-sonuçlarını ortaya koymak gerekir (Dedeoğlu, Kaya ve Özdevecioğlu, 2016). Bu noktadan hareketle, örgütlerde çalışanların muhalefet etme davranışını tetikleyen olayların ele alınması ile bireyin muhalefet sergilemesine neden olan olaylar açıklanmalıdır.

Tablo 2.1.'de örgütsel muhalefeti tetikleyen olaylar örgüt üyelerine yönelik davranışlar, örgütsel değişme, karar alımı, etkisizlik, görev/sorumluluk, kaynaklar, etik, performans değerlendirme ve zararın önlenmesi olarak sınıflandırılmıştır.

Tablo 2. 1. Örgütsel muhalefeti tetikleyen olaylar tipolojisi (Kassing ve Armstrong, 2002).

Örgüt Üyelerine Yönelik Davranışlar	Yöneticilerin adaletsiz ve hak ihlâli davranışlarına yönelik muhalefet
Örgütsel Değişme	Örgütsel değişime yönelik muhalefet
Karar Alımı	Örgütsel kararlara ve kararların alınma biçimine yönelik muhalefet
Etkisizlik	Örgütteki etkisiz uygulamalara yönelik muhalefet
Görev/Sorumluluk	Örgüt üyelerinin görev ve sorumluluklarına yönelik muhalefet
Kaynaklar	Örgütsel kaynakların sağlanması ve kullanımına yönelik muhalefet
Etik	Örgütteki etik dışı uygulamalara yönelik muhalefet
Performans Değerlendirme	Performans değerlendirmeye yönelik muhalefet
Zararın Önlenmesi	Örgütsel uygulamaların örgütteki üyelere zarar vermesine yönelik muhalefet

Tablo 2.1.'de Kassing ve Armstrong (2002)'ye göre örgütte çalışan bireyler yöneticilerin hak ihlâllerine, örgütsel değişim konularına, kararların alınma biçimine, örgüt içi etkisiz uygulamalara, görev/sorumluluk paylaşımına, örgüt kaynaklarının sağlanması ve kullanımına, etik dışı uygulamalara, performans değerlendirmeye ve uygulamaların örgüte zarar vermesi konularında muhalefet sergilemektedirler. Kassing (1997)'ye göre örgüt bireylerinin örgütteki politika ve uygulamalara karşı fikir aldığı ve bu düşüncelerini dile getirmeye cesaretlendiren ve örgütsel muhalefeti başlatan olgu tetikleyici olaylardır. Örgütsel muhalefeti tetikleyen olaylar bireysel çıkar kaynaklı ya da ilkel tutumlardan kaynaklanabilir (Graham, 1986). Bireyin muhalefet etme nedeni yeniliği ve gelişimi desteklemek için olabileceği gibi memnuniyetsizlik, adaletsizlik ve karşıt görüşlerinden de kaynaklı negatif mesajlar içerebilir (Çoşkuner, 2018).

Örgütteki bireylerin muhalif davranış göstermesinde yöneticilerin adaletsiz ve hak ihlâli davranışları öncelikli sebeplerdendir (Kassing ve Armstrong, 2002). Örgütü yönetenlerin yanlış, yasa dışı, etik dışı, verimsiz ve kullanışsız kararları örgüt

üyelerinde kızgınlık oluşturarak muhalefete neden olabilir (Redding, 1985). Özdemir (2013)'da yaptığı çalışmada öğretmen muhalefeti yöneticilerin sergilediği kişisel ve yönetsel davranışların tetiklediğini ifade etmiştir. Öğretmenler yasal hakları engellendiğinde, kanun dışı ve etik dışı istemlerde, adaletsiz kararlarda ve despot davranışlara maruz kaldıklarında muhalif davranış sergilemektedirler. Algılanan adalet seviyesindeki artışlar olumlu örgütsel sonuçlar sağlamaktadır ve bu nedenle, âdil uygulamalar ve etkileşimli adalet algısının yüksek olmasının çalışan muhalefetine olumlu bir etkisi olacaktır (Kassing ve McDowell, 2008). Okullardaki örgütsel muhalefetin en yaygın nedeni öğretmenleri ilave işlerle uğraştırmaktır ayrıca bir iş için yeterli niteliklerin olmaması, ön yargı, değişime direnme, örgütsel kararlar, kayırmacılık, örgütsel kaynakları kullanma ve adaletsizlik de öğretmen muhalefeti tetikleyen nedenlerdir (Özdemir, 2011).

Örgütsel değişime karşı muhalefet her zaman örgüt için sakıncalı bir durum olmayıp değişime muhalefet mantıklı ve iyi desteklenmiş nedenler üzerine kurulu olabilir (Reber ve Gloria, 2016). Birey örgütte beklentisi karşılanmadığında ya da olası olmayan bir durum ile karşılaştığında muhalefet etmektedir (Kassing, 2011). Piansi (2017) bireyin muhalefet ettiğinde muhtemel olarak karşılaşılabileceği sonuçlara karşı korkularını yenmek ve muhalefet etme kararını verebilmesi için üç güçlü faktörün bulunduğunu ifade eder. Bunlar; çalışan karşılaştığı sorunun ciddiyeti, bireyin sorun karşısında kendi hissettiği sorumluluk duygusu ve cevabın uygulanabilirliği. Bireyler muhalefete yönelmeden önce farkındalık hisseder ve sonra bu durumun önemini düşünürler ve kendilerinde bir sorumluluk hissederlerse tepkide bulunur ve verecekleri tepkinin uygulanabilir olup olmadığını hesap ederler (Graham, 1986).

Örgütsel muhalefet ile ilgili yapılan araştırmalara göre; örgütsel bağlılık ve sinizm (Yıldız, 2013); beş faktör kişilik modeli (Ötken ve Cenkeci, 2013); örgütsel demokrasi (Tutar, 2014); okul kültürü (Kadı ve Beytekin, 2015); işe yabancılaşma ve tükenmişlik (Kesen ve Pabuçcu, 2016); kontrol odağı (Kaya, 2016); örgütsel bağlılık, destek ve güven (Ergün, 2017); mesleki öz-yeterlilik (Bakan, Doğan ve Yılmaz, 2017); özdeşleşme ve sinizm (Beldek, 2017); yüksek-düşük bağlamli iletişim (İzğüden ve Erdem, 2017); çalışanların adalet algıları (Kavak ve Kaygın, 2018); eleştirel düşünme

eğilimi (Püsküllüoğlu ve Altınkurt, 2018) gibi değişkenler örgütsel muhalefeti başlatan ve aracı örgütsel değişkenler olarak saptanmıştır. Örgütsel güven yüksek ise açık örgütsel muhalefet oluşur ancak örgütsel güven düşük ise örgütsel sinizm oluşmakta ve sinizm yaşayan örgüt çalışanları örgütün değişeceğine yönelik inanç taşımadığından örgütsel muhalefet davranışı sergilememektedir (Eroğlu ve Alga, 2017).

Sprague ve Ruud (1988), çalışanların muhalif davranışlarının çoğunluğunun verimsizlik ve duyarsızlığa tepki olduğunu ve ayrıca çalışanların özellikle değişime karşı, örgüt politikalarına, kariyer gelişimi ve haksız tutumlara muhalefet ettiklerini saptamıştır. Örgütteki uygulama ve politikalar çalışanın tahammül sınırlarını aştığında yani tetikleyici bir olay yaşandığında, çalışan kendi özellikleri, örgüt içi kişiler arası ilişkiler ve kendini örgütü ile ne denli ilişkilendirdiği gibi durumları dikkate alarak muhalefet stratejisini belirlemekte ve muhalif tutum sergilemektedir (Kassing, 1998). Çalışanlar, bir sorunun ciddiyetine, muhaliflerin rollerinin bir parçası olan iletişim kurma konusundaki kişisel sorumluluklarına ve muhalif mesajları tasarlama yeteneklerine veya becerilerine dayanarak muhalefet etme kararı verirler (Graham, 1986).

Yukarıdaki açıklamalar ışığında; bireylerin muhalefet sergilemelerine neden olan davranışlar incelendiğinde, muhalif tavrın aslında gereksiz bir tutum olmadığını ve her sağlıklı düşünen bireyin sergilemesi gereken bir tavır olarak ele alınması gerektiği söylenebilir. Çünkü, özellikle sinik bireylerin muhalefet sergilemediği ele alındığında, bireyin gelecek için umut taşımadığında bu tavidan vazgeçtiğini, ancak örgütü ve toplumun geleceğini düşünen, geleceğe dair endişeleri ve umutları bulunan çalışanların muhalif tavır sergilemelerinin örgütsel sağlık göstergesi olduğu ifade edilebilir (Yıldız, 2013). Yapılan çalışmalar, çalışanların mantıklı ve iyi desteklenmiş nedenler ile muhalefet ettiklerini yani bu tutumlarında haksız olmadıklarını göstermektedir. Örgütsel muhalefet çıkar amaçlı değil de, ilkel bir tutumdan kaynaklanıyor ise kişilikli, benliğine saygılı ve kendini değerli gören bütün çalışanların sergilemesi gereken bilinçli ve vicdani bir tavidir.

2.4.4. Örgütsel muhalefet stratejileri

Örgütteki bireyler muhalif görüşlerini ifade etmek için haber uçurma, açıkça belirtilmiş muhalefet (dikey muhalefet), yatay muhalefet (gizli muhalefet) ve yer değiştirmiş muhalefet stratejilerini kullanmaktadırlar. Aşağıda bu stratejiler açıklanmaktadır.

2.4.4.1. Haber uçurma

Tüm çalışanlar bir noktada örgütleri ile aralarındaki anlaşmazlığın ne zaman ve nasıl iletileceğine karar vermenin zorluğuyla karşı karşıyadır (Graham, 1986). Haber uçurma davranışı, örgütte görülen aksaklığın yasal ya da ahlaki yönünün olmadığı durumlarda tercih edilen bir stratejidir. Şöyle ki, okulda bir öğrenci tacize uğradığını varsayalım. Bu durumun üst yönetim, medya ya da okul dışında bu durumu çözebilecek kişilere bildirilmesi bir haber uçurmadır (Ergün, 2017). Örgütlerde görülen kanun ve etik dışı olayların duyulmasında haber uçurma önemli bir araç olarak görülmektedir (Cemaloğlu ve Akyürek, 2017). İçsel haber uçurma, etik dışı ve yasal olmayan davranışın örgüt hiyerarşisindeki üst yönetime iletilmesi iken, dışsal haber uçurmada örgüt dışı bir birime iletim söz konusudur (Aktan, 2015).

Örgütteki bir birey örgütte bir haksızlık ya da hukuka aykırı bir durum ile karşılaştığında zorunluluk hissetmeden isteyerek, haksızlığı düzeltebilecek yetkiye sahip bir kişi ya da kuruma bu durumu bildirmesi bir haber uçurmadır (Jubb, 1999). Örgüt içerisindeki gizli faaliyetler, yasa dışı olaylar, etik dışı uygulamalar, taciz, tehdit vb. olayları en iyi bilecek olan kişi örgüt bünyesinde çalışan bireylerden başkası değildir ve bu durum vicdani bir faaliyettir (Saygan ve Bedük, 2013). Örgütte çalışan bir birey, örgütte yasa dışı, gayri ahlaki, hukuk ya da etik dışı bir durum ile karşılaşılıyor ve susuyor ise susmasının sebebi hiçbir koşulda kabul edilemez. Bu durumlar karşısında susan birey örgütün yararından çok kendi yararını düşünüyor demektir.

Özdemir (2010)'da Ankara'da lise öğretmenlerinin nadiren sendika, siyasi parti veya diğer sivil toplum kurumlarına haber uçurduklarını, basın kuruluşlarına ise hiçbir

zaman haber uğurmanın olmadığını saptamıştır. Celep ve Konaklı (2012)'de öğretmenlerin görev yaptıkları kurumun ve kurumdaki personelin yararını düşündükleri için haber uçurma davranışını tercih ettiklerini saptamışlardır. Ayrıca, kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre okul içindeki istenmeyen uygulamaları okulun dışına bildirmekte, mesai arkadaşları ile paylaşmakta ya da gizli kimlik ile bildirme davranışı sergilemektedir. Toker Gökçe (2014) Türkiye'de kamu okullarında görev yapan öğretmenlerden bilgi uğuran ve uğurmayan öğretmenler ile iş doyumunu ve bağlılık arasında farklılık saptamıştır. Öğretmenler okulda en fazla; okulun parasının ve kaynaklarının boşa harcanması, makamın kişisel çıkarlar için kullanılması ve okul kural ve yönetmeliklerinin ihlâl edilmesi davranışlarına tanık olmaktadır. Öğretmenlerin geneli, gayri resmi bilgi uğururken, içe bilgi uçurma kanalı olarak üst yönetimi, dışa bilgi uçurma kanalı olarak ise velilere haber uğurmayı tercih etmektedirler. Ayrıca kıdem arttıkça bilgi uçurma davranışı da artmaktadır.

Haber uçurma örgütsel vatandaşlık davranışının bir boyutu olarak ele alınabilir. Bütün örgütsel vatandaşlık davranışlarının temelinde gönüllülük ve örgütsel fayda vardır. Çalışanlar hiçbir baskı altında kalmadan, iş sözleşmelerinde bulunmadan, beklentiye girmeden, örgüt menfaatine olan davranışları gönüllü olarak sergiliyorlarsa örgütsel vatandaşlık davranışını sergiliyorlar demektir (Çelik, 2007). Haber uçurma, toplumdaki imajı olumsuz olan ve haber uğuran açısından olumsuz sonuçlar doğurabilen bir kavramdır çünkü bilgi uğuran bazen kahraman bazen hain ilan edilebilmektedir (Baltacı, 2017). Haber uçurma, bilgi uğuran kişi aleyhine sonuçları olabilen ve toplumda olumsuz bir imaja sahip ve toplumda etik değerlerin içselleştirilmesi ile önemi olacak bir kavramdır (Baltacı, 2017a). Bu bilgilerden hareketle, haber uçurma davranışının olumsuz ve etik dışı eylemlerin ortaya çıkarılmasında örgüte katkıları dikkate alındığında her örgüt tarafından desteklenmesi ve olumsuz imajının kaldırılması gerektiği ifade edilebilir.

2.4.4.2. Dikey muhalefet (Açıkça belirtilmiş muhalefet)

Çalışanların muhalif görüşlerini dile getirirken hangi stratejiyi kullanacakları veya kime muhalefet yapacakları örgütteki diğer bireyler ile kurdukları iletişimin

kalitesine bağlıdır ve ast-üst arasında geliştirilen iletişim iyi ve kaliteli ise çalışanlar muhalif düşüncelerini yüz yüze ifade edebilirler (Akdoğan ve Cingöz, 2011). Örgüt çalışanları, örgüt dengelerini etkileyebilecek üst yöneticilere doğrudan ve açık bir biçimde muhalif görüş ve düşüncelerini ifade edebiliyorsa açık muhalefet stratejisini kullanıyor demektir (Ağalday, Özgan, Arslan, 2014). Açık muhalefet, örgütteki rahatsızlığı düzeltme konusunda yetkin konumdaki kişilere açık ve olumlu şekilde ifade etmeyi içerir (Kassing, 1998). Açık muhalefette, düşünceler doğrudan ve açıkça yönetime veya denetçilere ifade edilir (Aksel, 2013). Bireyler muhalefet ettiklerinde örgüt tarafından yapıcı olarak algılanacaklarını ve olumsuz bir geri bildirim almayacaklarını algırlar ise, muhalefet konusu olan durumu üst yöneticilerine ileterek, dikey muhalefet stratejisini tercih edebileceklerdir (Kassing, 1997).

Dikey muhalefeti tercih eden bireyler çoğunlukla daha az uyumlu, tartışmacı ve içsel kontrole sahip çalışanlar iken, dışsal kontrole sahip çalışanlar yatay muhalefeti daha fazla tercih etmektedir (Kassing ve Avtgis, 2001). Dışsal kontrole sahip çalışanlar, dışsal muhalefete eğilimli iken, içsel kontrole sahip çalışanlar ise yapıcı ve sorgulayıcı açık muhalefete eğilimlidirler (Kaya, 2016). Yetenekli çalışanlar direkt üst yönetime söyleme ve çözüm sunma stratejilerini daha çok kullanırken, daha az yetenekli çalışanlar sürekli itirazları tekrarlama, üst yönetimi tuzağa düşürmeye çalışma ve istifa tehdidinde bulunma stratejilerini kullanmaktadır (Kassing, 2005). Sorumluluk ve düzenlilik kişilik özelliği, yapıcı ve sorgulayıcı açık muhalefeti açıklamakta iken dışadönüklük ise yapıcı açık muhalefeti açıklamaktadır. Bu bağlamda, sorumlu, dışadönük ve düzenli kişilik özelliğine sahip çalışanlar muhalif görüş ve düşüncelerini üst yönetime iletmektedir. Bunun yanı sıra uyumlu ve kişisel ilişkilerine önem veren ve bu ilişkilerin bozulmasından çekinen, hoşgörülü ve affedici çalışanlar muhalif görüşlerini ifade etmemektedirler ve ayrıca hali hazırdaki durumu, görüşleri ve önerileri desteklemektedirler (Ötken ve Cenkci, 2013).

Örgüt çalışanları, yöneticileri ile iletişim tatmin düzeyleri arttıkça muhalif görüş ve düşüncelerini içsel mekanizmalara ifşa etmeyi tercih ederken, dışsal muhalefete yönelme eğilimleri düşmektedir (Başol ve Karatuna, 2015). Yönetici-çalışan arasındaki ilişkinin kalitesi arttıkça açık muhalefet artmakta aksi durumda ise gizil

muhalefet daha çok tercih edilmektedir (Akdoğan ve Cingöz, 2011). Çalışanlar, aykırı düşüncelerinin yıkıcı olarak değil de yapıcı olarak algılanacağını düşünüyor ise ve muhalif düşüncelerinin misillemeye neden olmayacağına inanıyorlar ise bu açık muhalefet stratejisini kullanırlar (Aksel, 2013). Örgüt kültürün alt boyutu olan adokrazi kültürü, açık muhalefeti pozitif, gizil muhalefeti negatif etkilerken; hiyerarşi kültürü açık muhalefeti negatif, gizil muhalefeti ise pozitif etkiler ayrıca pazar kültürü açık muhalefeti pozitif yönde etkilemektedir (Ata, 2018). Örgüt kültürü katı kurallardan oluşmuyor, yönetici-çalışan iletişimi sağlıklı, kalıplaşmış hiyerarşik düzen yok ise çalışanlar daha çok dikey muhalefeti tercih edecek iken bu örgüt kültürünün tersi ortamlarda çalışanlar yatay ya da yer değiştirmiş muhalefeti tercih edecektir (İzgüden ve Erdem, 2017).

Çalışanlar yöneticilerinden örgütsel destek aldıklarında güçlü bir öz-yeterlilik algısına sahip olacak ve muhalif görüşlerini açıkça ifade edeceklerdir aksi durumda yöneticilerinden yeterli özerklik ve destek alamayan çalışanlar açık muhalefet davranışından vazgeçip sessiz kalmayı tercih edeceklerdir (Özkoç ve Bektaş, 2016). Yöneticilerin adalet algıları çalışanların açık muhalefet göstermelerini olumlu yönde etkilerken gizli ve yer değiştirmiş muhalefet kullanımını negatif yönde etkilemektedir ve çalışanlar daha fazla adalet algıladıklarında, muhalif düşüncelerini yöneticilerin duymalarını ve yanıtlamalarını sağlayacak daha proaktif yollarla ifade etmeyi seçerler (Kassing ve McDowell, 2008). Literatür güvenin, yöneticilere açıkça muhalefet edebilmeyi kolaylaştırabilecek bir ortam geliştirmede kilit rol oynadığını göstermektedir (Payne, 2014). Örgütsel muhalefetin boyutu olan dikey muhalefet stratejisini tercih eden çalışanların fikirlerini yöneticileri ile net bir şekilde paylaşmaları işten ayrılma niyetini ve presenteeizmi azaltmaktadır (Şaylıkay, Işık ve Akın, 2017). Açık muhalefet bireyin işi ile özdeşleşmesini ve işine bağlılık göstermesini sağlamaktadır (Kassing, 2000).

Ayrıca açık muhalefet ile kişisel değerlere saygı, demokratik yönetim ve davranış arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Sadykova ve Tutar, 2014). Çalışanın açık muhalefet etmesi örgütün demokrasi kültürü ile ilişkilidir ve açık muhalefet yapılmıyorsa muhalefetin örgüte katkısı da sınırlı olacaktır (Ergün, 2017). Muhalif

çalışanlar, yönetime doğru bir geri bildirim hizmeti verme bakış açısı ile açık muhalefeti seçerler (Aksel, 2013). Bu bağlamda, örgüt yönetimi demokratik bir tavır ve tutum takındığında, çalışanın kişisel değerlerine ve düşüncelerine saygı gösterdiğinde, örgüt çalışanları yönetimden güç almak suretiyle muhalif görüşlerini seslendirmekten çekinmemekte ve ayrıca kendini açıkça ve özgürce ifade imkânı bulan birey örgüt ile özdeşleşerek örgüte sadakat beslemektedir.

2.4.4.3. Yatay muhalefet (Gizli muhalefet)

Örgüt üyeleri muhalif görüşlerini, örgütteki dengeleri etkilemeyecek olan diğer örgüt üyelerine ifade ediyorsa gizli ya da yatay muhalefet yapıyor demektir (Burns ve Wagner, 2013). Muhalif düşüncelerinin dile getiren birey bu görüşlerini iş arkadaşları ya da sendika temsilcilerine aktarıyor ise yatay, hükümet temsilcilerine ya da üst yönetime aktarıyor ise dikey muhalefet yapıyor demektir (Graham, 1983). Araştırmalar, çalışanların yönetimin doğrudan açık olmadığına inandıklarında, gizli muhalefet ile daha fazla ilgilendiklerini göstermiştir (Kassing, 2000a). Bazı durumlarda, yukarı kanallar çalışanlara ulaşamaz gibi görünmektedir ve bu nedenle çalışanlar çelişkili fikirlerini veya anlaşmazlıklarını iş arkadaşlarıyla paylaşmayı tercih ederler. Bu nedenle, gizli ya da yatay muhalefet çalışanlar görüşlerini dile getirmek istediğinde görüşlerini yukarı iletme fırsatı olmadığına ortaya çıkar. Yan kanallar, çalışanların yukarı kanalların bulunmadığını veya engellendiğini düşündüklerinde kullanılır ve sonuç olarak, çalışanlar muhalif düşüncelerini iş arkadaşlarına ifade etmeyi seçerler (Aksel, 2013).

Örgütteki birey düşüncesini dile getirmek istediğinde bunun için yeterli bir yol ve ortamın olmadığını algılıyor ve düşünüyor ise kendini engellenmiş hissetmekte ve örgüt içindeki etkisiz kişilere muhalefet etmektedir (Kassing, 1998). Örgütsel yapı muhalefete kapalı, çalışanların örgüt sorunlarını ve olumsuz durumları açıklama motivasyonunu düşürücü bir yapıda ise çalışanlar muhalif düşüncelerini iş arkadaşlarıyla paylaşmayı tercih edebileceklerdir (Kassing ve Armstrong, 2002). Otorite algısı açık, gizli ve dolaylı muhalefeti olumsuz yönde etkilemektedir (Sadykova ve Tutar, 2014). Otoriter ortamlarda muhalefetin gerçekleşmesi zordur özellikle açık

muhalefetin yapılması daha zordur. Otoriter atmosfer kurallara uymayı, çatışmadan kaçınmayı ve mevcut durumu desteklemeyi öngörür (Kassing ve Avtgis, 1999).

Beş Faktör Kişilik Kuramı'ndaki duygusal denge gizli ve dışsal muhalefeti negatif yönde açıklamaktadır. Duygusal dengesi yüksek bireyler muhalif düşüncelerini örgüt içerisindeki yetkisiz kişilere ve iş arkadaşlarına (gizli muhalefet), çalışma ortamı dışındaki arkadaş ya da kişilere (dışsal muhalefet) ifade etmeyi tercih etmemektedirler (Ötken ve Cenkci, 2013). Üstleri ile ilişkileri iyi olmayan örgüt bireyleri muhalif düşüncelerini diğer çalışanlar ile paylaşarak yatay muhalefet yaparlar (Kassing, 2000a). Gizli muhalefet yapan çalışanlar örgütte bazı uygulamaları değiştirmek isterler fakat bunu etkisiz bir şekilde yapmaya çalışırlar bu nedenle çabaları ihmâl edici olarak kabul edildiğinden gizli muhalefetin ses ve ihmâl unsurlarını barındırdığı söylenebilir (Kassing, 1997). Çalışanlar muhalif davranışları nedeniyle zarar görecekları algısı taşıyorlarsa muhalif düşüncelerini örgütte değişim yaratamayacak kişilere yani meslektaşlarına ifade ederler ve bu tavrın nedeni bazen güç birliği oluşturmak iken bazen de politik bir tavırdan kaynaklanmaktadır (Iliman Püsküllüoğlu ve Altinkurt, 2018).

Meslektaşlara yapılan yatay muhalefet işten ayrılma niyeti ve presenteizm üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip olmayacaktır (Şaylıkay, Işık ve Akın, 2017). Kassing, Piemonte, Goman ve Mitchell (2012) çalışanların muhalefet ifadelerinin hem işe bağlılık ile hem de işten ayrılma niyeti ile ilgili olduklarını ifade etmişlerdir. Çalışma arkadaşları ile yönetime ifade edilen muhalefet işe bağlılık ile ilişkili iken yönetim dışı izleyicilere ifade edilen muhalefet işten ayrılma niyeti ile ilişkilidir ve ayrıca yöneticiler için işe bağlılık muhalif düşüncelerini ifade etmekten kaçınmanın bir nedenidir. Açıklamalar bağlamında, yatay muhalefet davranışının örgütteki etkisiz kişilere ifade edilmesi probleme bir çözüm üretme adına bir fayda sağlamazken bireye sadece psikolojik bir rahatlama hissi yaşattığı söylenebilir.

2.4.4.4. Yer değiştirmiş muhalefet

Birey yönetim karşısında kendini savunmasız hissediyor, risk almaktan çekiniyor ve çalışma arkadaşlarına ve yönetime yakın olmak istiyorsa muhalefete yaklaşımı farklı olacaktır. Tercih edilen bu muhalefet tarzının örgütün gelişimine katkısı sınırlıdır (Ergün, 2017). Bu muhalefet stratejisini seçen birey, örgüt içinde herhangi biri ile problemi paylaşmadan ve itiraz etmeden, basın ya da siyasi otorite ile de paylaşmayarak yakınındaki eş, aile, iş dışı arkadaş gibi iş harici bireylere ifade yolunu seçer (Kassing, 1998). Yer değiştirmiş muhalefette muhalif düşünceler, aile üyeleri, iş yeri dışındaki arkadaşlar, kamu medyası üyeleri veya düzenleyici dış güçler gibi yabancılara aktarılır (Aksel, 2013). Örgütteki birey muhalefet ettiğinde misilleme ile karşılık alacağını düşünüyor ise aile ya da işi dışındaki kişilere aktarma stratejisini seçebilir. Birey bu yolla örgütten ayrılmayı düşünmese bile misillemeden kaçınma ve psikolojik olarak örgütten ayrılmayı denemektedir (Kassing, 1997).

Yer değiştirmiş muhalefet çözüm noktasında etkisi en az olan stratejidir. Aslında örgütteki herhangi bir politika veya uygulamadan rahatsızlık duyan birey bu stratejiyi kullandığında probleme çözüm bulmak yerine bu rahatsızlığı ifade ederek kendini rahatlatmayı seçmektedir (Kassing, 1998). Yer değiştirmiş muhalefet stratejisini kullanan muhaliflerin amacı, örgüte dikkat çekmek değil de, yaşadıkları hayal kırıklığı için yer değiştirmiş muhalefeti bir katarsis olarak kullanmaktır (Aksel, 2013). Birey, muhalefet davranışından dolayı zarar göreceğini düşünüyor ise kimseyi karşına almadan muhalif düşüncelerini okul dışı aile ve arkadaşları ile paylaşarak bir anlamda deşarj olmayı tercih edebilir (Iliman Püsküllüoğlu ve Altınkurt, 2018).

Örgüt üyelerinin mesleki tecrübe ve deneyimleri ile muhalif görüşlerini açıklama davranışları doğru orantılıdır (Kassing ve Avtgis, 1999). Örgüt üyeleri örgüt içerisinde bulunma sürelerine göre muhalefet stratejisi belirlerler. Tecrübesi az ve genç yaştaki örgüt üyelerinin yer değiştirmiş muhalefeti tercih etmeye daha meyillidirler (Kassing ve Diciocio, 2004). Yer değiştirmiş muhalefeti seçen çalışanlar, muhalif olarak algılanacaklarına ve misillemeye maruz kalacaklarına inanmaktadırlar ve örgüt

dışındakilere muhalifliklerini ifade etmeyi seçerler ve böylece misilleme riskinin azalacağını düşünürler (Aksel, 2013).

Yer değiştirmiş muhalefet, Hirschman (1970)'in Ayrılma, Dile Getirme, Sadakat Kuramı'ndaki ihmâl ve çıkışa benzetmektedir çünkü, çalışanlar muhalif düşüncelerini etkili ve düzeltici eylemle sonuçlanabilecek kitlelere iletmeleri nedeniyle ihmâl davranışını andırmakta ve çalışanların örgüt içi izleyicilerden ziyade muhalif davranışlarını dış kitlelere aktarmaları psikolojik bir çıkışa benzetmektedir (Aksel, 2013). Bu muhalefet türünde birey muhalefetin sonuçlarını göze alamayarak zarar görmesini engellemek düşüncesiyle, memnuniyetsizliğini değişim yaratmada etkin olmayanlara yani örgüt dışındakilere ifade ederek, fiziksel manada örgütte bulunsa bile psikolojik olarak örgütten çıkmaktadır (Altınkurt ve İliman Püsküllüoğlu, 2017). Bu noktadan hareketle, yer değiştirmiş muhalefet stratejisini seçen çalışanların, muhalif düşüncelerini etkisiz kitlelere iletmeleri, çözüm adına örgüte bir yarar sağlamayacağından, çalışanın aslında bir ihmalkârlık gösterdiğini ve fiziksel anlamda örgütte bulunsa bile aslında psikolojik olarak örgütte bulunmayan, örgütsel uygulama ve politikalar üzerinde etkisi olmayan çalışanlar olarak örgütten çıkış yaptıkları söylenebilir.

2.4.5. Örgütsel muhalefetin bireysel ve örgütsel faydaları

Toplumları etkileyen birçok değişiklik muhalifler sayesinde olmuş demek yanlış olmayacaktır (Ergün, 2017). Örgüt üyeleri yönetimin politika, uygulama ve kararlarına karşı muhalefet edebilirler, muhalefet üslubu şiddet içermiyor ve yıkma amacı taşımıyor ise hakların özgürlüklerin korunmasında önemli bir yere sahiptir (Dağlı, 2015). Örgütler daha iyi karar alma uğruna farklılıklara ve çatışmaya değer vermeli ve çalışanların birbirleri ile aynı fikirde olmadıklarında örgütlerin daha sağlıklı olduklarını kabul etmelidirler (Pianesi, 2017). Redding (1985) örgüt içindeki açık muhalefetin örgüt açısından bir nevi sağlık göstergesi olarak algılanabileceğini ifade etmektedir. Muhalefet örgütlerde dikkate alınması gereken bir olgudur çünkü muhalefetin olmadığı örgütlerde çalışanlar etik dışı ve toksik ortamlarda çalışmak

durumunda kalabilirler (Shahinpoor ve Matt, 2007). Muhalefetin bastırıldığı örgütler daha otokratik bir ortama dönüşebilir (Özdemir, 2010).

Örgütsel muhalefetin olmaması yöneticilerin bilgiye ulaşmasını engeller, çok yönlü bakış açısı azalır, doğru karar alımı zayıflar ve örgütsel bağlılığın ve güvenin azalmasına neden olur (Durak, 2012). Örgütsel muhalefet, örgütteki sorunların ortaya çıkarılması ve bu sorunların çözümüne ilişkin önlemlerin alınması, örgütün gelişimi, yenileşmesi için katkı da bulunur (Özdemir, 2010). Örgütsel muhalefet örgüt içinde bir iletişim aracı görevi görerek örgütteki olumsuz durumların, yasa ve etik dışı uygulamaların ortaya çıkarılmasında ve örgütün gelişimi ve yenileşmesinde fırsatlar yaratan bir geri bildirim mekanizması sağlar (Kassing, 2011). Örgütlerin küresel ortamda rekabet avantajını ve varlığını etkili ve verimli kullanması tam manasıyla açık sistem olmasına bağlıdır ve örgütün devamlı yeni bilgi ve enerji sağlayarak entropiden kurtulması örgütsel muhalefet olgusuna bağlıdır (Eroğlu ve Alga, 2017). Örgütteki iletişim şekillerinden biri muhalefet etmektir ve çalışanlar bilgi, görüş ve düşüncelerini bu yolla örgüte fonksiyonel girdiler olarak sunarken, hoşnutsuzluk ve karşıt düşüncelerin ifade edilmesi de düzeltici geri bildirim sağlanmasında önemli bir katkıdır (Acaray, 2018).

Muhalefetin olmaması inovasyonu öldürmektedir. Muhaliflere izin vermeme, ya da cesaretlendirmeme ve en değerli iç kaynaklarını çelişen bakış açılarıyla seferber edememe, bürokratik olarak oy birliği kültürünün doğmasına neden olmaktadır (Pianesi, 2017). Daha uyumlu çevre politikaları üretmeye yardımcı olacak yenilikçi fikirler ve yeni bakış açıları olan muhalifleri sıkıntılı olarak görüp göz ardı etmek veya bastırmak talihsiz bir durumdur, çünkü organizasyonların yaratıcı bir canlılık kaynağını kaybetmeleriyle sonuçlanır (Miller, 1984). Örgütsel muhalefet, örgüt içi sorunların tespit edilmesi ve gerekli tedbirlerin alınmasıyla örgütün gelişimine katkı sağlar (Kassing, 2002).

Muhalefet kavramı gelişim için en önemli enstrüman ve bir geribildirim olarak iletişimin asli unsurudur (Kavak ve Kaygın, 2018). Değişim ihtiyacına cevap verme ve örgüte katma değer üretme noktasında muhalif davranış gösterebilme yeteneğine sahip

çalışanlar, diğer örgüt çalışanlarına göre örgütsel değişim kavramına daha açık ve yatkındırlar (Eroğlu ve Alga, 2017). Çalışanların örgütsel muhalefet ile verdiği geri bildirim mesajları sayesinde örgütsel muhalefet örgütsel değişim yaratmada katkılar sağlar (Redding, 1985). Muhalefet önemli bir iletişim şeklidir, çünkü muhalifler hoşnut olmadıkları ve etik olmayan uygulamalarla ilgili kuruluşlara geri bildirim verirler ve böylece kurumlara iyileştirme ve yenilikçilik için fırsatlar sunarlar (Croucher, Kelly ve Chen, 2018). Örgütsel muhalefet organizasyonlarda değerli, yapıcı bir iletişim şekli olabilir ve çeşitli iletişim faktörlerinden etkilenir (Payne, 2014).

Örgütsel muhalefetin; örgütsel demokrasi, özdenetim ve yenileşme kavramları üzerinde önemli etkileri olmaktadır (Özdemir, 2010). Muhalefetin yöneticilere karşı dile getirilmesi pozitif örgütsel davranışları besleyerek örgüte bağlılık, iş doyumunu ve özgür ifade ortamını destekleyerek örgütsel demokrasiye katkı da bulunur (Oral Ataç ve Köse, 2017). Dikey muhalefet bireyin işi ile özdeşleşmesini ve örgüte bağlılık hissetmesini sağlamaktadır (Kassing, 2000). Örgütsel muhalefet, karar alma sürecinin daha sağlıklı yürütülmesi ve çalışanların memnuniyetinin ve bağlılığının artırılması için önemlidir (Garner, 2009). Muhalefet davranışı sergileyebilen örgütlerin sağlıklı, şeffaf ve başarılı oldukları ve özgürce muhalefet edebilen çalışanların örgüte daha bağlı, motive olmuş ve çalışkan oldukları ortaya çıkmıştır (Kavak ve Kaygın, 2018).

Örgütsel muhalefet yollarının kapalı olması bireyin işe yabancılaşmasına yol açmakta ve birey duygusal tükenmişliğe sürüklenmektedir (Kesen ve Pabuççu, 2016). Bu noktada, örgütte muhalif görüş ve düşüncelerini özgürce açıklayabilen ve desteklenen çalışanların işe yabancılaşması engellenebilir, duygu ve düşüncelerini bastırmak zorunda hissetmeyen çalışanlar da duygusal tükenmişlik yaşamayacaktır. Örgütsel muhalefetin desteklendiği, bastırılmadığı örgütlerin çalışanlarına değer veren örgütler olduğu söylenebilir.

2.4.6. Örgütsel muhalefetin bireysel ve örgütsel sakıncaları

Yöneticiler, yönetimin en iyisini bildiği, çalışanların sadece kendi çıkarlarını düşündüğü ve birlik olmanın iyi, muhalefet etmenin ise kötü olduğuna dair örtük

düşünceler taşımaktadırlar (McGregor, 1960). Bu bağlamda, yöneticiler muhalefet eden çalışanlara daha düşük performans notu verme eğilimindedirler (Klaas ve Denisi, 1989). Muhalifler, gruptan farklı düşündükleri için gruptan izole edilip yalnız kalabilmektedir (Kassing, 1997). Muhalif çalışanlar; mobbing, işten atılma, tecrit, suçlanma, misilleme, ciddiye alınmama, stres ve iş arkadaşları ile ilişkilerinin bozulması gibi sorunlar yaşamaktadırlar (Aktan, 2015). Muhalif çalışan iş kaybı yaşayabilir, muhalifler iş yerinde sorumluluk azaltma, örgüt bilgilerine erişimin engellenmesi ve iş arkadaşlarının işbirliğinden kaçınması gibi davranışlar nedeni ile işe yabancılaşma yaşayabilir, gizlilik sözleşmeleri veya çalışan sözleşmelerinin ihlâli ile ilgili davalara maruz kalabilirler ve bilgi uçurma çoğu zaman işveren için finansal kargaşa ve halkla ilişkiler sorunlarına neden olur (Bland, 2017). Muhalefet özünde açık bir itiraz ve karşıt tavrı gerektirdiğinden çalışanların muhalif olarak etiketlenmelerine neden olabilir (Acaray, 2018).

Muhalif düşünceleri ifade etmek riskli olabilir, insanların geçim kaynaklarını, mesleki duruşlarını ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerini tehlikeye atar (Waldron ve Kassing, 2011). Başol ve Karatuna (2015)'te yaptıkları araştırmada örgüt çalışanlarının, örgütteki problemleri ifşa ettiklerinde psikolojik baskı görecekları, tehdit edilecekleri ya da sıkı bir denetime maruz kalacakları korkusu arttıkça ifşa etmeme ya da dış mercilere ifşa davranışının arttığını saptamışlardır. İstanbul Kanuni Sultan Süleyman Hastanesi'nde çalışan İclal N. isimli sosyal hizmet uzmanı, beş aylık süreç içerisinde 18 yaşın altında 250 hamile çocuğun hastaneye başvurduğunu ancak 115 kişinin emniyete bildirimini yapılmadığını tespit edip, ilgili başhekim yardımcısına bildirdiği hâlde işlem yapılmadığını, 15 günlük dilekçe sürecini takip etmesine rağmen işlem yapılmayınca sözlü olarak bildirim de bulunduğunu ifade ettikten 3 gün sonra görev yerinin değiştiğini ve hastanede dışlandığını ifade etmektedir (Hürriyet, 2018). Bazı işyerlerinde, çalışanlar muhalif düşüncelerini ifade ettikleri için bile cezalandırılabilir ve sonuç olarak, çalışanlar, sorunlu biri olarak etiketlenme tehdidi algıladıkları veya gelecekte kariyerlerini etkileyebilecek yaptırımlar ve cezai işlemlerden korktukları için sessiz kalmayı seçebilirler (Aksel, 2013).

Örgütsel muhalefet, güvenin bozulmasına, çalışanın misillemeye maruz kalmasına ve çalışanların iletişim sorunlarını veya endişelerini iletmede komuta zincirini rutin olarak görmezden gelmeye başlaması ile yönetim ve otorite sistemini olumsuz yönde etkileyerek komuta zincirinin etkilenmesine neden olabilir (Kokemuller, 2017). Muhalifler, muhalefet davranışı sergilediklerinde yöneticileri tarafından görmezden gelinerek yok sayılabilir veya cezalandırılır ya da örgütte muhalif davranış destekleniyor ise ödüllendirilirler (Graham, 1986). Yöneticiler muhalefetin hangi amaçla yapıldığına bakmadan muhalif davranışları huzur bozan ve konumlarını tehdit eden bir davranış olarak algılayabilmekte hatta muhalifleri temizleme ve muhalifler ile mücadele yolunu tercih edebilmektedirler (Klaas ve Denisi, 1989). Öğretmenler yöneticilerine karşı muhalif tavır sergilediklerinde en fazla denetim altına alınma, en az ise tehdit edilme davranışına maruz kalmaktadırlar (Dağlı ve Ağalday, 2014). Çalışan geri bildirimleri, özellikle anlaşmazlıkları veya aykırı görüşleri gereksiz görülebilir ve yönetimin otoritesine bir meydan okuma olarak algılanabilir (Aksel, 2013). Ek olarak, muhalif görüşü ifade etmek misillemeyi tetikleyebildiğinden, özellikle de muhalif düşünce görüşü üstün tutulan bir taraf ya da konumda bulunanlar ile çelişirse, potansiyel muhalifler sessiz kalmayı tercih edebilir (Argyres ve Mui, 2000).

Muhalefet; örgütsel çatışma, şiddet olayları, kutuplaşma ve örgütten ayrılma gibi sonuçlar doğurabilir (Shahinpoor ve Matt, 2007). Muhalefetin çok yoğun yaşanması örgütlerde entropiye neden olabilir. Örgütsel muhalefetin iyi yönetilememesi çatışmaya ve anarşiye yol açabilir (Özdemir, 2010). Yöneticilerden bazıları okullardaki muhalefetin kişisel gelişimine katkıda bulunduğunu düşünmesine rağmen, bazıları da muhaliflerin onları rahatsız ettiğini düşünüyor ve bu durum muhalefetin okullarda yapıcı ya da yıkıcı sonuçlar doğurduğu anlamına geliyor (Özdemir, 2011). Bu bağlamda, örgütsel muhalefet bir noktaya kadar örgütü besler, geri bildirim sağlar ve örgütte iç denetim sağlar fakat iyi yönetilemediğinde örgütte enerji kaybı yaratarak örgütü zayıflatmaya neden olabilir.

2.5. İş Güvencesi

Bu bölümde iş güvencesi, kamuda iş güvencesi, iş güvencesi algısının bireysel ve örgütsel faydaları ile iş güvencesi algısının bireysel ve örgütsel sakıncaları ele alınmaktadır.

2.5.1. İş güvencesi

Dünyada yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmeler ve değişimler, işsizlik oranları, örgütlerde yaşanan küçülme, esneklik, yeniden yapılanma, yaşanan ekonomik krizler ve rekabet gibi kavramlar çalışanlarda iş güvencesi noktasında kaygıya neden olarak çalışma yaşamının önemli konularından biri olmaktadır (Dursun ve Bayram, 2013). İş güvencesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde her insanın uygun çalışma şartlarında çalışmaya, işsizliğe karşı korunmaya, eşit işe eşit ücret almaya, çalışanın kendisinin ve ailesinin onuruna yakışır bir hayat sağlayacak âdil ve yeterli bir ücret almaya hakkı vardır denilerek iş güvencesine sahip olmanın öncelikle bir insan hakkı olduğu ifade edilmektedir (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 1948). Ülkemizde de sosyal devlet ilkesinin gereği olarak iş sözleşmesinin geçerli bir sebep olmaksızın fesh edilmesine getirilen sınırlamalar ile bireyin onuru, kişiliği, sosyal çevresi ve aile yaşamının korunması amaçlanmaktadır (Fidan, 2006).

İş güvencesi kavramının tanımlanmasında iş güvencesi bireyin şu an sahip olduğu işinin sürekliliğini mi, yoksa ömür boyu istihdam garantisi sağlayan bir süreci mi ifade etmektedir (Seçer, 2009). Çalışan için sağlanan iş güvencesi, zaman içerisinde kıdemini arttırmayı sağlayan, bu sayede yaşam standardı ve gelecekte emeklilik sayesinde güvenli bir yaşam süreceği anlamına gelen bir kavramı ifade eder (Dereli, 2002). İş güvencesi kavramının, 1980'lerden önce motive eden bir anlamı ifade ettiği ancak iş gücünde yaşanan güvencesizliklerin de arttığı bu dönemden sonra stres kaynağı olarak görülen iş güvencesizliği kavramı bağlamında ele alındığı görülmektedir (Seçer, 2007).

İş güvencesi, çalışan ile işveren arasında başlayan iş sözleşmesi ile özellikle işverenin olumsuz uygulamalarının ortaya çıkaracağı sonuçların tazmin edilmesini sağlayan bir araçtır (Akyiğit, 2007). İş güvencesi bireye kurumlar, düzenlemeler ve uygulamalar vasıtasıyla bir makam sahibi olmayı, makamını korumayı, sürdürmeyi ve kariyerinin devamını sağlar (Standing, 1999). İş güvencesi kavramı, çalışanın emeğinin garantiye alınmasını, çalışana haklı bir sebep göstermeksizin işveren tarafından işinin sonlandırılmamasını, iş ilişkisinin hukuki boyutunu, işverenin keyfi uygulamalarını kısıtlayan ve engelleyen, hizmet sözleşmesine devamlılık sağlayan güçlü kuralsal düzenlemeleri ifade eder (Çelebi, 2007). İş güvencesi, yasal bir neden olmaksızın bireyin işini kaybetmemesini, kademe ilerleme ve sosyal güvenlik gibi haklarından mahrum bırakılmamasını sağlar (Arslan, 2018). İş güvencesi, çalışanların çalışma hakkını haksız fesihlere karşı koruyan normatif düzenlemelerdir (Belber ve Etyemez, 2017). İş güvencesi, emeğin sermaye karşısında güçsüz olduğu çalışma yaşamında, emeği koruyan ve çalışanın hayata karşı güven hissetmesini sağlayan sistemdir (Çelik, Öztürk ve Kandemir, 2018).

İş güvencesi işverenin ne olursa olsun çalışanın işine son vermesini engellemek ve çalışana mutlak surette feshe karşı korumak değildir. Diğer deyişle iş güvencesi çalışana işini koruma noktasında sonsuz ve mutlak bir hak sağlamaz. İş güvencesi sadece işverenin keyfi olarak fesih yetkisini kullanmasını engeller (Ulucan, 2004). İş güvencesi, çalışan ve işveren arasında her şartta işin sürekliliğinin devam edeceği anlamını taşımamakta ve yasada yer alan geçerli nedenlerin olması halinde işin devamlılığı sona erecektir. İş güvencesinde esas olan çalışan ve işverenin menfaatlerinin dengede tutulması sayesinde sistemin süreklilik arz etmesidir (Yüksek, 2012). İş güvencesi, işverenin fesih hakkını tamamen ortadan kaldırmaz sadece sınırlandırır ve çalışan ile işveren arasındaki iş ilişkisinin her şartta devam etmesi iş güvencesi kavramı ile de uyumsuz, işverenin haklı sebepleri var ise fesih yetkisini kullanabilir (Yazıcı, 2000).

Literatürde iş güvencesi ile anılan iş güvencesizliği kavramı yakın fakat farklı bir anlamı ifade etmektedir. İş güvencesi; çalışan ve işveren arasında hizmet sözleşmesi düzenlemeleri ile, bireyin çalışma hakkını koruyarak, işverenin haklı bir gerekçe

olmadan çalışanın çalışma hakkını elinden almasını engeller (Demir, 1999a). İş güvencesizliği ise, birey bir tehdit karşısında işinin devamlılığını sağlama noktasında güçsüzlük hissetmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Kişinin öznel olarak iş kaybı ihtimalini düşünerek yaşadığı bir durumdur (Sverke ve Hellgren, 2002). İş güvencesizliği sadece iş kaybı durumunda değil, aynı zamanda işin bir kısmının (terfi, eğitim alma vb.) kaybı durumunda da ortaya çıkabilir (Greenhalgh, 1980). İş güvencesi hukuki boyutta daha çok tercih edilen bir kavram iken psikolojik boyutta iş güvencesizliği kavramı tercih edilmektedir. Hukuki boyutta iş güvencesi, bireyin sahip olduğu işlerini kaybetmemeleri için bir koruma önlemi iken psikolojik boyutta bireyin işindeki geleceğine dair endişesi iş güvencesizliğini ifade etmektedir (Çelebi, 2007).

İşgörenin sahip olduğu işinin sürekliliğine ilişkin algısı iş güvencesi endeksini, iş güvencesinden ne kadar memnun olduğunu ise iş güvencesi memnuniyeti ifade eder (Önder ve Wasti, 2002). Çalışanın sahip olduğu işinin sürekliliğini engelleyecek yasal veya yasal olmayan her çeşit değişiklik, işgörende işini kaybetme korkusu yaratarak iş güvencesi endeksini etkiler (Özkan Aksar, 2016). Kişi sahip olduğu işinin tamamının ya da bir kısmının tehdit altında olduğunu düşünüyor ise yaşadığı iş güvencesizliği algısı da düşüncelerine paralel olur (Ashford, Lee ve Bobko, 1989). Yapılan araştırmalar, ekonominin iyi olduğu dönemlerde iş güvencesi algısının daha düşük olduğunu, ekonomik kriz dönemlerinde ise motivasyon için eksikliği yüksek düzeyde hissedilen bir değişken olabildiğini saptamışlardır (Şenol, 2010). Önder ve Wasti (2002)'de 2000 ve 2001 yıllarında yaptıkları iş güvencesi endeksi ve memnuniyeti çalışmasında Kasım 2000' de yaşanan krizin öncesi ve sonrasında iş güvencesi algı düzeyinin farklı olduğunu saptamışlardır. İş güvencesi algısı, öznel bir algılamadır şöyle ki iş güvencesizliği ile karşılaşan bireyler bu nesnel duruma farklı algı ve tepki verebilmektedir (De Witte, 2005).

İş güvencesizliği literatürde farklı boyutlarda ele alınarak incelenen bir kavramdır. Araştırmacılar iş güvencesizliğini nicel-nitel ve bilişsel-duygusal olarak boyutlandırmışlardır. İş güvencesizliği niceliksel anlamda bireyin şu anda sahip olduğu işinin geleceği için kaygısını ifade ederken, niteliksel anlamda ise sahip olunan işin çalışma kalitesindeki (ücret azalması, kariyer fırsatları, çalışma koşulları) değişimler

için algılanan tehditler için endişelenmeyi ifade etmektedir (Hellgren, Sverke ve Isaksson, 1999). İş güvencesizliğinin bilişsel boyutu, çalışanın işini kaybetme ihtimalinin varlığında oluşurken, iş güvencesizliğinin duygusal boyutu ise işini kaybetme korkusu olarak ifade edilebilir (Borg ve Elizur, 1992). Bireyin hissettiği işini kaybetme korkusu ve belirsizlik, yüksek oranda stres yaratarak, bu olayın gerçekleşmesini beklemek de bu olayı yaşamış kadar bireye zarar vermektedir (Çarıkcı ve Oksay, 2005). Birey iş kaybı yaşadığında bu durumun sonuçları ile yüzleşirken, iş güvencesizliği yaşayan birey gelecek kaygısı ile baş etmek zorundadır (Aybas, Elmas ve Dündar, 2013).

İş güvencesi, yaşam kalitesi, sosyal korunma, sendikalaşma, sürdürülebilir yaşam standartları ve sadece ekonomik yaşam anlamında değil toplumsal yaşamda da yaşam biçimi, yaşam standartı, evlilik fikrinden çocuk yapmaya kadar bugün ve geleceğe dair planların kurgulanmasını etkileyen önemli bir faktördür (Özcan, Attepe Özden ve İcağasıoğlu Çoban, 2017). Bu bağlamda, bireyin bir iş ve meslek sahibi olması hayatının dönüm noktalarından biridir. Birey sahip olduğu iş ve meslek sayesinde toplumda bir yer edinir, bir yaşam biçimi ve standartı yakalar. Bugün elde ettiği ekonomik, sosyal ve toplumsal edinimleri sayesinde geleceğe ve hayatına dair hayâller kurar. Ancak, çalışanın mesleğinin devamlılığı noktasında yaşayacağı bir güvencesizlik, belirsizlik ve risk bireyde bugün olmasa bile bir gün işini, mesleğini, ve çalışma hakkını kaybedeceğine dair bir endişe taşımalarının bireysel, örgütsel ve toplumsal olumsuz yansımaları olabilir. İş güvencesi, çalışanın emeğinin, çalışma hakkının, kişiliğinin, onurunun, bugünün ve geleceğinin korunmasıdır. İş güvencesi, çalışana yöneticinin haksız fesih, adaletsiz tutum, davranış ve keyfi uygulamalarına karşı koruyan bir sigorta olarak görülebilir.

2.5.2. Kamuda iş güvencesi

Kamuda memur olmak hatta kamu işçisi olmak güvence ile eş değer bir kavramdı, memurlar kamu hukukunun, işçiler ise sendika ve toplu iş sözleşmelerinin güvencesi altındaydı (Özsoy Özmen, 2018). 1961 ve 1982 tarihli anayasalarda memurların çalışma şartları ve görevlerine son verilmesi kanunda açıkça belirtilen

hâller dışında söz konusu olmamaktaydı. Kamu kurumlarında ve diğer kurumlar bazında görev yapan memurlar yüksek iş güvencesine sahip gruptu ve yüksek iş güvencesine sahip olmanın temelinde istihdam biçimlerinin kanunla düzenlenmiş olması önemli bir unsurdur (Çürük, 2011). 1960'lı yıllar, kamu yönetimi örgütünün güçlü, sosyal devlet ilkesinin geçerli olduğu ve Weberci bürokrasinin egemenliğinde statü, merkezi örgütlenme, iş bölümü ve uzmanlaşmaya dayalı bir yapının hâkim olduğu dönemdi (Mert, 2015).

Devlet memurları dışındaki bütün çalışanlar kıdem ve ihbar tazminatları ödenerek işveren tarafından işten çıkarılabilir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun on sekizinci maddesinde devlet memurları yasada yazan durumlar dışında memurluktan çıkarılamaz ve diğer hakları ve maaşlarına da dokunulamaz (Devlet Memurları Kanunu, 1965: Madde 18) denilerek Devlet memurlarının işten hangi hallerde çıkarılacağı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. Maddesinin E bendinde yer almaktadır.

a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,

b) Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek,

c) Siyasi partiye girmek,

d) Özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek,

e) Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak,

f) (Değişik: 13/2/2011-6111/111 Md.) Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak,

g) Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,

h) Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak,

ı) Siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek,

j) Yurt dışında devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,

k) 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işlemek.

l) (Ek: 3/10/2016-KHK-676/75 Md.) Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullandırmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak.

Ayrıca devlet memurlarına aylıktan kesme, uyarma, kınama, kademe ilerlemesinin durdurulması gibi cezalar da verilebilmektedir (Devlet Memurları Kanunu, 1965: Madde 125). Kamu çalışanı, yasal bir şart oluşmadan işten çıkarılamaz ve zorla emekliye sevk edilemez, sağlanan güvenceli yapı kamu çalışanlarını amirlerinin keyfi uygulamalarına karşı korumaktadır (Arslan, 2018). Devlet Memurları Kanunu'nda kamu çalışanları da diğer çalışanlar gibi feshi gerektiren bir davranışta bulduklarında fesih ile karşılaşabilirler. Bu noktada önemli olan feshi gerektiren davranışların belirlenmiş olması ve objektif olarak değerlendirilmesidir. Feshi gerektiren davranışlarda bulunan çalışanların iş güvencesi ile korunması zaten beklenemez ve beklenmemelidir. Burada önemli olan husus yöneticinin keyfiliğine fırsat verecek uygulamalara karşı çalışanın iş güvencesi ile korunmasıdır.

1970'li yıllarda geleneksel kamu personel rejimi kamuda sözleşmeli çalıştırma anlayışı ile değişmeye başlamış ve 1980'li yıllarda kamuda çalışanların sözleşmelilik esasına göre çalıştırılmaya başlanması, memuriyet sistemine yeni bir seçenek olmaya başlamıştır (Mert, 2015). Kamu ve özel sektör alanlarında görülen yeniden yapılanma, küçülme, esnek çalışma ve örgütsel değişimler ile birlikte iş güvencesi kavramı da değişmiş ve üzerinde önemle durulması gereken bir kavram olmuştur (Çakır, 2007). Esnek çalışmada amaç sadece verimi arttırarak daha fazla kâr elde etmek değil çalışma hayatında köklü değişiklikler ile birlikte yeni bir toplum yapısı da inşa etmektir (Demir, 2010). Kamu reformu çerçevesinde eğitimin yerelleştirilmesi ve özelleştirilmesi ile bu dönüşüm kamu personel rejimini de köklü şekilde etkilemektedir ve sonuçta kamu personeli içerisinde en kalabalık örgütü oluşturan eğitim personelinin de istihdamı bu

piyasacı anlayış ile yeniden şekillenerek esnekleşecek ve sözleşmelilik esasına göre yapılandırılacaktır (Acar, 2008). 1980 sonrası bürokratik yönetim anlayışı yerini işletmeci yaklaşıma göre yeniden yapılandırılmıştır. 2005 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda topyekûn yapılan değişiklikler işletmeci yaklaşımı yerleştirmek amacıyla hazırlanmış ve tasarının 4/d maddesinde “*Görevin etkili ve verimli yürütülmesi, yaratıcılık, girişimcilik, çalışma disiplini ve görevin yürütülmesinde gösterilen gayret, personel ve basan değerlendirmesi ile ölçülür ve bu değerlendirmeler yeterliğin tespitinde, ilerleme ve yükselmelerde, hizmetle ilişkin kesilmesinde başlıca dayanaktır*” denilerek kıdem yerine personel ve basan değerlendirme ölçütleri ile performans değerlemeye geçilmiştir (Eren, 2006). Tablo 2. 2’ de bürokrasi ve işletmeci yaklaşımların kamu çalışanlarını nasıl ele aldıkları karşılaştırılmaktadır.

Tablo 2. 2. Kamu çalışanı düşüncesinin bürokrasi ve işletmeci yaklaşımlarda karşılaştırılması (Eren, 2006).

	Bürokrasi Modeli	İşletmeci Yaklaşım
İstihdam	Statü hukukuna bağlı Ömür boyu Katı kurallara dayalı Güvenceli	Sözleşme hukukuna bağlı Belli aralıklarla tekrarlanan Esnek kurallara dayalı Güvence iş ve görevle sınırlı, Norm kadro
Üst kademelere Atama	Kadro ve kıdeme bağlı İçsel-kurum içinden eğitim ve kıdeme göre- (kapalı kariyer)	Başarıya bağlı Dışsal-Performans sözleşmesiyle- (açık kariyer)
Kadro(Staffing)	Kişiyeye Yönelik Kariyer (Rütbe)	İşe Yönelik Kariyer (Kadro)
Değerleme	Tezkiye ve liyakat Sistemi, Değerleme aralığı yılda bir defa Yöneticiler tarafından değerlendirme	Performans değerlendirme, Daha sık değerlendirme Yöneticinin yanı sıra iş arkadaşları, hizmet götürdüğü kişiler vs. tarafından değerlendirme
Ücretlendirme	Statüye dayalı (hiyerarşideki pozisyon, diploma ve kıdem) Standart	Performansa dayalı Farklılaştırılmış ücret
Ödüllendirme	Terfi ettirme	Prim, ek ödeme vs.

Tablo 2.2.'de bürokrasi ve işletmeci yaklaşımların kamu çalışanı düşüncesine bakışları karşılaştırılmış ve bürokratik yaklaşımda istihdamın ömür boyu güvenceli, atamanın kadro ve kıdeme bağlı, kadrolamanın kişiye yönelik, ücretlendirmenin standart ve kıdeme göre, değerlendirilmede liyakat sistemi ve ödüllendirmede terfi sisteminin olduğu bir sistemden; istihdamın sözleşmeli, atamanın başarı ve performansa bağlı, kadrolamanın rütbeyle göre, değerlendirilmede performans ve 360° yöntemlerinin kullanıldığı, ücretlendirmenin farklı ve performansa dayalı olduğu ve ödüllendirmede prim ve ek ödemelerin olduğu bir sisteme doğru evrildiği söylenebilir.

Eğitimde esnek çalışmanın yansımaları; norm kadro uygulaması, eğitim bölgeleri, esnek istihdam, performans değerlendirme ve toplam kalite uygulamalarıdır (Demir, 2010). Kamu çalışanları için norm kadro uygulaması ve çalışma rejiminin esnekleştirilmesi; kadroları belirleme, hizmete alım, değerlendirme, ücretlendirme ve yükselmelerde kamu rejimini özel sektör sistemine bağlamanın alt yapısıdır. Eğitim bölgeleri uygulamaları ile katılım ve demokrasinin sağlanacağı, oluşturulan eğitim bölgelerinde öğretmenlerin tek bir okulun değil tüm okulların öğretmenleri olacağı ve böylece bütün okulların birbirlerini tamamlayacakları ifade edilmektedir. Oysaki, norm kadro fazlası olan öğretmenler için sürekli yer değiştirme söz konusu olabilecek ve esnek çalışmanın koşulları sağlanmış olacaktır. Eğitim sektörünün kamu hizmetinden çıkarılarak piyasa hizmetine dönüştürülmesinde özel sektör modeli ve piyasaya özgü bir felsefe olan toplam kalite yönetimi uygulamalarıdır. Toplam kalite anlayışı ile eğitim bir kamu hizmeti olma anlayışından çıkmakta, eğitim bir meta gibi alınıp satılan, okulların işletme, öğrenci ve velilerin ise müşteri olarak algılandığı bir sisteme evrilmektedir. Toplam kalite anlayışının eğitime getirdiği kâr, kalite, müşteri ve rekabet kavramları ile eğitim kamu hizmeti olmaktan çok ticari bir metaya dönüşmektedir. Performans değerlendirme boyutunda, kârlılık ve verimlilik esas alınarak esnek istihdam koşullarında çalışan öğretmenler performans değerlendirme ile sistem dışı bırakılabilecektir (Acar, 2008).

İş güvencesi, bireye işinden atılma korkusu olmadan huzur ve güven ruh hali ile işinin sürekliliğinden emin olarak çalışmasını sağlar. İş güvencesinde önemli olan nokta, hukuki anlamda sağlanan iş güvencesi değil, çalışanın iş güvencesi ile sağlanan

haklarını işverene karşı kullanabiliyor olmasıdır. Birey sahip olduğu bu hakları kullanmaktan çekiniyorsa veya kullandığı takdirde işten atılma korkusu yaşıyorsa tam anlamıyla bir iş güvencesinin varlığından söz etmek güçtür (Yazıcı, 2000). Bir hukuk sisteminde güçlü bir iş güvencesi yok ise, kolektif haklar, sendikalaşma, toplu sözleşme, grev hakkı kâğıt üzerinde kalır (Taşkent, 2003). Bu gün, güvencesizliğin kurumsallaştırılarak bir kontrol sistemi yaratma dönemine girildiğini ve yasalar ile bu güvencesizliği düzenleme adı altında iş güvencesi kavramının altınının tamamen boşaltıldığı söylenebilir (Özveri, 2012). Kapitalizmin yeniden yapılanma şekli esnek örgütlenme anlayışına dayanmakta, esneklikle gelen geçicilik, hızlı değişim ve kârın hep daha fazlası adına yapılan uygulamalar çalışanların da ötesinde bütün toplumu etkilemektedir. Emek ucuzlamakta, işsizlik korkusu, belirsizlik, ekonomik krizler, artan yoksulluk, risk ile yaşam boyu iş güvencesi tarihe karışmaktadır (İlhan, 2007).

Memur-Sen önderliğinde on bir sendika ve yöneticilerinin katılımı ile gerçekleştirilen Kamuda Sözleşmeliliğe Son şurasının sonuç bildirgesinde iş güvencesi kavramının sadece çalışana yönelik bir hak ve kazanım olarak ele alınmaması gerektiği ve doğrudan devletin egemenliği, varlığı ve bütünlüğü ile ilgili saldırılara karşı konulmasında bir şemsiye ve güvenlik perdesi olarak görülmesi gerektiği ve ayrıca, kamuda çalışanların iş güvencesinin birey ve toplum açısından kamuda yararlanacağı hizmetlerin kalitesinin güvencesi demek olduğu ifade edilmiştir (Memur-Sen, 2019).

2.5.3. İş güvencesi algısının bireysel ve örgütsel faydaları

Bireyin sahip olduğu işi, yaşamın devamı için gereken ekonomik kazancı sağlayan önemli bir değerdir (Akşit Aşık, 2010). İş hukukunun merkezi sinir sistemi olarak tanımlanan iş güvencesi, çalışanların haklarının korunması ve uygulanabilmesi için olmazsa olmazdır (Çelik, 2008). İş güvencesi hukuki olarak işverenin keyfi uygulamalarını kısıtlayarak çalışma yaşamına bir düzen sağlarken, sosyal anlamda da bireyin ihtiyaçlarını karşılama noktasında kaynak olduğundan bireyin hayatında önemli bir yer ihtiva eder (Çelik, Öztürk ve Kandemir, 2018). Yapılan araştırmalar iş güvencesi algısı birey ve örgüt açısından ciddi sonuçlar oluşturduğunu ve bireyin birçok tutum ve davranışının altında iş güvencesi algısının olduğu göstermektedir (İsaoglu, 2004).

Sverke, Hellgren ve Naswall (2002) bireyin iş güvencesizliği ile karşılaştığında bu durumun bireysel ve örgütsel sonuçlarının kısa ve uzun vadeli tepki biçimleri şeklinde olduğunu belirtmişlerdir.

Bireyin sahip olduğu işi, yaşamın devamı için gereken ekonomik kazancı sağlayan önemli bir değerdir (Akşit Aşık, 2010). İş hukuku için iş güvencesi, çalışanların haklarının korunması ve uygulanabilmesi için olmazsa olmazdır (Çelik, 2008). Yapılan araştırmalar iş güvencesi algısı birey ve örgüt açısından ciddi sonuçlar oluşturduğunu ve bireyin birçok tutum ve davranışının altında iş güvencesi algısının olduğu göstermektedir (İsaoğlu, 2004). Bireye sağlanan iş güvencesi çalışanın örgüte bağlılık ve güven hissetmesini sağlarken iş doyumunu ve işe yönelik olumlu tutum geliştirmesini sağlayarak işten ayrılma eğilimlerini azaltmaktadır. İş güvencesi memnuniyeti çalışanların örgütte uzun süre istihdam edilmesi ve çalışan performansı sağlamak için de güdüleyici bir kavramdır. Sverke, Hellgren ve Naswall (2002) bireyin iş güvencesizliği ile karşılaştığında bu durumun bireysel ve örgütsel sonuçlarının kısa ve uzun vadeli tepki biçimleri şeklinde olduğunu belirtmişlerdir. Tablo 2.3.'te iş güvencesizliğinin tutum ve davranışlara etkisi yer almaktadır.

Tablo 2. 3. İş güvencesizliğinin tutum ve davranışlara etkisi (Sverke, Hellgren & Naswall, 2002).

Tepki Odağı	Bireysel	Örgütsel
	İş Tutumları	Örgütsel Tutumlar
Kısa Vadeli Tepki Biçimi	İş Doyumu İşe Bağlılık	Örgütsel Bağlılık Güven
	Sağlık	İş Davranışları
Uzun Vadeli Tepki Biçimi	Fiziksel Sağlık Zihinsel Sağlık	Performans İşten Ayrılma Eğilimi

Tablo 2.3. incelendiğinde, iş güvencesizliği algısının bireysel, örgütsel, sağlık ve iş davranışları üzerine uzun ve kısa vadeli tepkiler şeklinde dışı vurumunun olduğu söylenebilir. İş güvencesizliği algısı bireyin kısa vadede iş doyumunu ve işe bağlılık

tutumunu, örgütsel olarak da bağlılık ve güvenini etkilemektedir. İş güvencesizliği algısının uzun vadede ise bireyin fiziksel ve zihinsel sağlığını etkileyerek örgütsel performans ve işten ayrılma eğilimi üzerinde etkileri bulunmaktadır.

İş güvencesi ile ilgili çalışmalarda, iş güvencesi yasal düzenlemeler ve ekonomik etkileri bağlamında ele alınmakta ancak iş güvencesinin çalışanlar üzerindeki psikolojik etkileri ve bu etkilerin çalışanların iş tutum ve davranışlarına yansımaları ihmal edilmektedir (Çakır, 2007). Probst (2002) iş güvencesi algısının bireyin iş memnuniyeti, stres ve sağlık gibi değişkenler ile ilişkisini saptamıştır. İş güvencesizliği içerisindeki birey gelecek açısından bir belirsizlik yaşayarak, strese girmekte ve bu durum bireyin sağlığını ve davranışlarını etkilemektedir (Sverke ve Goslinga, 2003). Sverke, Hellgren ve Naswall (2006) iş güvencesinin olmamasının strese neden olduğunu ortaya koymuşlardır. Birey açısından en önemli stres kaynaklarından biri gelecek ile ilgili belirsizlik yaşamaktır. Birey iş güvencesizliği ile birlikte daha çok korku ve gelecek belirsizliği hissetmekte ve işsizlik korkusu hisseden bireyin iş tatmini ve örgüte bağlılığı düşmektedir (Solak, Sümer ve Harma, 2013). Dursun ve Bayram (2013)'te yaptıkları çalışmada iş güvencesi algısı azaldığında çalışanların kaygı düzeylerinin arttığını saptamışlardır.

Çalışanlar, çalıştıkları iş yerinde kendilerini güvencede ve işten atılma korku yaşamadan çalışabiliyorsa bu duygu onların genel iş davranışları üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır (Önder ve Wasti, 2002). İş güvencesi, bireyin işine karşı olumlu tutum geliştirmesini sağlayarak iş tatmininin oluşmasında önemli bir ön değişkendir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004). Birey sahip olduğu iş güvencesi sayesinde kendisini güvende hisseder ve geleceğe dair endişe yaşamaz (Dığın ve Ünsar, 2010). İş güvencesizliği, bireyin iş doyumunu düşürerek örgütte kalmak istememe, düşük performans ve örgüt içinde olumsuz davranışlar sergilemelerine neden olur (Çakır, 2007).

Demir (2010)'da yaptığı çalışmada, iş güvencesi olmayan öğretmenlerin yöneticileri ile ilişkilerinde temkinli davrandığını, yapmak zorunda olmadıkları görevleri yaptıklarını ve yaşadıkları kaygı ve korku durumlarından dolayı mesleki

görevlerini istedikleri gibi yerine getiremediklerini saptamıştır. İş güvencesine sahip olmayan çalışan işten atılabilir korkusuyla iş sözleşmesinde bulunmayan hatta yasaya aykırı olan emirleri bile yerine getirme zorunluluğunda kalmaktadır (Poyraz ve Kama, 2008). Bu bağlamda, çalışanları yöneticilerinin keyfi emir ve uygulamalarına karşı koruyan kavramın iş güvencesi olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. Çalışanları işlerini kaybetme korkusu ile yöneticiler karşısında savunmasız ve pasif durumdan korumanın yolu çalışana iş güvencesi sağlamaktan geçmektedir.

İş güvencesi, çalışanlar kadar aslında örgütler açısından da önemli bir kavramdır, çünkü iş gücü devir oranının yüksek olması örgütler açısından bir maliyettir (Ensari, 2004). İş güvencesi sayesinde uzun süreli istihdam sağlamak, çalışan ve işveren arasında iş birliğini geliştirerek iş yerinde huzur ve verimlilik sağlar (Yazıcı, 2000). İş güvencesi, çalışanların işten çıkarılma kaygısını azaltan önemli bir güdüleme aracıdır. Çalışanlar iş güvencesi sayesinde yaşanacak olumsuz bir olay veya durum karşısında sosyal güvenlik önlemleri sayesinde çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini sağlayarak, işe karşı motivasyonu artırır (Demir, 1999). Örgütler kurumsal hedeflere ulaşma konusunda kendilerini adayacak insanlar isterler ve örgütler bağlı çalışanlar elde etmek için, firmanın başarısının anahtarı olarak kabul edilen çalışanlara uzun vadeli istihdam güvencesini sağlamışlardır (Cannings, 1992).

Esnek çalışmada amaç sadece verimi arttırarak daha fazla kâr elde etmek değil çalışma hayatında köklü değişiklikler ile birlikte yeni bir toplum yapısı da inşa etmektir (Demir, 2010). İş güvencesi ile; örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işte kalma niyeti arasında pozitif yönde yüksek ilişki (Özel, 2014); motivasyon, yöneticiden tatmin olma, genel tatmin, iş tatmini ve sosyal tatmin arasında anlamlı ilişki (Bakan ve Büyükbeşe, 2004); işe yönelik eğilim arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Belber ve Etyemez, 2017). İş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır ve düşük iş güvencesi algısına sahip çalışanların işten ayrılma niyetleri artmaktadır (İlgaz Yıldırım ve Yirik, 2014). İş güvencesi memnuniyeti yüksek çalışanlar geleceğe umutla bakabilmekte ve örgüte bağlılığı artarak ve işten ayrılma niyetini taşımamaktadır (Uslu ve Aktaş, 2017). İş güvencesinin yokluğu, kısa vadede iş doyumsuzluğu ve bu sürecin uzun süre devam etmesi hâlinde işten ayrılma ve hatta

psikolojik sorunlar yaşanmasına kadar varan olumsuz sonuçları olabilir (Selek Öz ve Budak, 2017). Gelecek kaygısı taşıyan çalışanları örgüte faydalı ve verimli olması hatta çalıştığı işte kalması mümkün değildir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004).

Çalışanların iş güvencesi yok ise, çalışanların toplu olarak seslerini duyurabilmelerine imkân sağlayan sendikalardan ve sendikalar aracılığıyla toplu pazarlık yapması hakkından bahsetmek mümkün değildir (Gazaioğlu, 2017). İş güvencesi sistemi bireysel ve örgütsel çıkarların yanında toplumsal çıkarları da ilgilendirmektedir. Toplumsal refah ve toplumsal barış sağlanması sadece işsizlere iş sağlamak ile değil aynı zamanda iş güvencesi ile bunu korumak ile sağlanabilir (Alpagut, 2008).

Birey yaptığı iş karşısında iş güvencesi, ücret, terfi, sosyal güvence gibi pek çok beklentiye girmektedir. Bireyin bu beklentileri karşılanmadığında birey doyumsuzluk ve memnuniyetsizlik yaşayarak üstlendiği sorumluktan hoşlanmamakta ve kaçmak istemektedir (Akşit Aşık, 2010). Küreselleşen dünyada iş güvencesi sayesinde motivasyonu ve iş tatmini yükselen çalışanlar, örgütlerde istendik çalışan profiline oluşmasına katkı sağlayacaktır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004). Örgütsel yaşamda onurlu bir yaşamın sağlanması için en temel maddi koşul olarak bireye iş güvencesi ve örgütün sorumlu ve etkin bir üyesi olma fırsatı tanınmalıdır (Baş ve Ardıç, 2003). Çalışana iş güvencesi ile uzun süreli istihdam sağlamak, işveren ile çalışan arasında iş birliği, verimlilik, iş huzurunu arttıracaktır ve örgütün ihtiyaç duyduğu insan sermayesinin örgüte akması sağlanabilecektir (Yazıcı, 2000).

İş güvencesi algısı ya da bireyin iş güvencesizliği yaşamaması bireyin ruh halini etkilemekte, birey bu ruh halini iş arkadaşlarına ya da müşterilere yansıtmaktadır (Çarıkçı ve Oksay, 2005). Çalışanların iş güvencesizliği arttıkça azalan konsantrasyonla birlikte yenilikçilik düşmektedir (Van Hootegeem, Niesen ve De Witte, 2017). Bu noktadan hareketle, iş güvencesizliği yaşayan bir öğretmenin ruh hâlinin öğrenci, veli, iş arkadaşları ve yöneticilere de yansıtacağını ayrıca yenilikçilik gibi değişim yaratmada önemli olan bir kavramı da etkilemekte olduğu ifade edilebilir. Bu noktada, öğretmenlere sağlanan iş güvencesi sadece bireysel anlamda o öğretmeni tatmin

etmekten ziyade öğretmenin ilişki içinde olduğu çevreyi de etkileyen ve nihayetinde toplumsal çıktılara kadar geniş etkileri olabilecek bir kavramdır.

2.5.4. İş güvencesi algısının bireysel ve örgütsel sakıncaları

Devlet memurluğundaki kadrolu sistemin, çalışanlara ömür boyu iş güvencesi sağlaması, yükselme kriterinin çoğunlukla bireyin politik eğilimlerine ya da kıdemine göre yapılıyor olması ve kişisel başarıların ikincil öneme sahip olması eğitim ve öğretimin kalitesini etkilemektedir (Erguvan, 2010). Demir (2010)'da farklı istihdam biçimlerinde çalışan öğretmenler ile yaptığı çalışmada kadrolu öğretmenlerin işlerini garantiye aldıklarını düşündükleri için görevlerini özenli yapmadıklarını ve çalışmadıklarını saptamıştır. Bazı çalışanların iş güvencesinin arkasına sığınıp görevini aksatması durumunda yöneticiler de cezai uygulamaların bir sonuç vermeyeceği düşüncesi ile çaresiz ve sessiz kalabilmektedirler (Çakıcı ve Aysen, 2014). Deliönü ve Garipağaoğlu (2015)'te yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin bir kısmı devlet tarafından sağlanan iş güvencesinin iş doyumunu arttırdığını düşünürken, öğretmenlerin bir kısmı ise sağlanan iş güvencesinin pek çok öğretmen tarafından suiistimal edildiğini, yetersiz öğretmenlerin sistemde tutulmasına neden olduğunu ve uzun vadede ise verimli öğretmenlerin de iş doyumunun düşmesine neden olan bir faktör olduğunu belirtmişlerdir.

Avrupa Komisyonu İstihdam Raporu'nda, iş güvencesinin istihdama zararlarını sıralayarak iş güvencesinin gevşetilmesini önermektedir. Raporla, iş güvencesinin istihdam olanaklarını sınırlayarak özellikle dezavantajlı grup olan kadın ve gençlerin iş gücü piyasasına girmesini zorlaştırmakta ve istihdam dışı kalmalarına neden olmaktadır (European Commission, 2006). Ancak kadınların güvencesiz çalıştırılması olağanlaştırıldığında, kadın iş hayatından kolaylıkla uzaklaştırılabilmekte ve bu durumun kadın çalışanlarda yaratacağı yıkım dikkate alınmamaktadır (Demir, 2010).

Çalışanın kıdem tazminatı hakkının yüksek tutulması ve genişletilmesi gibi hususlar, işverenin daha işe alma aşamasında çekingen olmasına ve ayrıca işe aldığı

çalışanın kıdemi ve ücreti yükseldiğinde bir an önce çalışanın sözleşmesini fesih etmesine neden olabilmektedir (Ağır, 2006). İşverenler işçiye kıdem tazminatı ödememek için, işçinin bir yılı dolmadan işten çıkarmakta ve yerine daha düşük ücretli bir çalışan almaktadır ve bu durumda kıdem tazminatı iş güvencesinin değil iş güvencesizliğinin bir nedeni haline gelmektedir (Taşkent, 2003). Diğer taraftan kıdemli çalışanlar ise işverenin haklı fesih nedeni yaratarak işten çıkarılacakları korkusu ile kıdem tazminatlarını yakmamak adına her çeşit tavır ve davranışa katlanmak durumunda kalmaktadırlar (Özveri, 2012). İşverenler iş güvencesinin çalışana sosyal ve ekonomik yönden tanıdığı haklar nedeniyle çalışan yükünü arttırdığını düşünmektedir. İş güvencesinin çalışanın işini sona erdirmede kısıtlayıcı olması, fesih durumunda yüksek tazminatlara neden olması ile işveren kayıt dışı istihdama yönelebilmektedir (Koç, 2005). İş güvencesi önlemlerinin dolaylı olarak çalışanın maliyetini yükselttiği ve istihdamı azalttığı yönündeki görüş doğru değildir çünkü çalışanın ekonomik sebeplerle çalışanı işten çıkarması haksız bir sebep değildir (Yazıcı, 2000).

Devletin zorlaması ile getirilen iş güvencesinin arzu edilebilirliği tartışılır bir konu olduğundan bu zorlama ile getirilen iş güvencesinin refahı azaltıcı bir etkisinin olduğu belirtilmektedir (Hogan ve Ragan, 1995). İş güvencesi, iş gücü piyasasını iş güvencesine sahip olan ve olmayan çalışanlar olmak üzere ikiye bölmekte ve ayrımcılık oluşturmaktadır ve belirli bir çalışan kitlesinin işine yaramaktadır (Tınar ve Zengingönül, 2001). Bununla birlikte, küçülme ve yeniden yapılanma ile birlikte iş güvencesindeki azalmanın, kurumsal hedeflere bağlı çalışanlarla sonuçlanacağını savunanlar vardır ve bu açıdan bakıldığında çalışanlar işlerinin kaybıyla tehdit edildiğinde daha fazla ve daha iyi çaba gösterecektir ancak bu bağlılık anlamına gelmez zamanlarını ve enerjilerini kurumsal hedefler için harcamakta isteksiz olabilirler (Cannings, 1992).

2.6. İş Güvencesi ile Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki

Çalışanların iş bulma imkânları kısıtlı olduğunda, yeni bir iş için eğitim alma ihtiyacı var ise, taşınması gerekiyorsa yani kısacası işten ayrılma maliyeti yüksek ise

muhalif görüşler seslendirilmeyecektir. Ayrıca örgüt üyelerinin muhalif görüşlerini dile getirmeleri için örgütsel durumu fark etmeleri, bu durumdan doyumсуuzluk hissetmeleri ve ayrıca ek olarak kendilerinde konuşma sorumluluğunu hissetmeleri gerekir (Graham, 1983). Kamu sektöründe çalışanların her ne kadar muhalif görüşlerini seslendirebilme seçeneği olsa da işini kaybetme kaygısı yaşanıldığından sessiz kalma seçeneğinin de değerlendirildiği ifade edilmektedir (Yüksel ve Tosun, 2013). Ancak, her ne kadar örgüt çalışanın sessiz kalması muhalefet sergilemiyor olarak algılansa da birey örgüt içerisinde hissettiği olumsuzluğa karşı bir şekilde tepki göstermektedir. Nitekim Özdemir (2010)'da yaptığı çalışmada öğretmenlerin okul yöneticisi ile muhalefet ettiklerinde, asli görevlerini yavaşlatma veya yapmama gibi aldırımama davranışları sergileyebildiklerini saptamıştır. Farrell ve Rusbult (1992) kaytarma ve görev yerine geç gelme gibi davranışları sergileyen örgüt üyelerinin bir nevi örtük olarak muhalif davranış sergilediklerini ifade etmektedirler.

Örgüt üyeleri buldukları örgütte uzun süreli istihdam garantisine sahip ise bu garantiden güç almak suretiyle muhalif düşüncelerini üstlerine ifade etmekten çekinmezler (Özdemir, 2010). Farrell ve Rusbult (1992) çalışanların iş bulma seçenekleri arttığında ya da uzun dönemli iş güvencesine sahip olmaları halinde dikey muhalefeti tercih etme eğilimlerinin güçlendirdiğini ifade etmektedirler. Çalışanlar örgütlerinde uzun vadeli iş güvencesine sahip ise dikey muhalefet sergilemektedir (Cannings, 1992). Güvensiz ve korku kültürünün hâkim olduğu çalışma ortamlarında muhalif tavır her bireyin göze alamayacağı bir tepki olup, çalışanların muhalefet etme davranışını güçlendirmektedir (İliman Püsküllüoğlu ve Altinkurt, 2018). Emeğin kontrol edilebilmesi için birinci yol iş güvencesiz çalıştırma ve ikinci yol ise sendikaların da yönetim süreçlerine dâhil edilmesiyle direncin önlenmesidir (Gorz, 2001). Bu noktada, iş güvencesinden yoksun çalışan işimi kaybederim endişesi ile sendikalardan uzak duracak ve haksızlık karşısında bile susmayı tercih edecektir. Sendikaları süreçlere katarak kendi yanına alan yönetim, sendikaların muhalefetini de bu yolla engelleyebilmektedir.

Yönetim alanındaki modern anlayışa göre, sağlıklı bir beden ve ruha sahip, çalışma koşulları sağlıklı ve yeterli iş güvencesine sahip çalışanların örgüt ortamında

olumlu davranışlar sergileyecekleri, örgüte bağlılık hissederek yüksek iş motivasyonu ve tatmini yaşayacakları düşünülmektedir (Sargın, 2007). İş güvencesizliği yaşayan çalışanlar bu güvencesizlik ile başa çıkmak için uyumluluk cepheleri oluşturmakta yani kişisel değerleri bastırıp kendi statüsünü korumak için örgütsel değerleri benimsemiş gibi görünmekte ve belli bir kalıba uyma ihtiyacı hissetmektedirler (Hewlin, Kim ve Song, 2016). Bu bağlamda, uyumluluk cephelerinden kurtulmanın yolu örgütsel muhalefetin benimsendiği örgüt ortamı inşa etmekten, muhalefetin memnuniyetle karşılandığı örgüt kültürünün benimsenmesiyle ve çalışanın muhalefet ettiğinde iş, statü ya da farklı kayıplar yaşamayacağına dair güvence hissetmesi ile gerçekleştirilebilir.

Çalışanların muhalif düşüncelerini yöneticilerine beyan ettiklerinde karşı tavır ile karşılaşmayacakları, işlerini kaybetme korkusu hissetmemeleri ve dikey muhalefet etmeleri sağlanmalıdır (Coşkuner, 2018). Örgütteki çalışanlar örgüt hakkında bir değerlendirme yaparlar, bu değerlendirme sonucuna göre örgütte kendilerini ifade etme ya da örgütteki olumsuzlukları ifade edip etmeme yönünde bir tercihte bulunurlar. Çalışan örgütteki olumsuzluğu dile getirdiğinde örgütte bir değişiklik olmayacağı yönünde bir inanç taşıyor ve iş kaybı da yaşayabileceğine dair bir endişe yaşıyor ise sorunla uğraşıp başını derde sokmamak adına muhalif tavrı tercih etmeyecektir. Bu bağlamda bireyin misilleme, cezalandırılma ya da düşük performans alacağına dair bile yaşadığı korkular muhalif davranış göstermesini engelliyor iken iş kaybı yaşayacağına dair en küçük bir tehdit algısı bile sessiz kalmasına neden olacaktır. Bu nedenle çalışan muhalif tavrından ya da örgütteki olumsuzluğu dile getirmesinden dolayı iş kaybı yaşayabileceği olasılığında, sahip olduğu iş güvencesinin kendisini koruyacağından emin ise sesini yükseltir. Aksi durumda ise sessizliği tercih edecek çalışanlar çoğunluğu oluşturacaktır.

2.7. Örgütsel Muhalefet ile Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişki

Mesleki benlik saygısı birçok değişkenden etkilenebilir. Mesleğin yaratıcılığa imkân vermesi, ilgi çekici olması, iş güvencesi, toplumsal saygınlığı, yükselme imkânları ve kendini yetiştirme ve geliştirme imkânı sunma gibi değişkenler sayılabilir

(Kuzgun, 2003). Bir öğretmen kendisini öğretmenlik mesleğinin sahip olması gereken vasıflara göre değerlendirecek ve değerlendirme sonucuna göre kendisi ile ilgili gurur, onur, utanç ya da aşağılık hissetme ya da hoşnut olma ya da hoşnutsuzluk gibi bir değerlendirme yapacaktır. Bu değerlendirme sonucu mesleği ile ilgili hissettiği gurur ve saygının derecesi mesleki benlik saygısına yansiyacaktır (Baloğlu, Karadağ, Çalışkan ve Korkmaz, 2006).

Muhalifler, örgütsel politika ve uygulamalarda olumsuzluk gördüklerinde kendilerinde vicdani bir sorumluluk hissederler. Mesleki benlik saygısı yüksek birey, aynı zamanda benliğine ve kendine saygısı da yüksek olan bireydir. Hissedilen bu sorumluluk mesleki benlik saygısı ile de ilişkili bir kavramdır. Çünkü, mesleğini önemsemeyen, değerli görmeyen ve saygı duymayan bir örgüt çalışanı muhalefet davranışı sergileme riskini göze almayacaktır. Mesleki benlik saygısı ile destekleyici ve müdahaleci rol fazlası davranış arasında bir ilişki vardır. Yüksek mesleki benlik saygısına sahip öğretmenler destekleyici ve müdahaleci rol fazlası davranışları diğer meslektaşlarına göre fazla göstermektedirler (Bozali ve Camadan, 2018).

Memur zihniyetli insanlar, bir memur olsun olmasın özgür düşünmekten uzak, sorgulamayan aldığı emri akıl süzgecinden geçirmeyen ve kendi başına karar alamayan kimselerdir. İdeolojik ve otoriter yönetimler memur zihniyetli öğretmenlerden aslında memnundurlar (Uygun, 2006). Catherina Baker (2006) bu tür memurları statükonun namus bekçileri olarak tanımlar. Shahinpoor ve Matt (2007)'ye göre, örgütler çalışanları, profesyonellik ya da liyakat yerine örgüt ile ne kadar uyumlu ve otoriteye ne kadar bağlı olduklarına göre değerlendirmektedir. Sosyal ve örgütsel sistemlerin sorunlarının çözümünde anahtar kavram sürekli olarak mevcudu yüceltenler değil, eleştirel bakabilen aydın çalışanlardır. Bu bağlamda, her şeyi olduğu gibi kabullenmek ve inanmak yerine, kuşku, sorgu ve test yöntemi ile örgütsel süreçleri ele almanın ve peşin hükümlerden arınmanın gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Eroğlu ve Alga, 2017).

Graham (1983) muhalifleri, örgütsel sorun ve uygulamalar kendi vicdanlarının kabul eşliğini aştığında muhalif görüşlerini açıklayabilenler olarak tanımlamaktadır.

Örgüt üyeleri sadece otoritenin beklentilerini yerine getirdiğinde, insani özelliklerini ve vakarlarını kaybetmektedir, örgütsel muhalefet, insanlara tekrar insani değerlere dönme imkânı sağlar (Shahinpoor ve Matt, 2007). Yöneticilere karşı yapılan muhalefet korkulması gereken bir olgu olmayıp tam tersine işine bağlı, sorumluluk sahibi çalışanların varlığının göstergesi olarak anlaşılmalıdır (Oral Ataç ve Köse, 2017). Sorumlu ve düzenli bireyler yapıcı ve sorgulayıcı muhalefeti tercih ederken, dışadönüklük de yapıcı ve açık muhalefeti desteklemektedir (Ötken ve Cencki, 2013).

Benlik saygısı yüksek bireyler örgütsel süreçleri etkileyebileceklerine dair bir inanç taşıdıklarından muhalif düşüncelerini açık bir şekilde ifade ederken benlik saygısı düşük olan örgüt elemanları muhalif düşüncelerini örgüt arkadaşları ile paylaşmaktadırlar (Payne, 2007). Muhalif öğretmen davranışının, öğretmenlerin meslekî değerlerinin oluşmasında öneminin büyük olduğu söylenebilir (Kadı ve Beytekin, 2015). Dikey muhalefet edebilen birey iradenin kendi elinde olduğu düşüncesi ile işini daha fazla anlamlandırabilmektedir. Diğer taraftan yatay muhalefet bireyin anlamsızlaşma duygusunu arttırmaktadır. İş yerindeki olumlu çıktılarda katkısının olmadığını ve işinin anlamsız olduğunu düşünen, içsel motivasyonunu kaybeden birey duygusal tükenmişliğe sürüklenmektedir (Kesen ve Pabuçcu, 2016).

Yaratıcı ve uyumlu kişilik özellikleri taşıyan bireylerin açık muhalefet tercih etmemektedir. Hoşgörülü, affeden, kurallara bağlı ve kişisel ilişkilerin bozulmasından çekinen bireyler örgütte bir hoşnutsuzluk hissetseler bile bu durumu yönetime ifade etmemektedir ve ayrıca mevcut durumu destekleme yönünde davranış sergilemektedirler (Ötken ve Cencki, 2013). Okul kültürünü benimseyen, kültüre uyum sağlayan öğretmenler örgüte muhalefet etmek yerine kültürü devam ettirme yönünde davranış sergilemektedirler (Kadı ve Beytekin, 2015). Ancak gelişim, değişim, yenilik ve dönüşüm mevcudu koruyanlar ile değil muhalif çalışanlar ile gerçekleşmektedir. Sorgulayan, değişim yaratan, eleştiren ve geliştiren bir nesil yaratmanın yolu uyum sağlayan öğretmenler yerine uyumsuzluğu ifade edebilen ve değiştirme gücünü kendinde hisseden öğretmenler ile gerçekleştirilebilir.

Birey örgütteki politika ve uygulamalar ile yanlış giden bir şeylerin olduğunu düşünüyor ve örgüte karşı hissettiği bağlılık ve özenli tutumundan dolayı bu durumun değiştirilmesi yönünde bir süreç başlatıyorsa ilkesel muhalefeti seçiyor demektir (Graham, 1983). Muhalif düşünce ve davranışlar ile kendini ifade edebilen, örgütsel uygulama ve politikaları değiştirebilen ve diğer paydaşlar üzerinde etkili olabilen çalışanlar kendilerini daha güçlü hissederken, mesleklerinde daha fazla kontrole sahip olmaktadır (Kesen ve Pabuçcu, 2016). Çalışanların güçlendirilmesi muhalefet etme olasılıklarını arttırmaktadır (Kassing ve Avtgis, 1999). Örgütler ilkeli örgütsel muhalefetin tanınması ve korunması ile bireylere haysiyet kazandırarak, daha sadık ve üretken çalışanlar kazanarak eleştirel ve etik bağlılığı teşvik eden bir ortam yaratırlar (Shahinpoor ve Matt, 2007). Muhalif tavır sergileme sorumluluğuna sahip çalışanların sahip olduğu insani ve vicdani değerler aynı zamanda mesleki benlik saygı düzeylerini de etkilemektedir.

2.8. İş Güvencesi ile Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişki

Mesleki benlik saygısı iş güvencesine sahip olma gibi (Kuzgun, 2003) birçok farklı değişkenden etkilenir. Birçok çalışan için sadece iş güvencesine sahip olmak eşittir yüksek mesleki benlik saygısı değildir. Ancak, sahip olunan iş güvencesi sayesinde çalışanlar örgütte gördükleri olumsuzlukları, farklı düşüncelerini ya da etik dışı bir durumu ya da muhalif düşüncelerini dile getirebilirler. Bu noktada, işini kaybetme korkusu ile kendisini ifade edemeyen, düşüncesine değer verilmeyen bir çalışanın mesleki benlik saygısının yüksek olması beklenemez. Susan, bulunduğu örgütte fiziksel anlamda yer işgal eden ancak yaptığı işe değer katamayan çalışanların kendilerini ve mesleklerini saygın olarak görmesi beklenmemelidir. İnsan mekanik olmayan, duygusal yönü ağır basan bir varlık olarak bulunduğu örgütte kendini gerçekleştirilmeye çalışmaktadır. Ancak iş kaybı yaşayacağı endişesi ile kendi olamayan çalışanların mesleklerini değerli ve saygın görmesi güçtür.

Bireylerin yaptığı iş ile savunduğu değerler aykırılık gösteriyorsa işinden doyum sağlamayabilir. Birey hayat boyunca karşılaştığı olay ve durumlara karşı bir

tavır takınmak zorunda kalmaktadır. İnsanın tercih ettiği bu tavırlar değerlerine dayanır (Dilmaç ve Ekşi, 2012). Örgütte kendi değerleri ile çatışan bir durum ile karşılaşan birey, bu durumda karşı tavır almak ister. Aksi takdirde işinde doyumsuzluk yaşayacaktır. Ancak, işini kaybedeceği endişesi ile ya da farklı sebepler ile tavrını net olarak ifade edemeyip örgütte kalmaya devam eder ise mesleğine yönelik atfettiği değer, tutum ve saygısı azalacaktır. Bu mesleği yapan kişinin bir öğretmen olduğu düşünüldüğünde, bu durumdan önce öğrenci, okul, veli ve nihayetinde bir toplumun etkilenmesi kaçınılmazdır. Nasıl ki bir toplumun yapı taşı, toplumun en küçük birimi aileden başlıyor ve inşa ediliyorsa ise eğitimin yapı taşı ve en önemli ögesi öğretmenin de mesleğine karşı tutumu ve saygısı bir bütün olarak eğitim sistemini ve toplumu etkileyecektir.

İşsiz kalma korkusunu hisseden bireyin iş tatmini ve örgüte bağlılığı düşmekte ve örgüte karşı olumsuz algı, tutum ve davranış sergileyebilmektedir (Solak, Sümer ve Harma, 2013). Mesleki benlik saygısı, bireyin mesleğine verdiği değeri ve önemi ifade ederek iş doyumunu ve işe uyumun ön koşulunu oluşturur (Arıcak ve Dilmaç, 2003). Yaptığı işten tatmin alamayan ve örgüte karşı bağlılık hissetmeyen çalışanların mesleki benlik saygıları da düşecektir. Bu bağlamda, bireye sağlanan iş güvencesi iş doyumunu, uyumu ve bağlılığı ile bireyin mesleğine atfettiği değeri arttırmaktadır. İş güvencesi çalışanlar için hayati öneme sahip bir kavramdır ve çalışana olağandışı haller dışında işini kaybetmeyeceğine dair güvence verilirse, çalışan işinden tatmin sağlar (Akşit Aşık, 2010).

Amerika'da yapılan bazı çalışmalarda Japon yöneticilerin çalışanları nasıl motive ettikleri incelenmiş ve sonuçları üç başlıkta toplanmıştır. 1. Çalışanların ömür boyu istihdam edilmesi 2. Herkese eşit muamelede bulunmak 3. Çalışanlara değerli ve güvende oldukları duygusunu aşılacak (Gümüş ve Sezgin, 2012). Yapılan çalışmalara göre çalışanlar iş güvencesi, takım çalışması ve topluma yararlı olmak gibi etkenlere prestij, yüksek ücret ve bağımsız çalışma gibi etkenlerden daha fazla değer vermektedirler (Akçay, 2011). Bu noktadan hareketle, çalışanların bir makine olmadığı ve çalışana sağlanan güven, güvence, adalet ve yararlı olma hissi gibi manevi unsurların maddi unsurlara göre daha değerli algılandığı söylenebilir. Bireye sağlanan iş

güvencesi, bireyin örgütte kalmasının örgüte bir değer yaratacağı ve kendisini örgütün değerli bir elemanı olarak görmesini sağlar. Aksi durumda, iş güvencesinden mahrum çalışan her an örgütten atılabilir endişesi ile kendini örgütün bir parçası olarak hissedemeyebilir.

Mesleki benlik saygısı mesleki değerler ile şekillenen bir kavramdır. Mesleki değer, bir mesleğin birey için neden değerli olduğunu ifade eder. Bu değer, bireyden bireye, topluma, zamana, toplumun mesleğe verdiği değere göre değişmektedir. Meslek seçimi kimi için para, kimi için statü, kimi için iş güvencesi olabilmektedir (Atli, 2012). Pekkaya ve Çolak (2013)'te yaptıkları bir çalışmada üniversite öğrencilerinin meslek seçerken başta iş güvencesi olmak üzere sırasıyla mesleki kazanç ve kariyer imkanlarına önem verdiklerini saptamışlardır. Bir mesleğin seçiminde iş güvencesinin olması önemli bir mesleki değer olarak kabul edilmektedir. Özellikle ülkemizde çoğu insanın kamu sektöründe çalışmak istemesindeki en önemli nedenlerden birisi iş güvencesinin olmasıdır. İş güvencesi gibi bir mesleki değere atfedilen önem, bireyin mesleğine verdiği değeri de doğrudan etkileyebilir. Şöyle ki, bir birey mesleki değerlerden iş güvencesini düşünerek bir meslek seçtiğinde, bireyin mesleki benlik saygısı için iş güvencesi bir kriter olmaktadır. Bireye sağlanan ya da bireyin elinden alınan iş güvencesi, bireyin mesleğine verdiği değeri azaltabilir ya da artırabilir.

İş güvencesiz çalışma toplumunda bir işe sahip olmak ya da sahip olunan işi elinde tutmak için her türlü taviz, boyun eğme, küçük düşme, rekabet ve ihanet gibi tutumlara çalışana hazırlamakta ve sahip olduğu işini kaybetmenin her şeyini kaybetmek olarak algılatma düşüncesi ise sahip olunan işi bir metaya dönüştürmektedir (Gorz, 2001). Sözleşmeli olarak iş güvencesinden yoksun olarak çalışan öğretmenler çalıştığı kurumda öğretmen arkadaşları, veliler ve öğrenciler tarafından daha az önemsenmektedirler ve mesleklerine karşı bağlılık hissetmediklerini ve daha fazla ücret alabilecekleri bir iş bulduklarında öğretmenlik mesleğini bırakabileceklerini ifade etmektedirler (Demir, 2010). Buradan hareketle çalışana sağlanan iş güvencesinin toplum tarafından mesleğe duyulan saygıyı ve mesleki benlik saygısını da etkilediği ifade edilebilir.

2.9. İş Güvencesi ile Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişkide Örgütsel Muhalefetin Aracılık Etkisi

İş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkinin açıklanmasında Herzberg'in Çift Faktör Kuramı temel alınarak bir açıklama getirilebilir. Herzberg, kuramında işgörenleri motive eden işin kendisi ile ilgili etmenleri motive edici faktörler ve işin çalışma koşulları ile ilgili etmenleri ise hijyen faktörler olarak ifade etmektedir (Gökçe, Şahin ve Bulduklı, 2010). Herzberg (1966) başarı, sorumluluk alma, tanınma ve geliştirme gibi faktörleri motive edici faktörler olarak ifade ederken maaş, denetim, örgüt politikası, statü ve işe özgü faktörler ise hijyen faktörler olarak ele almaktadır. Hijyen faktörler yeterli olmadığında iş tatmini gerçekleşmez ancak olması da işgörenler tarafından istenir fakat işgörenleri motive etmez. Ancak, motive edici faktörlerin yokluğu bireyin motivasyonunda boşluk yaratarak işgören motivasyonunu engeller (Küçük, 2007). Hijyen faktörler, varlığında motive yaratmayan ancak yokluğu tatminsizlik oluşturan faktörler olarak ifade edilebilir. Çalışma kapsamında konu incelendiğinde, çalışana sağlanan iş güvencesi mesleki benlik saygısı sağlar ancak tek başına tatmin nedeni olmayabilir ve iş güvencesinden yoksunluk mesleki benlik saygısını düşürür. Çünkü, çalışan iş güvencesi sayesinde motive edici birçok kazanımları da beraberinde elde etmektedir.

İş güvencesi, bireyi işverenin keyfi fesihlerine karşı koruyan bir kavramdır. Bu nedenle bireye sağlanan iş güvencesi beraberinde birçok kavramı da etkilemektedir. Çünkü, birey sahip olduğu iş ve meslek sayesinde hayatta kalmakta, toplumda bir yer edinmekte ve kendini gerçekleştirmektedir. Birey psiko-sosyal bir varlık olarak fizyolojik ve somut ve gözle görünmeyen soyut ama çok önemli manevi bir takım ihtiyaçlara sahiptir (Fındıkçı, 2009). Eğer birey işini kaybetme riski taşıyor ise özgürlük, kendini ifade etme ya da demokrasi gibi soyut kavramlardan feragat etmeyi seçebilmektedir. Birçok insan için aç kalma dürtüsü diğer dürtülerden daha ağır basan bir dürtüdür. Eğer birey aç kalmayacağından emin ise daha üst düzey dürtülere yönelmektedir. Bu noktada, iş güvencesi kavramı diğer kavramların talep edilebilmesi için ön koşul bir kavram olmaktadır.

Bakan (1995) çalışanları motive etmede ücret faktörünün tek başına yeterli olmadığını tanınma, başarı, sorumluluk alma, saygı görme, takdir görme ve kararlara katılma gibi faktörlerin de dikkate alınması gerektiğini ifade etmektedir. Deliönü ve Garipağaoğlu (2015)'te öğretmenlerin iş doyumsuzluğu nedenlerini araştırmışlar ve öğretmenlerin iş güvencesi, ücret, gelişme ve yükselme olanaklarından ziyade çalışma ortamı, iletişim, yönetim ve denetim anlayışı ve sosyal konum konularında iş doyumsuzluğu yaşadıklarını saptamışlardır. Bu noktada, günümüz insanını sadece maddi güdüler ile güdülemek yeterli görülmemelidir. Birey örgütte kendini değerli ve saygın bir yerde görmek ister. Kararlara katılan, düşüncesine değer verilen, sorumluluk alan ve takdir edilen çalışanlar mesleklerine saygı duyar ve mesleki benlik saygısına sahip olurlar. Örgütte kendini ifade edemeyen, olumsuzlukları dahi dile getiremeyen yani muhalif tavır sergileyemeyen çalışanların zamanla benliklerine ve mesleklerine karşı saygıları azalabilir. Muhalifler, sorumluluk ve vicdan sahibi bireyler olarak bilinirler çünkü vicdanları olumsuzluk karşısında susmayı kabul etmez. Bu noktada, örgütsel muhalefet mesleki anlamda bireye dik duruş sergileme ve saygınlık kazandırmaktadır. Örgütsel muhalefet gereksiz ve anlamsız bir karşı tavır değil örgütün faydası için takınılan bir tutumdur ve ayrıca her çalışanın göze alamayacağı bir olgudur.

Gökçe, Şahin ve Bulduklu (2010) yaptıkları çalışmada, işgörenlerin işten çıkarılma korkusu ile fazla çalıştırılma isteğine “hayır” diyemeyeceklerini, hatta %54,4’ü işten çıkarılmamak için performanslarını arttıracaklarını ve %47,8’i yapacakları işten daha fazla iş verildiğinde veya daha sık nöbet yazılması durumunda tepki göstermeyeceklerini ifade etmiştir. İşgörenlere çalıştıkları örgütte kendileri ve iş ortamı ile ilgili olumsuz bir durum ile karşılaştıklarında verecekleri tepkinin ne olacağı sorulmuştur ve iş görenlerin %43,4’ü sessiz kalacaklarını, %30’u işten ayrılacağını ve %28,4’ ise işe geç gelme, kaytarma, huzursuzluk çıkartma ve iş yavaşlatma şeklinde tepki göstereceklerini ifade etmişlerdir. Bu nedenle, çalışanlar iş güvencesi kavramına önem vermekte, iş ortamındaki olumsuzluğa rağmen işini terk etme yerine sessizlik ve gizil muhalefeti tercih etmektedir. İş görenlerin açık muhalefet sergileyememelerinin en önemli nedeni iş güvencesi kavramıdır.

Güvencesizlik, işgörenlerin sosyal kimliklerini oluşturan mesleklerinin gereklerini yerine getirememeleri ve bir otoritenin isteklerinin mesleğin gereklerinin yerine geçmesi olarak ifade edilebilir (Özveri, 2012). Güvencesiz çalışanların mesleklerinin gereklerini yerine getiremeyecekleri, otoritenin isteklerine hayır diyemeyecekleri ifade edilebilir. Çünkü, birey hayatını devam ettirmek, fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak ile mesleğin gereklerini yerine getirmek arasındaki ikilemde önce temel ihtiyaçlarını karşılamayı seçecektir. Birçok birey, güvencesiz yaşamaktansa kınanma, hakaret, etik dışı davranış ve iş yerinde değersiz görülmeyi göze alabilmektedir. Bu noktada, bireye sağlanan iş güvencesi, bireyin benliğine ve mesleğine duyacağı saygı ve değer de derecesini belirleyebilir.

Güvencesiz ortamlarda çalışmak otoritenin baskısını, tutucu ve kontrol edici bir yönetim anlayışını doğurmaktadır. Çalışanlarda otorite algısı ve baskısı zamanla çalışanları kurallara uymaya, çatışmadan kaçınmaya, uzlaşmaya ve mevcut durumu desteklemeye yönlendirirken açık muhalefet etme davranışını da engellemektedir (Kassing ve Avtgis, 1999). Bu nedenle, iş güvencesinden yoksunluk çalışanı otoritenin emrine mecbur bırakarak muhalefet davranışını engellemekte ve otoritenin her türlü tavır ve davranışına maruz bırakabilmektedir. Özellikle demokratik olmayan, kararlara katılamayan, gördüğü olumsuz durumları dahi ifade edemeyip düzeltme imkânından yoksun çalışanların mesleklerini saygın ve değerli görmesi beklenemez. Çünkü, böylesi bir çalışma ortamı bireyin benliğini ve mesleki benliğini de etkileyecektir. İş güvencesinden alınan güç ile bireyin muhalif tavır sergileme cesaretini elde etmesi sayesinde çalışanların mesleki benlik saygıları oluşacak ve artacaktır. Mesleki benlik saygısı yüksek çalışanlar mesleklerini daha değerli ve saygın gördüklerinden bu tutumlarının da mesleki çıktılara olumlu yansıtacağı düşünülmektedir.

2.10. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde mesleki benlik saygısı, örgütsel muhalefet ve iş güvencesi ile ilgili yurt dışında ve yurt içinde yapılan araştırmalar yer almaktadır.

2.10.1. Yurt dışında yapılan araştırmalar

Bu bölümde mesleki benlik saygısı, örgütsel muhalefet ve iş güvencesi ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.10.1.1. Mesleki benlik saygısı ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar

Tinsley ve Hardy (2003)'te yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin yüksek mesleki benlik saygı düzeyine sahip olduğunu ve öğretmen yetiştiren eğitimcilerin mesleki benlik saygılarının diğer meslek gruplarını yetiştiren eğitimcilerin mesleki benlik saygılarından yüksek olduğunu saptamışlardır.

Tabassum, Ali ve Bibi (2011)'de devlet okulları ile özel okullarda çalışan öğretmenler ile yaptıkları araştırmada, devlet okulunda çalışan bayan ve erkek öğretmenlerin, özel okulda çalışan bayan ve erkek öğretmenlere göre mesleki benlik saygılarının anlamlı düzeyde yüksek olduğunu saptamışlardır.

Tabassum ve Ali (2012)'de ortaokul öğretmenleri yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin orta düzeyde mesleki benlik saygısına sahip olduklarını, branş, kent ve kırsal alanda çalışma gibi değişkenlerin öğretmenlerin mesleki benlik saygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığını saptamışlardır. Ancak erkek ve bayan öğretmenlerin mesleki benlik saygıları arasındaki fark anlamlıdır. Erkek öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının kadın öğretmenlere göre daha düşük olduğunu saptamışlardır.

Fouzia ve Asghar (2012)'de öğretmenler ile yaptıkları araştırmada, bayan öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının, erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Ayrıca kent veya kırsalda öğretmenlik yapmanın ve farklı branşlardaki öğretmenlerin mesleki benlik saygıları arasında ilişki saptanamamıştır.

Khezerlou (2017)'de Türk ve İranlı öğretmenler ile yaptığı araştırmada, mesleki benlik saygısı ile tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın ilişkili olduğunu

saptamıştır. Mesleki benlik saygısı ile kişisel başarı pozitif ilişkili iken, işlerinden memnun olmayan öğretmenlerin yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik yaşadıklarını saptamıştır. Ayrıca, iş tatminsizliğinin öğretmen tükenmişliğinin temel belirleyicisi olduğunu ve özellikle Türk öğretmenlerin daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıklarını saptamıştır.

2.10.1.2. Örgütsel muhalefet ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar

Kassing ve Avtgis (1999)'da yaptıkları araştırmada, mesleki kıdemi fazla olan çalışanların daha fazla muhalif davranış sergilediğini, çalışanların sözlü sataşma ve tartışmaya yatkınlık düzeyi ile örgütteki pozisyonunun açıkça belirtilmiş ve yatay muhalefet stratejisini kullanmaya sevk ettiğini saptamıştır.

Kassing (2000)'de yaptığı çalışmada, bireylerin örgütte kendilerini rahat bir şekilde ifade edebilmelerinin örgütsel özdeşleşmeyi arttırdığını ve örgütle özdeşleşen üyelerin dikey muhalefet stratejisini tercih ettiklerini saptamıştır.

Kassing (2000a)'de astların üstleri ile ilişkileri bağlamında muhalif düşüncelerini nasıl ifade ettiklerini araştırmış ve üstleri ile ilişkisi yüksek düzeyde olanlar çalışanlar, üstleri ile ilişkisi düşük düzeyde olan çalışanlara göre daha fazla muhalefet etmektedirler. Ayrıca, üstleri ile ilişki kalitesi düşük çalışanlar gizli muhalefet stratejisini daha fazla kullanmaktadırlar.

Valentine, Young, Bailey, Barhoum, Labure, Glover ve Isaac (2001) muhalefet ile idealizm, rölativizm ve kurumsal etik değerler arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Muhalefet ile idealizmin negatif yönde ilişkili olduğunu, rölativizmin ilişkili olmadığını ve kurumsal etik değerlerin pozitif yönde ilişkili olduğunu saptamışlardır.

Kassing ve Armstrong (2002)'de yaptıkları araştırmada, örgütsel muhalefeti tetikleyen olayları; karar alımı, örgüt üyelerine yönelik davranışlar, görev/sorumluluk, örgütsel değişme, etkisizlik, kaynaklar, performans değerlendirme, etik ve zararın önlenmesi olarak sınıflandırılmışlardır.

Kassing ve Diciocio (2004)'te yaptıkları araştırmada, iş tecrübesi az olan çalışanların yer değiştirmiş muhalefet stratejisini kullanma oranlarının, açıkça belirtilmiş ve yatay muhalefet stratejilerini kullanma oranlarından fazla olduğunu saptamışlardır.

Payne (2007)'de örgüt temelli benlik saygısı ile muhalif davranışların ilişkisini araştırdığı çalışmada, örgüt temelli benlik saygısı yüksek çalışanların, düşük ve orta düzeyde benlik saygısına sahip çalışanlara göre daha fazla muhalif davranış gösterdiklerini saptamıştır.

Avtgis, Maddox, Taylor ve Patterson (2007)'de çalışan tükenmişliğinin örgütsel muhalefete etkisini saptamak için yaptıkları çalışmada, yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik, başarısızlık duygusu ve iş arkadaşlarından izole edilen çalışanların muhalif ifadelerini düşük düzeyde ifade ettiklerini ve gizli muhalefetten kaçındıklarını saptamışlardır. Ayrıca, tükenmişlik sendromu ile yer değiştirmiş muhalefet arasında bir ilişki saptanamamıştır.

Goodboy, Chory ve Dunleavy (2008)'de örgütsel adaletin örgütsel muhalefet davranışını önlenmesindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışanların bireysel ve kişiler arası adalet algıları gizli muhalefeti negatif yönde açıklarken, bilgi adaleti algıları gizli muhalefeti pozitif yönde açıklamaktadır. Ayrıca, kişiler arası adalet algısı gizli muhalefetin en önemli göstergesidir.

Garner (2009)'da çalışanların stratejik olarak ters düştüğü ve konuşma amaçları ile muhalefet ifadeleri arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada, çalışanların daha çok tavsiyede bulunmak ve bilgi almak amacıyla muhalif ifadeler kullandıklarını, örgütsel değişim amacından ziyade mantıksal nedenlerle muhalefet ettiklerini saptamıştır. Ayrıca, alışanlar ikinci olarak kimlik ve konuşmak amacıyla muhalefet etmektedirler.

Payne (2014)'te yöneticiye duyulan güvenin muhalefet tarzına yansımaları belirlemeye çalıştığı araştırmasında, çalışanın yöneticiye güveninin açık muhalefet

davranışını doğurduğunu ve gizil ve dışsal muhalefet ile yöneticiye duyulan güven arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Goldman ve Myers (2015)'te çalışanların örgütsel asimilasyonu (örgüt kültürüne entegrasyon) ile örgütsel muhalefeti ifade etme stratejilerini araştırmışlardır. Bu araştırmada örgütsel asimilasyon iş arkadaşlarına aşinalık, denetçilere yakınlık, kültürleşme, tanıma, katılım, iş yeterliliği ve rol müzakereleri olmak üzere yedi boyutta, örgütsel muhalefet stratejileri ise dikey, yatay ve yer değiştirmiş muhalefet boyutlarıyla ele alınmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel asimilasyonun yedi boyutunun da dikey muhalefet ile pozitif ilişkili olduğu, örgütsel asimilasyonun sadece kültürleşme ve katılım boyutlarıyla yatay muhalefetin negatif ilişkili olduğunu saptamışlardır. Ayrıca, örgütsel asimilasyon ile yer değiştirmiş muhalefet arasında bir ilişki saptanamamıştır. Çalışanlar örgüte ne kadar entegre olurlar ise muhalif görüşlerini doğrudan yöneticilere yapma olasılıkları artarken, diğer yandan ek sorumluluk alıp, örgüt kültürüne entegre olduklarında muhalif görüşlerini çalışma arkadaşlarına ifade etme olasılıkları düşmektedir.

Croucher, Zeng ve Kassing (2016)'da yaptıkları araştırmada, örgütsel muhalefetin örgütsel benzeşme ve örgütsel itibarla pozitif yönde anlamlı ilişkili olduğunu ve sosyal olan işgörenlerin daha çok muhalefet ettiklerini, örgütlerini etik ve itibarlı algılayan işgörenlerin ise daha fazla muhalif olduklarını saptamışlardır.

Zeng (2018)'de farklı kültürlerde muhalefetin nasıl kavramsallaştırıldığını ve örgütsel muhalefet ile iş yeri özgürlüğü arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçladığı çalışma, ABD dışında beş Avrupa ülkesi, Singapur ve Çin'de nitel, nicel ve literatür taraması olarak üç ampirik çalışmadan oluşmaktadır. Çalışma sonuçları, muhalefetin kültürler arasında farklı kavramsallaştırıldığını ve gizli muhalefetin dikey muhalefetin bastırılması olarak kavramsallaştırıldığını saptamıştır. Ancak kolektivist kültürlerde gizli muhalefet, birlikte çalışmanın inşası ve sürdürülmesinde önemli bir yol olarak algılanmaktadır. Ayrıca, işsizlik oranı, ulusal ekonominin istikrarı, sosyo-ekonomik statü ve iş güvenliği algısı gibi değişkenler muhalefet stratejilerini etkilemektedir. Buna ek olarak bu çalışma, muhalefetin aslında örgütsel güç ile ilişkili olduğunu

ortaya koymaktadır. Göçmen gruplar baskın gruplara göre daha az muhalefet etme ve iş yerini daha kısıtlı algılama eğilimindedirler.

2.10.1.3. İş güvencesi ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar

Ashford, Lee ve Bobko (1989)'da kontrol odağı ile iş güvencesizliği algısını araştırdıkları çalışmada, çalışanlar içsel kontrol odağına sahip ise daha düşük düzeyde iş güvencesizliği yaşamaktadırlar ve ayrıca iş güvencesizliği algısı ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven arasında ters yönlü bir ilişki saptamışlardır.

Davy, Kinicki ve Scheck (1997)'de yaptıkları araştırmada iş güvencesi algısının iş tatminini düzeyinin belirleyicisi olduğunu ve iş güvencesizliği algısının işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olduğunu saptamışlardır.

Rosenblatt, Talmud ve Ruvio (1999)'da öğretmenler ile yaptıkları araştırmada, bayan mesleği olarak görülen öğretmenliğin kadın öğretmenlerde daha yüksek iş güvencesizliği algısı yaratacağı öngörülmüş ve araştırma sonucunda iş güvencesizliği biçiminin ve algılanan iş güvencesizliği düzeyinin cinsiyete göre farklılık gösterdiğini ancak erkek öğretmenlerin bayanlara göre daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği algıladıklarını saptamışlardır.

King (2000)'de yaptığı araştırmada, iş güvencesinin artması ile örgüte duyulan bağlılık ve sadakat arasında pozitif ilişki olduğunu, iş güvencesinin azalması durumunda ise örgüt için çaba gösterme davranışının azaldığını ve çalışanların başka iş aramaya yöneldiklerini saptamıştır.

Burgard, Brand ve House (2009)'da 1980 -2000 yılları arasında 1700 çalışanın farklı dönemlerde iş güvencesizliği algısını incelemeyi amaçladıkları çalışmada, kronik düzeyde yaşanan iş güvencesizliğinin, reel iş güvencesizliğinden daha fazla sağlık problemlerine neden olduğunu saptamışlardır.

Feldt, Ulla ve Saija, (2003)'te 1999-2000 yıllarını kapsayan dönemde yaptıkları çalışmada, iş güvencesi algısının olumlu olmasının çalışanın özgüvenini arttırdığını, iş güvencesine ilişkin algının olumsuzluğunun ise özgüveni azalttığını saptamışlardır.

Naswall ve De Witte (2003)'te yaptıkları çalışmada, cinsiyet değişkeninin iş güvencesizliği ile ilişkisini araştırmışlar ve erkek çalışanların daha fazla iş güvencesizliği yaşayacağı hipotezinin desteklenmediğini saptamışlardır. Çalışan kadınların erkek çalışanlardan daha fazla iş güvencesizliği yaşadığını saptamışlardır. Özellikle çalışan kadınlar aileye gelir getiren tek kişi olduklarında iş güvencesizliği yaşamaktadırlar.

2.10.2. Yurt içinde yapılan araştırmalar

Bu bölümde mesleki benlik saygısı, örgütsel muhalefet ve iş güvencesi ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.10.2.1. Mesleki benlik saygısı ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar

Arıca ve Dilmaç (2003)'te yaptıkları araştırmada, benlik saygısının mesleki benlik saygısını pozitif yönde etkilediğini, bayanların erkeklere göre okudukları bölümden daha memnun olduklarını ve yüksek lisans öğrencilerinin lisans öğrencilerine göre mesleki benlik saygılarının anlamlı düzeyde yüksek olduğunu saptamışlardır.

Cesur (2007)'de sınıf öğretmenleri ile yaptığı araştırmada, öğretmenlerin mesleki benlik algıları ile sorumluluğa dayalı sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişkiyi araştırmış ve mesleğinden memnun olan öğretmenlerin, öğrencilerin öz benliğini geliştirmek için daha fazla çaba harcadıklarını saptamıştır. Ayrıca, sınıf öğretmenlerinin mesleki benlik algıları ve sorumluluğa dayalı sınıf yönetimi becerileri medeni durum, hizmet yılı, kurum, branş ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Öztürk (2008)'de öğretmenler ile yaptığı araştırmada, çalışma koşulları ile öz-yeterlilik ve öz-yeterlilik ile mesleki benlik saygısı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki saptamıştır. Ancak, öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile çalışma koşulları arasındaki ilişkide aracı değişken olan özyeterlilik inancının anlamlı bir etkisinin olmadığını saptamıştır.

Aral, Gürsoy, Ceylan ve Yıldız Bıçakcı (2009) eğitim fakültesinde birinci ve dördüncü sınıfta eğitim gören öğretmen adayları ile yaptıkları çalışmada, cinsiyet, sınıf düzeyi, mesleğin öğretiminin önemine verilen kredi, üniversitede öğretmenliği seçmenin sıralaması ve mesleki faaliyetlere katılım değişkenleri katılımcıların mesleki benlik saygı düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Ancak, öğretim elemanlarının öğretimin itibarı ile ilgili faaliyetleri öğretmen adaylarının mesleki benlik saygı düzeylerinde farklılıklara neden olmaktadır.

Gündem (2009)'da sınıf öğretmenleri ile yaptığı araştırmada, öğretmenlerin sahip olduğu meslekî benlik saygısı düzeyinin, mesleki yetkinlikleri üzerinde belirleyici etkileri olduğunu saptamıştır. Ayrıca, öğretmenlerin mesleki yetkinlik duyguları, mesleki benlik saygılarını da etkilemektedir.

Dilmaç, Çıkkılı, Işık ve Sungur (2009) teknik öğretmen adaylarının mesleki benlik saygıları ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu, mesleki benlik saygısı ile mesleğe yönelik tutum ölçeğinin sevgi ve uyum alt boyutlarında anlamlı bir ilişki saptamışlardır ancak değer alt boyutunda anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Yıldırım, Kırımoğlu ve Temiz (2010)'da beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygılarının medeni durum, çocuk sayısı, yaş, görev yeri ve hizmet süresi değişkenlerine göre farklılaşmadığını ancak erkek öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının kadın öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksek olduğunu saptamışlardır.

Çivitci (2010)'da psikolojik danışman adayları ile yaptığı çalışmada, mesleki benlik saygısı ile psikolojik ihtiyaçlar boyutunun baskınlık, başarı, özerklik ve üyelik alt

boyutları arasındaki ilişkiyi araştırmış ve mesleki benlik saygısının psikolojik ihtiyaçlardan üyelik ve başarıya ihtiyaç ile ilişkili olduğunu saptamıştır. Ayrıca, kız öğrencilerin mesleki benlik saygıları, erkek öğrencilerden daha yüksektir. Kadınların mesleki benlik saygıları ile başarı ihtiyaçları arasındaki ilişki erkeklerden daha yüksek bulunmuştur.

Efiliti ve Çıkılı (2011)'de özel eğitim bölümü öğrencileri ile yaptığı araştırmada, benlik saygısının mesleki benlik saygısını pozitif ve anlamlı yönde açıkladığını saptamışlardır. Ayrıca, cinsiyet değişkeni açısından da anlamlı bir fark saptamışlardır.

Yılmaz Tekirgöl (2011)'de mesleki benlik saygısı ile yaşam mutluluğu ve iş tatmini ve iş tatmini ile yaşam mutluluğu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki saptamıştır. Ayrıca, çalışanların mesleki benlik saygısı ile çalışma şartları, kıdem, gelir yeterliliği algısı, mesleği seçme biçimi, ve öğrenim görülen çalışma alanı uyumu ile anlamlı ilişki saptanmıştır ancak yaş, cinsiyet, hizmet yılı değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Göksoy, Altınöz ve Argon (2013)'te Fen Edebiyat Fakültesi formasyon eğitimi alan öğretmen adayları ile yaptıkları çalışmada, pedagojik formasyon alan öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkide anlamlı ve pozitif bir etki saptanmamıştır. Her iki cinsiyette de öğretmen adaylarının egolarındaki mesleki veya profesyonel olarak artış aynı olumlu tutumlar ile sonuçlanmaktadır. Cinsiyete göre; hem kadın hem de erkek öğretmen adaylarının öğretme sevgisi, öğretmenlerin mesleki benlik saygılarını ve öğretime yönelik tutumlarını önemli ölçüde etkilemektedir.

Soğukpınar (2014)'te rehber öğretmenler ile yaptığı araştırmada, benlik saygısının mesleki benlik saygısını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediğini ve ayrıca, rehber öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile eğitim ile ilgili yayınların takibi ve öğretmenlik yapılan yerleşim birimi değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık saptamıştır. Ancak, mesleki benlik saygısı ile benlik saygısı arasında; hizmet süresi,

görev yeri, mezun olunan program, cinsiyet, olanak yeterliliği, akademik eğitim düzeyi, dernek üyeliği, öğrenci sayısı ve eğitim kademesi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.

Dursun, Çuhadar ve Tanyeri (2014)'te Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü öğrencilerinin mesleki benlik saygıları ile öğrenimlerine devam ettikleri üniversite değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ek olarak, içsel ve dışsal etmenler de öğretmen adaylarının mesleki benlik saygılarını doğrudan etkilemektedir. Ancak, mesleki benlik saygısı ile cinsiyet ve öğretmenlik bölümünü tercih etme sırası arasında anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.

Yalçın İncik ve Kılıç (2014)'te eğitim fakülteleri ve pedagojik formasyon programlarında eğitim alan öğretmen adaylarının; öğretmenlik mesleğine tutum, mesleki özyeterlik inançları ve mesleki benlik saygı düzeylerini araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine tutum ve mesleki benlik saygıları arasında kadın katılımcılar lehine anlamlı bir fark olmasına rağmen, mesleki öz-yeterlik inançlarında bir fark saptanamamıştır. Bu bulgu, dört yıl ve bir yıl boyunca alınan akademik bilgilerin öğretmen adaylarının öğretme ve mesleki benlik saygısı konusundaki tutumları üzerinde önemli bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, katılımcıların mesleki öz yeterlik düzeyleri açısından, pedagojik formasyon programına kayıtlı olan adaylar lehine anlamlı bir fark bulunmaktadır. Öğretmen adaylarının mesleki benlik saygıları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ile mesleki öz-yeterlik inançları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Katanalp Biroğul (2015)'te öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile akademik iyimserlik arasında cinsiyet ve mezuniyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığını ancak üstlerinden takdir gören öğretmenlerin akademik iyimserlik puanları ve mesleki benlik saygılarının, takdir görmeyen öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğunu saptamıştır. Ayrıca, mesleki benlik saygısı ile kolektif yeterlik, güven ve akademik vurgu (akademik iyimserlik ölçeği alt boyutları) arasında anlamlı ve pozitif ilişki saptanmıştır.

Irmak (2015)'te ortaokul ve ilkokul öğretmenlerinin mesleki benlik saygılarının yüksek olduğunu ancak mesleki benlik saygısı ile cinsiyet, branş, yaş, öğrenim durumu, öğretmenlikteki kıdem ve hizmet süresi değişkenleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını saptamıştır.

Sarı (2016)'da okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ile kurum içi ve dışı eğitimlere katılma sıklığı, kıdem ve düzenli makale/dergi okuma davranışı arasında (profesyonellik değişkenleri) anlamlı bir farklılığın olmadığını ancak eğitim durumu değişkeni ile pozitif yönlü anlamlı bir farklılığın olduğunu saptamıştır. Yüksekokul mezunu okul öncesi öğretmenlerin mesleki benlik saygıları, 4 yıllık fakülte mezunu okul öncesi öğretmenlerin mesleki benlik saygılarından yüksek bulunmuştur.

Kiriş (2016)'da lise, ortaokul ve ilkokulda görev yapan öğretmenler ile yaptığı araştırmada, öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının "Katılıyorum" düzeyinde olduğunu ve ilkokul öğretmenlerinin, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlere göre mesleki benlik saygılarının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Ayrıca, yaş değişkeni ile mesleki benlik saygısı arasında ilişki olup, 41-50 yaş arası öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının daha yüksek ve erkek öğretmenlerin mesleki benlik saygısı düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha düşük olduğunu saptamıştır. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları öğretmenlerin mesleki benlik saygılarını pozitif ve orta düzeyde etkilemektedir.

Gençtanırım Kurt ve Gürten (2016)'da öğretmen adayları ile yaptıkları çalışmada, öğretmen adaylarının mesleki benlik saygılarının önemli yordayıcılarının okuduğu bölümden memnuniyet duyma ve öğretmenlik öz yeterlik algısı olduğunu saptamışlardır. Ayrıca okuduğu bölümü tercih etme sırası da mesleki benlik saygısı düzeyini etkilemektedir ve birinci sırada öğretmenlik mesleğini tercih eden öğretmen adaylarının mesleki benlik saygıları daha yüksek bulunmuştur. Ek olarak, öğretmen adaylarının cinsiyetlerinin mesleki benlik saygılarını anlamlı şekilde yordamadığı saptanmıştır.

Güleç ve Özbek Ayaz (2017)'de öğretmen adayları ile yaptığı araştırmada, Fen Bilgisi öğretmeni adaylarının benlik saygısı İngilizce öğretmeni adaylarından yüksek bulunmuş, mezun olunan lise türü, yaş, cinsiyet, sınıf düzeyi, öğretmenlik mesleğini tercih etme sırası ve ailesinde öğretmen olup olmadığı değişkenlerinin benlik saygısı üzerinde etkisinin olmadığı saptanmıştır. Ayrıca, mesleki benlik saygısı ile mezun olunan lise türü, sınıf düzeyi, yaş, ana bilim dalı ve ailesinde öğretmen olup olmama değişkenleri arasında anlamlı ilişki saptanamamış ancak öğretmenliği tercih ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki saptamışlardır.

Barbaroğlu ve Sangum (2017)'de yaptıkları çalışmada mesleki benlik saygısı ile duygusal zekânın ilişkili olduğunu ayrıca duygusal zekâ ölçeğinin alt boyutlarında da anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Ayrıca, mesleki benlik saygısı ile duygusal zekâ arasında cinsiyet değişkeni yönünden anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Başlangıçta erkeklerin mesleki benlik saygısı hesaplanırken duygusal zekâ değerleri hesaplanmıyor ve erkeklerin mesleki benlik saygılarının kadınlardan iki kat fazla olduğu saptanıyor. Ancak duygusal zekâ değerleri hesaplamaya eklendiğinde, kadınların mesleki benlik saygılarının arttığı saptanmıştır.

Bozali ve Camadan (2018)'de okul öncesi öğretmenlerinin gösterdikleri rol fazlası davranışlar ile mesleki benlik saygılarının, mesleki haz düzeylerini pozitif yönde açıkladığını yani mesleki benlik saygısı ve rol fazlası davranışlar öğretmenlerin mesleki haz düzeyi üzerinde etkili olmaktadır. Ancak mesleki haz; mesleki deneyim, medeni durum, kurum türü ve görev süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Çivilidağ, Yanar, Kızılırmak ve Denizli (2018) Akdeniz Bölgesindeki bir üniversitenin farklı bölümlerinde okuyan öğrenciler ile yapmış oldukları çalışmada, araştırmaya katılan kadınların mesleki benlik saygılarının, yaşam doyumlarını anlamlı yönde ve orta düzeyde etkilediğini, erkeklerin mesleki benlik saygıları ile sürekli kaygı düzeyleri arasında anlamlı, olumsuz ve orta düzeyli bir ilişki ve ayrıca fakülte değişkeni ile mesleki benlik saygısı arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Buna göre, hukuk fakültesi öğrencilerinin mesleki benlik saygıları eğitim, iletişim iktisat ve mühendislik

fakültesi öğrencilerinden yüksek bulunmuştur. Ayrıca, mesleki benlik saygısı, cinsiyet ve sürekli kaygı değişkenleri, yaşam doyumunu anlamlı olarak yordamaktadır.

Harmankaya (2018)'de özel eğitim alanında çalışan öğretmenler ile yaptığı çalışmada, cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının erkek öğretmenlere göre anlamlı olarak farklılaştığını ve ayrıca kıdem değişkenine göre 0-5 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki benlik saygıları en yüksek iken, 10-20 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki benlik saygıları düşüktür. Mesleki benlik saygısı ile yaş, çalıştığı kurum türü ve medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Ek olarak, mesleki benlik saygısı ile umut düzeyi arasında düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Altunay (2018)'de Sosyal Bilgiler öğretmen adayları ile yaptığı çalışmada, öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine tutum düzeyleri ile mesleki benlik saygıları arasında anlamlı, pozitif yönde düşük düzeyli bir ilişki saptamıştır. Katılımcıların mesleki benlik saygısı düzeyleri öğrenim gördükleri sınıf düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır ve 1. sınıfta öğrenimine devam eden öğretmen adaylarının mesleki benlik saygıları, 2. sınıfta öğrenimine devam edenlere göre daha yüksek düzeydedir ve ayrıca 3. sınıfta öğrenimine devam eden öğretmen adaylarının mesleki benlik saygıları da 2. ve 4. sınıfta öğrenimine devam edenlere göre daha yüksektir. Öğretmen adaylarının mesleki benlik saygıları öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme değişkenine göre de anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Ancak, Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının mesleki benlik saygıları cinsiyet, yaş, aile gelir durumu, mezun olunan lise, seçmek istedikleri öğretmenlik alanının sosyal bilgiler olup olmadığı ve öğretmenlik mesleğini sevmeye değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

2.10.2.2. Örgütsel muhalefet ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar

Özdemir (2010)'da öğretmenler ile örgütsel muhalefete ilişkin yaptığı çalışmasında, öğretmenlerin yöneticilere en sık doğrudan itiraz etmek şeklinde muhalefet ettiklerini ve eğitim seviyesi yüksek, orta yaşlı, sendikalı, orta düzeyde

kıdemli ve okuldaki hizmet süresi fazla öğretmenlerin daha fazla muhalefet ettiklerini saptamıştır. Ayrıca, muhalefet eden öğretmenlerin baskı altına alınmaya çalışıldığını saptamıştır. Muhalefetin olumlu sonuçları; öz-denetim, demokrasi, adalet ve örgütsel yenileşme iken muhalefetin örgütte huzuru ve ahengi bozan bir etki yarattığı saptanmıştır.

Özdemir (2011)'de öğretmenlerin muhalifliklerini tetikleyen sebepleri, muhaliflerin nasıl davrandığını ve örgütsel muhaliflerin öğretmenler, yöneticiler ve okul üzerindeki etkilerini saptamayı amaçladığı çalışmasını okul yöneticileri ile gerçekleştirmiştir. Yöneticileri tarafından verilen resmi çalışmaların, öğretmenlerin muhalif davranışlarını tetikleyen temel neden olduğu saptanmıştır. Ayrıca, muhalifler genel olarak yöneticileriyle ilişkilerini en aza indirmektedirler. Okul yöneticileri muhaliflere genel olarak hoşgörü gösterdiklerini ve onlara karşı tutumlarının olumlu olduğunu da düşünmektedir. Öte yandan okul yöneticileri örgütsel muhalefeti, rahatlıklarını olumsuz yönde etkileyen bir faktör olarak görmekte ve okulda yıkıcı sonuçlara neden olduğunu düşünmektedirler.

Özdemir (2013)'te genel liselerde göre yapan öğretmenlerin kişisel ve yönetsel nedenlerden yöneticiye muhalefet ettiklerini, öğretmenlerin başlıca muhalefet etme nedenleri olarak yöneticilerin yasal hakların kullanımını ihlâl etmeleri, etik ve kanun dışı istemleri, adaletsiz kararları ve despot davranışları olduğunu saptamıştır. Ayrıca, sendikaya üye ve lisansüstü öğrenim gören öğretmenlerin daha fazla muhalefet ettiklerini saptamıştır. Muhalif öğretmenlerin, haber uçurma davranışını nadiren sergilediklerini ve ihtilaf konusunu basına da ifşa ettiklerini saptamıştır. Diğer önemli bir bulgu ise öğretmenler yöneticileri ile ihtilafa düştiklerinde bu durumu gizlemektedirler.

Ötken ve Cenkeci (2013)'te muhalefet ile beş faktör kişilik kuramı arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada, düzene önem veren ve sorumluluk sahibi kişilerin yapıcı ve sorgulayıcı açık muhalefet yaptığını ve ayrıca dışa dönük kişilerin de yapıcı açık muhalefeti tercih ettiğini saptamışlardır.

Ağalday (2013)'te örgütsel muhalefete ilişkin öğretmenler ile yaptığı araştırmasında, öğretmenlerin en fazla yöneticilerin etik dışı uygulamalarına muhalefet ettiklerini, açıkça belirtilmiş muhalefet stratejisini kullandıklarını ve yöneticilerin nadiren de olsa muhalefet eden öğretmenleri cezalandırdığını saptamıştır. Ayrıca, muhalefet davranışının özdenetim ve demokratik ortamı geliştirdiğini saptamıştır.

Yıldız (2013)'te öğretmenler ile yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığın; sinizmi negatif yönde yüksek düzeyde açıkladığını, muhalefeti ise yine negatif yönde ancak orta düzeyde açıkladığını saptamıştır. Ayrıca, ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algılarının düşük düzeyde olduğunu, örtük muhalefet ve haber uçurma boyutlarının da düşük düzeyde olduğunu ancak açık muhalefet algılarının orta düzeyde olduğunu saptamıştır.

Ağalday, Özgan ve Arslan (2014)'te ilköğretim ve ortaokullarda yönetici algılarına göre örgütsel muhalefet kavramını araştırdıkları çalışmada, öğretmenlerin en fazla verilen görevlere karşı muhalefet ettiklerini ve doğrudan muhalefet davranışını tercih ettiklerini saptamışlardır.

Sadykova ve Tutar (2014)'te yaptıkları çalışmada, örgütte bireysel değerlere saygı ve demokratik yönetimin benimsenmesinin açık muhalefete olumlu etki yaptığını saptamışlardır. Ayrıca, otoriter yapının, gizli ve açık muhalefeti olumsuz yönde etkilediğini ve açık ve yapıcı muhalefetin, örgüt gelişimi, memnuniyeti için önemli olduğunu saptamışlardır.

Dağlı ve Ağalday (2014)'te ikinci kademe öğretmenleri ile örgütsel muhalefetin sonuçlarına ilişkin yaptıkları çalışmada, yöneticilerin muhalif davranış sergileyen öğretmenlere en fazla sıkı denetim altına alma, en az ise tehdit etme etme davranışında bulduklarını saptamışlardır. Yöneticiler ise kendilerine karşı sergilenen muhalif tavırlar karşısında en fazla değerlerinin anlaşılmadığından yakınma, en az ise karar alma güçlerini kaybetme davranışını sergilemektedirler. Ayrıca, öğretmenlerin yönetime karşı sergiledikleri muhalif davranışlar okulda en fazla öz denetimin gelişmesine katkı sunarken, en az ise öğretmen ve öğrencilere yönelik kötü

muamelelerin son bulmasına katkı sağlamaktadır. Ek olarak, öğretmenlerin sendikaya üye olmaları değişkeni ile örgütsel muhalefet yapmanın öğretmenlere doğuracağı sonuçlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılık saptanmıştır.

Kadı ve Beytekin (2015)'te öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarının, mesleki değerlerini pozitif yönde etkilediğini ancak okul kültürüne ilişkin görüşlerini ise negatif yönde etkilediğini saptamışlardır.

Beldek (2015)'te örgütsel özdeşleşmenin muhalefet davranışını azalttığını ve muhalefet ile özdeşleşme arasında orta düzeyli ilişki olduğunu ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanların muhalif davranışlar sergileme düzeyinin daha düşük olduğunu saptamıştır.

Akada (2015)'te yaptığı araştırmada, ortaokul öğretmenlerinin ara sıra muhalefet ettiklerini, öğretmenlerin çoğunlukla yukarı muhalefet davranışını gösterdiklerini ve en fazla yöneticinin kendisine itiraz etme ve en az ise yönetici ile tartışma ve onu ikna etmeye çalışma davranışını tercih ettiklerini saptamıştır.

Aydın (2015)'te sınıf öğretmenlerinin çoğunlukla kişisel nedenlerden muhalefet ettiklerini, nadiren ise haber uçurma davranışı sergilediklerini ve örgütsel muhalefet ile örgütsel politika ve politik davranış arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki saptamıştır.

Dağlı ve Ağalday (2015)'te öğretmenlerin yönetici davranışları nedeniyle ara sıra düzeyinde muhalefet ettiklerini ve özellikle karar alımı ile ilgili konuların muhalefet etmelerine yüksek düzeyde etki ettiğini saptamışlardır. Ayrıca yöneticiler, öğretmenlerin yasal haklarını kullanmalarını engellediklerinde ve görevleri adaletsiz dağıttıklarında öğretmenlerin muhalefeti ile karşılaşmaktadırlar. Öğretmenler en düşük düzeyde ise yöneticilerin politik görüşlerini açık bir şekilde ifade etmelerine muhalefet etmektedirler. Öğretmenlerin muhalefet etme nedenleri cinsiyet, kıdem, öğrenim durumu, okul büyüklüğü ve sendika üyeliği gibi değişkenlere göre farklılaşmamaktadır.

Korucuoğlu (2016)'da öğretmenlerin örgütsel güç oyunu ve örgütsel muhalefet algılarını tespit etmek amacıyla yaptığı araştırmasında, örgütsel güç oyunlarının örgütsel muhalefeti arttırdığını ancak ilişkinin düşük seviyeli olduğunu saptamıştır.

Uçar (2016)'da yöneticilerin kayırmacı davranış ve tutumları ile örgütsel muhalefet arasında bütün boyutlarda anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu ve kayırmacı davranışların örgütsel muhalefetin yordayıcısı olduğunu saptamıştır.

Kesen ve Pabuçcu (2016)'da örgütsel muhalefet boyutlarından yatay ve dikey muhalefetin, işe yabancılaşma kavramının güçsüzleşme boyutunu olumsuz yönde etkilediğini ve diğer paydaşlar ile aynı düşüncede olmayan çalışanların bu durumu ifade edemediklerinde güçsüzlük yaşadıklarını saptamışlardır. Ayrıca, dikey muhalefet işe yabancılaşma kavramının anlamsızlaşma boyutunu olumsuz yönde etkilemektedir. Dikey örgütsel muhalefet, bireyin yabancılaşma duygusunu azaltmakta diğer taraftan yatay muhalefet ise bireyin kendine yabancılaşmasına neden olmaktadır. Yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma boyutları duygusal tükenmişliğe yol açmaktadır.

Dağlı (2017)'de ilkökul öğretmenlerinin örgütsel muhalefet ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır ve cinsiyetin yukarı muhalefet boyutunda önemli bir değişken olduğunu, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla yukarı muhalefet boyutunu kullandıklarını, öğretmenlerin sendika üyelikleri ve aylık gelirleri ile yatay muhalefet boyutu arasında anlamlı bir farklılık saptamıştır. Ayrıca, öğretmenlerin daha çok yukarı ve yatay muhalefet stratejisini kullandıklarını ve örgütsel muhalefet ile yaşam doyumları arasında anlamlı, düşük ve negatif bir ilişki saptamıştır.

Oral Ataç ve Köse (2017)'de örgütsel muhalefet ile örgütsel demokrasi arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu ve örgütte muhalefet düzeyinin artmasının örgütte demokrasi algısının artmasını sağladığını saptamışlardır.

Uğurlu ve Bostancı (2017)'de öğretmenlerin politik yetilerinin yüksek düzeyde olduğunu ve muhalif davranış gösterme düzeylerinin ise orta düzeyde olduğunu

saptamışlardır. Öğretmenler açık muhalefet davranışını, haber uçurma ve örtük muhalefete göre daha yüksek düzeyde kullanmaktadırlar. Ayrıca, öğretmenlerin politik yetileri ile örgütsel muhalefetin açık muhalefet boyutu arasında pozitif yönlü düşük bir ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerin politik yetileri arttıkça, örtük muhalefet düzeyleri artmaktadır.

Acaray (2018)'de öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayesinin örgütsel muhalefet üzerine etkisini araştırdığı çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin dikey, yatay ve yer değiştirmiş muhalefet boyutları üzerinde pozitif etkisi olduğunu saptamıştır. Öğretmenler en çok dikey muhalefet, ikinci olarak yatay muhalefet ve en az ise yer değiştirmiş muhalefet stratejisini tercih etmektedirler. Ayrıca, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri orta düzeyin biraz üzerinde bulunmuştur.

Ilıman Püsküllüoğlu ve Altınkurt (2018)'de öğretmenlerin eleştirel düşünme eğilimleri ile örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır ve öğretmenlerin eleştirel düşünme eğilimlerinin orta düzeyin üzerinde olduğunu, kıdem ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı farklılaşmanın olmadığını saptamışlardır. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları orta düzeydedir ve öğretmenler muhalif düşüncelerini en fazla yöneticileri ile paylaşmakta daha sonra sırası ile meslektaşları, aile ve okul dışı arkadaşları ile paylaşmaktadırlar. Örgütsel muhalefet davranışının kıdem değişkenine göre farklılaşmadığını ancak meslektaşlar ile paylaşılan muhalefet davranışlarının okul türü değişkenine göre farklılaştığı saptanmıştır.

Yaşa (2018)'de liselerde görev yapan öğretmenler ile örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada, lise öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerinin orta düzeyde olduğunu ve cinsiyet değişkenine göre yatay ve dikey muhalefet boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunamazken dışsal muhalefet boyutunda anlamlı farklılık saptanmıştır. Yaş, mesleki kıdem ve okulda çalışma süresi değişkenlerine göre; yatay ve dışsal muhalefet boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunamazken, dikey muhalefet boyutunda anlamlı farklılık saptanmıştır. Buldukları okulda hem kendi tercihleri ile hem de tercihleri dışında çalışan öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri anlamlı olarak

farklılaşmamaktadır. Öğrenim durumu, sendika üyeliği sosyal medya kullanımı ve okul türü değişkenlerine göre öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.

2.10.2.3. İş güvencesi ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar

Çarıkçı ve Oksay (2005)'te kamu (öğretmen, devlet memuru, emniyet) ve özel sektör (bankacı, özel şirket) çalışanı 240 katılımcı ile yaptıkları araştırmada, katılımcılar mesleklerini tercih etme nedenleri olarak sırasıyla maaş, iş güvencesi ve güvenli çalışma ortamı olarak sıralamışlardır. Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş güvencesi algılarında önemli bir farklılık saptanmamıştır. Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş güvencesi algılarında, kamu çalışanları lehine terfi imkânlarının kısıtlılığı konusunda anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Özel ve kamu kurumlarında çalışanların ruh hâllerinin iyimser olduğu ve dürüstlük ve güvenilirlik değerlerine önem verdikleri saptanmıştır.

Dıgın (2008)'de insan kaynakları yönetiminde iş güvencesi araştırmasında, çalışanların iş güvencesi ve memnuniyetinin örgütsel bağlılığı arttırdığını, iş stresi ve işten ayrılma eğilimlerini ise azalttığını saptamıştır.

Aslan (2011)'de yaptığı çalışmada, çalışanlarının iş güvencesizliği arttıkça iş verimi ve iş üretkenliklerinin azaldığını ve iş güvencesizliğinin durumluk ve sürekli kaygı düzeyini artırdığını saptamıştır. Ayrıca erkek çalışanlar bayan çalışanlardan daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşamaktadır.

Azaklı (2011)'de yaptığı çalışmada, yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısının, düşük düzeyde örgütsel bağlılık ile sonuçlandığını ve iş güvencesizliği algısının işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olduğunu saptamıştır.

Polat Üzümcü (2012)'de yaptığı çalışmada, iş güvencesi memnuniyetinin nitel performans üzerindeki etkilerini ortaya koyarak, esneklik ve iş güvencesinin rekabetçilik ve performans açısından önemini saptamıştır.

Solak, Sümer ve Harma (2013)'te yaptıkları çalışmada iş güvencesizliğinin birey üzerindeki etkilerini standart psikolojik ölçme araçları kullanarak incelemişler ve işsizliğin ve iş güvencesizliğinin bireysel, psikolojik ve fiziksel olumsuzluklarının yanı sıra eş çatışması, boşanma, evlilik doyumu, ebeveyn davranışlarını ve bu ortamda yetişen çocukların bilişsel ve duyuşsal gelişimlerini de doğrudan ya da dolaylı olarak etkilediklerini saptamışlardır.

Çolak (2014)'te yaptığı çalışmada hissedilen iş güvencesizliğinin, çalışanın aile yaşantısını, iktisadi seçimlerini, psikolojik ve fiziksel sağlıklarını büyük ölçüde olumsuz yönde etkilediğini saptamıştır.

Akün (2015)'te yaptığı çalışmada, öğretmenler sırası ile motive araçları olarak; 1. iş güvencesi 2. objektif ölçütlere göre atanan yöneticiler 3. Sosyal haklar 4. Disiplin sisteminin adaletli olması ve 5. İletişim sisteminin iyi olması şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Hatipoğlu (2016)'da liselerde görev yapan öğretmenlerin iş güvencesi ile iş verimine ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçladığı çalışmada, öğretmenlerin iş güvencesine ilişkin görüşlerinin “Katılıyorum” düzeyinde olduğunu saptamıştır. Öğretmenlerin iş güvencesine ilişkin görüşleri cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterirken mesleki kıdem, branş ve mezun olunan okul türü değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. İş verimliliği ile branş, mesleki kıdem ve cinsiyet değişkenleri arasında bir ilişki saptanamamıştır. Öğretmenlerin iş güvencesi ile iş verimliliği arasında negatif yönde düşük düzeyli bir ilişki bulunmuştur.

Özkan Aksar (2016)'da özel okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenler ile yaptığı araştırmasında, öğretmen ve yöneticiler iş güvencesi ile ilgili orta düzeyde, iş memnuniyeti hakkında ise iyi düzeyde görüş bildirmişlerdir.

Özveren (2016)'da yaptığı çalışmada, iş güvencesi ile ilgili değerlere sahip çalışanların, yeterince iş güvencesi olmadığını düşünen çalışanların ve iş belirsizliği yaşadığını düşünen çalışanların kamuda çalışma niyeti gösterdiklerini saptamıştır.

Gümüş (2016)'da iş güvencesizliği ile; işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı yönde, iş güvencesizliği ile çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı ve negatif yönde ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını saptamıştır.

Dumlupınar (2016)'da yaptığı çalışmada, iş güvencesizliği algısı ile bağlanma modelleri ve örgütsel güven arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu ve iş güvencesizliği algısına yaş, medeni hâl, çocuk sahibi olma ve cinsiyet gibi değişkenlerin anlamlı etkisinin olmadığını saptamıştır.

Mesleki benlik saygısı ile yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde mesleki benlik saygısı ile farklı değişkenlerin ilişkisini araştıran araştırmaların yapıldığı ve önemli sonuçların tespit edildiği görülmektedir. Tinsley ve Hardy (2003) öğretmenlerin ve diğer meslek gruplarının mesleki benlik saygısı düzeyleri; Arıca ve Dilmaç (2003), Efilti ve Çıkkılı (2011) ve Soğukpınar (2014) benlik saygısı ile mesleki benlik saygısı; Cesur (2007) mesleki benlik algısı ile sorumluluğa dayalı sınıf yönetimi becerileri; Öztürk (2008) öz-yeterlilik ile mesleki benlik saygısı; Gündem (2009) mesleki benlik saygısı ile mesleğe yönelik yetkinlik; Dilmaç, Çıkkılı, Işık ve Sungur (2009) mesleki benlik saygısı ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutum; Aral, Gürsoy, Ceylan ve Yıldız Bıçakçı (2009) mesleki benlik saygısı ve empatik beceriler; Yıldırım, Kırımoğlu ve Temiz (2010) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları; Çivitçi (2010) mesleki benlik saygısı ile psikolojik ihtiyaçlar; Yılmaz Tekirgöl (2011) mesleki benlik saygısı ile iş tatmini ve yaşam mutluluğu; Tabassum, Ali ve Bibi (2011) devlet ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygıları; Tabassum ve Ali (2012) ortaokul öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları; Fouzia ve Asghar (2012) öğretmenlerin mesleki benlik saygısı; Göksoy, Altınöz ve Argon (2013) mesleki benlik saygısı ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutum; Dursun, Çuhadar ve Tanyeri (2014) bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümü öğrencilerinin mesleki benlik saygıları; Yalçın İncik ve Kılıç (2014) mesleki benlik saygısı ile öğretmenlik mesleğine tutum ve mesleki özyeterlilik; Katanalp Büroğul (2015) akademik iyimserlik ile mesleki benlik saygısı; Irmak (2015) ve Kiriş (2016) ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları; Sarı (2016) mesleki benlik saygısı ile profesyonellik değişkenleri; Güleç ve Özbek Ayaz (2017) öğretmen

adaylarının mesleki benlik saygıları; Barbaroğlu ve Sangum (2017) mesleki benlik saygısı ile duygusal zekâ; Khezerlou (2017) mesleki benlik saygısı ile tükenmişlik ve duyarsızlaşma; Bozali ve Camadan (2018) mesleki benlik saygısı ve rol fazlası davranışlar ile mesleki haz düzeyi; Çivilidağ, Yanar, Kızılırmak ve Denizli (2018) mesleki benlik saygısı ile yaşam doyumu ve sürekli kaygı düzeyi; Harmankaya (2018) özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ve Altunay (2018) sosyal bilgiler öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine tutumları ile mesleki benlik saygılarını araştırmışlardır.

Mesleki benlik saygısı ile yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde, mesleki benlik saygısı ile farklı değişkenlerin ilişkisini araştıran araştırmaların yapıldığı ve önemli sonuçların tespit edildiği görülmektedir. Kassing ve Avtgis (1999) örgütsel muhalefet ile sözlü sataşma ve tartışmaya yatkınlık; Kassing (2000) muhalefet ile örgütsel özdeşleşme ve Kassing (2000a) ve Kassing ve Diciocio (2004) muhalefet stratejileri; Valentine, Young, Bailey, Barhoum, Labure, Glover ve Isaac (2001) muhalefet ile idealizm, rölativizm ve kurumsal etik değerler; Kassing ve Armstrong (2002) ve Dağlı ve Ağalday (2015) örgütsel muhalefeti tetikleyen olaylar; Payne (2007) örgüt temelli benlik saygısı ile muhalif davranışların ilişkisi; Avtgis, Maddox, Taylor ve Patterson (2007) çalışan tükenmişliğinin örgütsel muhalefete etkisi; Goodboy, Chory ve Dunleavy (2008) örgütsel adalet ile örgütsel muhalefet; Garner (2009) çalışanların stratejik olarak ters düştüğü ve konuşma amaçları ile muhalefet ifadeleri; Özdemir (2010) ve Ağalday (2013) öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri; Özdemir (2011) öğretmenlerin muhalifliklerini tetikleyen sebepler; Özdemir (2013) genel liselerde göre yapan öğretmenlerin muhalefet nedenleri; Ötken ve Cencki (2013) muhalefet ile beş faktör kişilik kuramı; Yıldız (2013) örgütsel bağlılık ile sinizm ve muhalefet ilişkisi; Ağalday, Özgan ve Arslan (2014)' ilkökul ve ortaokullarda yönetici algılarına göre örgütsel muhalefet; Payne (2014) yöneticiye duyulan güven ile muhalefet tarzı; Sadykova ve Tutar (2014) yönetim tarzı ile örgütsel muhalefet; Dağlı ve Ağalday (2014) örgütsel muhalefetin sonuçları; Kadı ve Beytekin (2015) örgütsel muhalefet ile mesleki değer ve okul kültürüne uyum; Beldek (2015) ve Yaşa (2018) örgütsel özdeşleşme ile muhalefet; Akada (2015) ortaokul öğretmenlerinin muhalefet stratejileri; Aydın (2015) muhalefet ile örgütsel politika ve politik davranış; Goldman ve

Myers (2015) çalışanların örgütsel asimilasyonu (örgüt kültürüne uyum) ile örgütsel muhalefet stratejileri; Croucher, Zeng ve Kassing (2016) örgütsel muhalefet ile örgütsel benzeşme ve örgütsel itibar; Korucuoğlu (2016) öğretmenlerin örgütsel güç oyunu ve örgütsel muhalefet; Uçar (2016) yöneticilerin kayırmacı davranış ve tutumları ile örgütsel muhalefet; Kesen ve Pabuçcu (2016) örgütsel muhalefet ile işe yabancılaşma; Dağlı (2017) ilkokul öğretmenlerinin örgütsel muhalefet ile yaşam doyumları; Oral Ataç ve Köse (2017) örgütsel muhalefet ile örgütsel demokrasi; Uğurlu ve Bostancı (2017) politik yetiler ile muhalif davranış; Acaray (2018) pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel muhalefet; Iliman Püsküllüoğlu ve Altinkurt (2018) eleştirel düşünme eğilimi ile örgütsel muhalefet ve Zeng (2018) farklı kültürlerde muhalefetin kavramsallaştırılması konularını araştırmışlardır.

İş güvencesi algısı ile yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde, mesleki benlik saygısı ile farklı değişkenlerin ilişkisini araştıran araştırmaların yapıldığı ve önemli sonuçların tespit edildiği görülmektedir. Ashford, Lee ve Bobko (1989) kontrol odağı ile iş güvencesizliği algısı; Davy, Kinicki ve Scheck (1997) iş güvencesi algısı ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti; Rosenblatt, Talmud ve Ruvio (1999) öğretmenlerde algılanan iş güvencesizliği; King (2000) iş güvencesi ile örgütsel bağlılık; Burgard, Brand ve House (2009) kronik iş güvencesizliği; Feldt, Ulla ve Saija, (2003) iş güvencesi ile çalışan özgüveni; Naswall ve De Witte (2003) iş güvencesinin cinsiyet ile ilişkisi; Çarıkçı ve Oksay (2005) kamu ve özel sektör çalışanlarının iş güvencesi; Dığın (2008) iş güvencesi ve memnuniyeti ile örgütsel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma eğilimi; Aslan (2011) iş güvencesizliği ile iş verimi, iş üretkenliği ve kaygı düzeyi; Azaklı (2011) iş güvencesizliği ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti; Polat Üzümcü (2012) iş güvencesi memnuniyeti ile performans; Solak, Sümer ve Harma (2013) iş güvencesizliğinin birey üzerindeki etkileri; Çolak (2014) iş güvencesizliğinin sonuçları; Hatipoğlu (2016) liselerde görev yapan öğretmenlerin iş güvencesi ile iş verimi; Özkan Aksar (2016) özel okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş güvencesine ilişkin görüşleri; Özveren (2016) iş güvencesi ile kamuda çalışma niyeti; Gümüş (2016) iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti, çalışmaya tutkunluk ve örgütsel bağlılık; Dumlupınar (2016) iş güvencesizliği ile bağlanma modellerini araştırmışlardır.

III. BÖLÜM

3. Yöntem

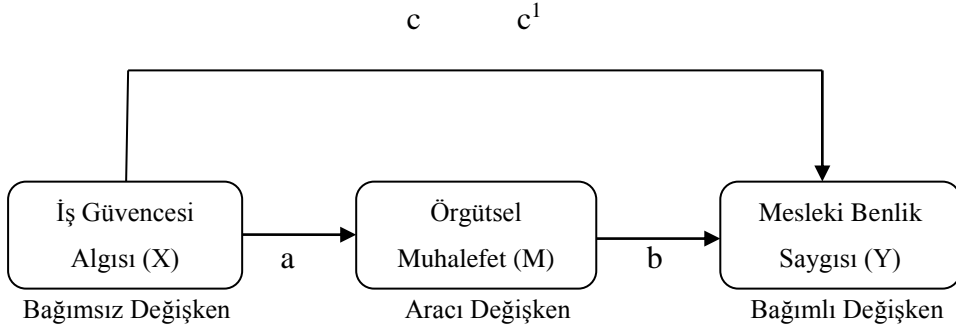
Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma betimsel ilişkisel tarama modeli kullanılarak yürütülmüştür. Bu tür araştırma modelinde olay ve olgular mevcut durumu ile araştırılmaya ve saptanmaya çalışılmaktadır. Mevcut hâliyle ele alınan durumun başka değişkenlerle ilişkisi incelenerek, durum ya da olay betimlenmeye çalışılmaktadır (Tanrıöğen, 2009). Geçmişte olan ve günümüzde devam eden durum, olay ya da nesne tarama araştırmaları sayesinde olduğu şekliyle bulunduğu şartlar çerçevesinde mevcut hâli bozulmadan saptanmaktadır (Karasar, 1991). İlişkisel yöntemde, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişki düzeyi istatistiksel yöntemler ile ölçülerek belirlenmeye ve sonuçlar ortaya koyulmaya çalışılır (Metin, 2014).

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık etkisinin incelendiği bu çalışmada iki bağımsız ve bir bağımlı değişken bulunmaktadır. Araştırmada oluşturulan modele göre iş güvencesi bağımsız değişken, mesleki benlik saygısı da bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Örgütsel muhalefet değişkeni ise mesleki benlik saygısını hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkileyebileceği varsayımı ile hem bağımlı hem de bağımsız bir değişken olarak ele alınmıştır. Örgütsel muhalefet, sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarından etkilenebileceği varsayımı ile bağımlı bir değişken iken sınıf öğretmenlerinin meslek benlik saygılarını etkileyebileceği varsayımı ile de bağımsız bir değişken olarak modelde yer almıştır. Tasarlanan modelde çizilen her bir yol

değişkenler arasındaki ilişkileri göstermektedir. Aşağıda Şekil 3.1.'de tasarlanan modele ilişkin değişkenler arası kabul edilen ilişkiler yer almaktadır.



Şekil 3. 1. Örgütsel muhalefetin iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide aracılık rolüne ilişkin tasarlanan model

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evreninin ulaşılabilir olması nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmemiş, çalışma evreni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini 2018–2019 eğitim öğretim yılında Amasya il merkezinde kamu okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma evreninde Amasya il merkezinde 14 devlet ilkokulunda toplam 247 sınıf öğretmeni görev yapmaktadır. Araştırma evrenindeki devlet ilkokullarında görev yapan 247 sınıf öğretmenine ölçekler ulaştırılmış olup çalışmaya gönüllü olarak katılan 211 sınıf öğretmeni ile çalışma gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada demografik değişkenlerden cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, sendikaya üyeliği, mesleki kıdem ve yaş değişkenleri ele alınmıştır. Bu değişkenler bazında araştırmaya katılan sınıf öğretmenleri ile ilgili dağılımlara aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 3.1.'de araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo 3. 1. Sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımları

Cinsiyet	N	%
Kadın	120	56,9
Erkek	91	43,1
Toplam	211	100

Tablo 3.1. incelendiğinde, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin % 56,9'u kadın, % 43,1'i ise erkektir.

Tablo 3.2.'de araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo 3. 2. Sınıf öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre dağılımları

Medeni durum	N	%
Evli	201	95,3
Bekâr	10	4,7
Toplam	211	100

Tablo 3.2. incelendiğinde, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin % 95,3'ü evli, % 4,7'si ise bekârdır.

Tablo 3.3.'te araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo 3. 3. Sınıf öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre dağılımları

Eğitim durumu	N	%
Lisans	202	95,7
Lisansüstü	9	4,3
Toplam	211	100

Tablo 3.3. incelendiğinde, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin % 95,7'si lisans, % 4,3'ü ise lisansüstü mezundur.

Tablo 3.4'te araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin sendika üyeliği değişkenine göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo 3. 4. Sınıf öğretmenlerinin sendika üyeliği değişkenine göre dağılımları

Sendika üyeliği	N	%
Evet	187	88,6
Hayır	24	11,4
Toplam	211	100

Tablo 3.4. incelendiğinde, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin % 88,6'sı herhangi bir sendikaya üye iken % 11,4'ü ise sendika üyesi değildir.

Tablo 3.5'te araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo 3. 5. Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre dağılımları

Mesleki kıdem	N	%
6-10 yıl	13	6,2
11-15 yıl	9	4,3
16-20 yıl	78	37,0
21 ve üzeri	111	52,6
Toplam	211	100

Tablo 3.5. incelendiğinde, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin % 6,2'si 6-10 yıl, % 4,3'ü 11-15 yıl, % 37'si 16-20 yıl ve % 52,6'sı 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir.

Tablo 3.6.'da araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo 3. 6. Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre dağılımları

Yaş	N	%
31-40 yaş	47	22,3
41-50 yaş	89	42,2
51-60 yaş	57	27
61 yaş ve üzeri	18	8,5
Toplam	211	100

Tablo 3.6. incelendiğinde, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin % 22,3'ü 31-40, % 42,2'si 41-50, % 27'si 51-60 ve % 8,5'i 61 yaş ve üzerindedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında Amasya il merkezinde devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerine, araştırmanın hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla üç ölçek uygulanmıştır. Bu doğrultuda araştırma verileri, araştırmacı tarafından oluşturulan ‘‘Kişisel bilgi formu’’ ile Arıcak (1999) tarafından geliştirilen ‘‘Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği’’, Kassing (2000) tarafından geliştirilen ve Dağlı (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ‘‘Örgütsel Muhalefet Ölçeği’’ ve araştırmacı tarafından geliştirilen ‘‘İş Güvencesi Algısı Ölçeği’’ kullanılarak toplanmıştır. Ölçeklerin tümü 5’li Likert Derecelendirme Ölçeği şeklinde hazırlanmıştır. Beşli dereceli likert ölçeğinde maddeler, ‘‘(1) Hiç Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum’’ şeklinde beş aralıklı olarak derecelendirilmiştir.

3.3.1. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği

Bu araştırmada Arıcak (1999)'un geliştirdiği ‘‘Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği’’ uygulanmıştır. Ölçek 14 olumlu, 16 olumsuz toplam 30 maddeden oluşmaktadır. 2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 16, 18, 20, 24, 26, 28. ve 30. maddeler olumlu ifadelerden oluşurken; 1, 3, 4, 6, 8, 10, 12, 15, 17, 19, 21, 22, 23, 25, 27. ve 29. maddeler olumsuz ifadelerden oluşmaktadır. Arıcak (1999) ‘‘Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği’’nin Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısını ,93 (n=152) ve güvenirlik katsayısı hesaplanırken Test-Tekrar-Test yöntemi sonucunu ,90 ($p<.01$) olarak saptamıştır (Arıcak, 1999).

Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği orijinalinde 30 madde ve üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar Mesleği Kabul, Mesleğin Değeri ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç boyutlarıdır. Mesleği Kabul boyutunda 14 madde; 1, 3, 6, 7, 8, 10, 12, 16, 17, 19, 21, 24, 27 ve 30. maddeler, Mesleğin Değeri boyutunda 10 madde; 2, 4, 9, 13, 15, 23, 25, 26, 28 ve 29. maddeler ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç boyutunda 6 madde; 5, 11, 14, 18, 20 ve 22. maddeler yer almaktadır. Mesleği Kabul boyutunun Cronbach's Alpha değeri (.90), Mesleğin Değeri boyutunun Cronbach's Alpha değeri (.80) ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç boyutunun Cronbach's Alpha değeri (.65) olarak saptanmıştır (Arıcak, 1999).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirliklerini test etmek amacıyla Cronbach's Alpha İç Tutarlık Güvenirlik Katsayısına bakılmıştır. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği'nin Cronbach's Alfa İç Tutarlılık Katsayısına ilişkin bilgiler Tablo 3.7.'de yer almaktadır.

Tablo 3. 7. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği ve alt boyutlarının güvenirlik katsayıları

Ölçek	Cronbach's Alpha
Mesleği Kabul	,78
Mesleğin Değeri	,73
Mesleğin İşlevselliğine İnanç	,63
Mesleki Benlik Saygısı Toplam	,87

Tablo 3.7.'de Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği'nin ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik düzeyi incelendiğinde, (Kalaycı, 2008)'in güvenilirlik değerlendirme kriterlerine göre;

Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği'nin Mesleği Kabul ($\alpha=,78$), Mesleğin Değeri ($\alpha=,73$) ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç ($\alpha=,63$) alt boyutlarının oldukça güvenilir, Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği toplamının ($\alpha=,87$) yüksek derecede güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

3.3.2. Örgütsel Muhalefet Ölçeği

Bu araştırmada örgütsel muhalefet ile ilgili veriler, Kassing (2000)'in geliştirdiği ve Dağlı (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan “Örgütsel Muhalefet Ölçeği” ile elde edilmiştir.

Kassing (2000)'in geliştirdiği Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin özgün dili İngilizce'dir. Ölçeğin özgün hâli iki faktör ve 18 maddeden oluşmaktadır. Kassing tarafından tanımlanan iki muhalefet türü vardır. “Açık muhalefet” boyutu, muhalif görüşlerin örgütteki dengeleri etkileyebilecek kişilere doğrudan ve açık olarak ifadesidir. “Gizli muhalefet” boyutu ise; muhalif görüşlerin örgütteki dengeler üzerinde etkisi olmayan kişilere ifade edilmesini içermektedir. Açıkça muhalefet (Dikey muhalefet) boyutunda 9 madde vardır ve güvenilirliğinin $\alpha= ,83$, gizli muhalefet (Yatay muhalefet) boyutunda da 9 madde vardır ve güvenilirliği $\alpha= ,87$ 'dir. Ölçeğin Cronbach Alpha's değeri ise ,87 olarak saptanmıştır. Dikey muhalefet boyutunda 1, 4, 5, 9, 10, 12, 14, 15 ve 17. maddeler, yatay muhalefet boyutunda ise 2, 3, 6, 7, 8, 11, 13, 16 ve 18. maddeler yer almaktadır. Dikey muhalefet boyutunda yer alan 1, 4, 5, 9 ve 15. maddeler ile yatay muhalefet boyutunda yer alan 13 ve 16. maddeler ters olarak kodlanmıştır ve puanlama ters olarak hesaplanmıştır (Kassing, 2000).

Kassing (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlama çalışması Dağlı (2015) tarafından yapılmıştır. Dağlı (2015)

tarafından uyarlama çalışması için öncelikle ölçeğin özgün dili olan İngilizce ölçeğin Türkçe'ye çevirisi yapılmış ve ölçek için alan uzmanlarının görüşleri alınmıştır. Daha sonra çevirisi yapılan ölçek çevirinin doğruluğunu sınamak için iki hafta ara ile bir grup öğretmene uygulanmıştır. Bu uygulama ile Türkçe ve İngilizce ölçekler arasındaki İç Tutarlık Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ,97 olarak saptanmıştır. Ölçeğin dilsel eşdeğerliği sağlandıktan sonra Diyarbakır il merkezinde görev yapan 200 ilkokul öğretmenine uygulanmıştır. Uygulama sonucu ölçeğin Cronbach Alpha's değeri ,84 ve test-tekrar test güvenilirlik sayısı ise ,84 olarak saptanmıştır. Dikey Muhalefet iç tutarlık katsayısı ,79, Yatay Muhalefet için ise, ,82 olarak saptanmıştır. Sonuç olarak, Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerini ölçmek için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir. Yapılan faktör analizi ile orijinalinde 18 madde ve 2 boyuttan oluşan ölçekten 3 madde (3, 10, 16) ölçekten çıkarılmıştır. Son hali ile ölçek 15 madde ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Dikey Muhalefet alt boyutunda 8 madde (1, 3, 4, 8, 10, 12, 13, 14) ve Yatay Muhalefet alt boyutunda 7 madde (2, 5, 6, 7, 9, 11, 15) yer almaktadır. 1, 3, 4, 8, 11 ve 13 numaralı maddeler ters olarak kodlanmıştır (Dağlı, 2015).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek amacıyla Cronbach's Alpha İç Tutarlık Güvenirlik Katsayısına bakılmıştır. Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin Cronbach's Alfa İç Tutarlılık Katsayısına ilişkin bilgiler Tablo 3.8.'de yer almaktadır.

Tablo 3. 8. Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları

Ölçek ve Boyutları	Cronbach's Alpha
Dikey Muhalefet Alt Boyut	,79
Yatay Muhalefet Alt Boyut	,75
Örgütsel Muhalefet Toplam	,85

Tablo 3.8.'de Dikey Muhalefet, Dışsal Muhalefet, Yatay Muhalefet alt boyutları ve Örgütsel Muhalefet Ölçeği toplam güvenilirlik düzeyleri incelendiğinde, (Kalaycı, 2008)'in güvenilirlik değerlendirme kriterlerine göre;

Dikey Muhalefet alt boyutunun ($\alpha=,79$), Yatay Muhalefet alt boyutlarının ($\alpha=,75$) oldukça güvenilir ve Örgütsel Muhalefet Ölçeği toplamının ($\alpha=,85$) yüksek derecede güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

3.3.3. İş Güvencesi Algısı Ölçeği'nin Geliştirilme Aşamaları

Bu bölümde İş Güvencesi Algısı Ölçeği'nin geliştirilmesi sürecinde izlenen ilgili literatürün taranması, madde havuzunun oluşturulması, aday ölçek için uzman görüşü alınması, kapsam geçerliği ve yapı geçerliği aşamalarına yer verilmiştir.

3.3.3.1. İlgili literatürün taranması

İş güvencesi konusu ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar incelenmiş, iş güvencesi konusunda kamuda çalışanların iş güvencesine ilişkin algılarını ölçmeye yönelik hazırlanmış bir ölçek bulunmadığından öğretmenlerin iş güvencelerine ilişkin algılarını ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışmasına başlanmıştır. İş güvencesi ile ilgili literatür ayrıntılı olarak incelenmiş ve gerekli okuma çalışmaları sonrasında öğretmenlerin iş güvencesine ilişkin algılarını ortaya koyabilecek ifade ve kavramlar belirlenmiştir.

3.3.3.2. Madde havuzunun oluşturulması

İş güvencesi konusunda yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar incelendikten ve gerekli okuma çalışmaları sonrası madde havuzu araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Madde havuzu oluşturulduktan sonra kapsam geçerliğini güçlendirmek için kamu devlet okullarında görev yapan 30 öğretmene iş güvencesi ile ilgili görüşlerini ortaya koymaya yönelik yarı yapılandırılmış görüşme formları dağıtılmış ve

içerik analizi yapıldıktan sonra ortaya çıkan yeni maddeler madde havuzuna eklenmiştir. Daha önce 15 madde olarak oluşturulan madde havuzu yeni eklenen maddeler ile 20 maddeye çıkarılmıştır.

3.3.3.3. Aday ölçek için uzman görüşü alınması

Araştırmacı tarafından yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar ve ilgili literatürün okunması ve öğretmenlerden yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla elde edilen cevaplar doğrultusunda 20 maddelik aday ölçek oluşturulmuştur. Aday ölçek, eğitim bilimleri alanında 3 uzmanın görüşü alınarak birbirine benzeyen ve uygun olmayan maddelerin çıkarılması ile 6 maddeye düşürülmüştür. 6 maddelik aday ölçek için eğitim bilimleri alanında 51 uzmandan aday ölçeğin her maddesini 0 puan “uygun değil”, 1 puan “kalabilir” ve 2 puan “uygun” şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir ve 10 uzman aday ölçek için görüş bildirdiğinden 10 uzmandan {profesör (4), doçent (3), dr.öğretim üyesi (3)} gelen cevaplar bir tabloda birleştirilerek her bir maddenin seçeneklerine verilen görüşler tablolatırılmıştır.

3.3.3.4. Kapsam geçerliği

Ölçeği oluşturan her bir maddenin ve ölçeğin tamamının istenen amaca ne derece hizmet ettiği kapsam geçerliğidir (Karakoç ve Dönmez, 2014). Uzman görüşlerine dayalı nitel araştırmaları kapsam geçerlik oranlarını kullanarak nicelleştirilebilir (Yurdugül, 2005). Kapsam geçerliği için Lawshe (1975) tarafından geliştirilen yöntem kullanılmıştır. Bu teknik altı aşamada gerçekleşmektedir. Öncelikle alan uzmanları oluşturulur, aday ölçek formu oluşturulur, uzman görüşleri alınır, maddelerin kapsam geçerlik oranları belirlenir, ölçeğin kapsam geçerlik indeksi bulunur ve ölçeğin son hâli kapsam geçerlik oranlarına göre hazırlanır.

Bu bağlamda, ilk önce alanında uzman 51 kişilik uzman grubuna aday ölçek gönderilmiş ve 10 uzman aday ölçek için görüş bildirmiştir. Maddelere ilişkin uzman görüşlerinin doğru bir şekilde değerlendirebilmesi için kapsam geçerlik indeksi kullanılmış ve her bir maddenin anlaşılır olup olmadığını belirlemek için aday ölçek 0

puan ‘‘uygun değil’’, 1 puan ‘‘kalabilir ve 2 puan ‘‘uygun’’ Şeklinde uęlőü derecelendirme ۆlęeęi Şeklinde derecelendirilmiŐtir.

Kapsam geçerlik oranlarının hesaplama kolaylığı için Veneziano ve Hooper (1997) 0,05 anlamlılık dőzeyinde kapsam geçerlik ۆlőtlerini tablolaŐtırılmıŐtır (Yurdugöl, 2005). Tablo 3.9’da kapsam geçerlik ۆlütlerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3. 9. 0,05 anlamlılık dőzeyi için kapsam geçerlik ۆlütleri (Veneziano ve Hooper (1997)).

Uzman Sayısı	Minimum Değer	Uzman Sayısı	Minimum Değer
5	,99	13	,54
6	,99	14	,51
7	,99	15	,49
8	,78	20	,42
9	,75	25	,37
10	,62	30	,33
11	,59	35	,31
12	,56	40+	,29

Tablo 3.9.’da yer alan kapsam geçerlik oranları dikkate alınarak 10 kişilik bir uzman sayısı için ,05 anlamlılık dőzeyinde minimum ,62’lik değerin kapsam geğerliği için yeterli bir ۆlüt olacağı kararlaŐtırılmıŐtır.

Tablo 3. 10.’da uzmanların İŞ Güvencesi Algısı ۆleęi maddelerine ilişkin verdikleri değerlendirmeler yer almaktadır.

Tablo 3. 10. İş Güvenesi Algısı Ölçeği maddelerine ilişkin uzman görüşleri

İfade	Uygun değil (0)	Kalabilir (1)	Uygun (2)	Toplam uzman Sayısı
Madde 1	1	1	8	10
Madde 2	1		9	10
Madde 3		1	9	10
Madde 4	1	3	6	10
Madde 5		2	8	10
Madde 6	1	2	7	10

Tablo 3.10.'da 10 kişilik bir uzman grubunun ölçekteki her bir maddeye ilişkin görüşleri yer almaktadır. Uzman görüşlerine göre her bir maddeye “uygun” ve “kalabilir” şeklinde görüş bildiren uzmanların görüşleri “gerekli” olarak kabul edilmiştir. Madde 1, Madde 2, Madde 4 ve Madde 6 için birer uzman olumsuz görüş bildirmiştir. Aşağıda ölçeğin kapsam geçerlik oranlarının hesaplanmasına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Kapsam geçerlik oranı her bir madde için maddeye “gerekli” görüş belirten uzman sayısının, maddeye görüş bildiren uzman sayısı oranının 1 eksiği ile hesaplanmaktadır.

$$\text{Kapsam Geçerlik Oranı: } \frac{\text{Gerekli görüş bildiren uzman sayısı (n)} - 1}{\text{Maddeye ilişkin görüş bildiren toplam uzman sayısının oranı (N/2)}} \quad (\text{KGO})$$

Tablo 3.11.'de uzman görüşlerine göre İş Güvenesi Algısı Ölçeği maddelerine ilişkin kapsam geçerlik oranlarının hesaplanmasına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3. 11. İş Güvencesi Algısı Ölçeği maddelerine ilişkin kapsam geçerlik oranlarının hesaplanması

İfade	n	N	(n-N/2-1)	Kapsam geçerlik oranı	Kapsam geçerlik ölçütü	Karar
Madde 1	9	10	9/5-1	,80	,62	Kabul
Madde 2	9	10	9/5-1	,80	,62	Kabul
Madde 3	10	10	10/5-1	1,00	,62	Kabul
Madde 4	9	10	9/5-1	,80	,62	Kabul
Madde 5	10	10	10/5-1	1,00	,62	Kabul
Madde 6	9	10	9/5-1	,80	,62	Kabul

Tablo 3.11.'de 10 kişilik bir uzman sayısı için 0.05 anlamlılık düzeyinde minimum ,62'lik değerin kapsam geçerliği için yeterli bir ölçüt olacağı kabul edilmiş ve bu ölçüte dayalı olarak karar verilmiştir. Uzmanların yarısı maddeye gerekli şekilde görüş bildirdiklerinde KGO=0, yarısından fazlası gerekli şekilde görüş bildirdiklerinde KGO>0 ve yarısından fazlası uygun değil şeklinde görüş bildirdiklerinde KGO<0 değerlerini alacaktır ve KGO değerleri negatif ya da sıfır değerini aldığı anda ölçekten ilk elenmesi gereken maddeler olacaktır (Yurdugül, 2005). KGO sıfırdan büyük değer aldığı anda 0.05 anlamlılık düzeyinde kapsam geçerlik ölçütlerine göre karar verilmelidir. Bütün maddeler 0.05 anlamlılık düzeyinde ,62'lik kapsam geçerlik ölçütünden yüksek düzeydedir. Ancak Madde 4 için 6 uzman uygun şekilde görüş bildirirken, 3 uzmanında da kalabilir şekilde görüş bildirdiği dikkate alınarak Madde 4'ün ,05 anlamlılık düzeyinde ,62'lik kapsam geçerlik ölçütüne uyması ve uzmanların uygun ve kalabilir şeklindeki görüşlerinin gerekli olarak kabul edilmesi ile Madde 4'ün ölçekte kalmasına karar verilmiştir.

6 maddelik aday ölçeğin hedef araştırma kitlesi tarafından dilsel olarak değerlendirilmesi ve anlaşılmayan maddeler var ise düzeltilmesi için 10 kişilik öğretmen grubu ile birebir görüşmeler yapılmış ve ayrıca 2 Türkçe öğretmenin görüşleri alınarak 6 maddelik aday ölçeğin anlaşılır ve dilsel geçerliğinin olduğu belirlenmiştir.

Kapsam geçerlik oranları ölçütlerine göre hazırlanan nihai form tarafsız seçilen örnekleme uygulanır ve uygulanan forma verilen cevaplar için faktör analizi uygulanır (Büyüköztürk, 2002). Bu noktadan hareketle, kamu devlet okullarında görev yapan öğretmenlere nihai form uygulanmıştır. Formun uygulanacağı örneklem grubu için Büyüköztürk (2002) faktörler belirgin ve güçlü olduğunda ve değişken sayısının fazla olmadığı durumlarda literatürde örneklem büyüklüğünün 100 ila 200 arasında olmasının yeterli olacağını, Kline (1994) 200 kişilik örneklem sayısının yeterli olacağını hatta faktör yapısının az olduğunda örneklem sayısının 100'e kadar bile düşürülebileceğini fakat en doğru sonuçları elde edebilmek için büyük örneklem grubu ile çalışmanın faydalı olacağını belirtmektedir. Nunually (1978) örneklem sayısı madde sayısının 10 katı olması gerektiğini, Gorusch (1983) ise 15 katı olması gerektiğini belirtmektedirler. Bu bilgiler ışığında örneklem sayısının 200 olmasının yeterli olacağı düşünülmüş ve kamu okullarında görev yapan 200 öğretmen örneklem sayısı olarak belirlenmiştir ve aday ölçek örneklem grubuna gönderilmiştir. Ancak hatalı ve eksik doldurulan ölçekler araştırılmaya dâhil edilmemiş ve hatasız ve tam doldurulan 187 ölçek araştırılmaya dâhil edilmiştir. Çalışma grubundaki katılımcıların %40,6'sı erkek, %59,4'ü kadın; %49,7'si bekar, %50,3'ü evli; %57,8'i lisans, %42,2'si lisansüstü; %47,1'i sendikası, %52,9'u sendikalı; meslekteki toplam hizmet süreleri %39'u 5 yıl ve daha az, %25,1'i 6-10 yıl, %16'sı 11-15 yıl, %17,6'sı 16-20 yıl ve %2,1'i ise 21-24 yıldır ve yaş grupları %45,5'i 21-30; %38,5', 31-40; %14,4'ü 41-50 ve %1,6'sı 51-60 yaş aralığındadır. Toplanan veriler SPSS for Windows 22.0 programı ile analiz edilmiştir.

3.3.3.5. Yapı geçerliği

Yapı geçerliği, ölçek maddelerinin ölçmek istediği özellikleri ne kadar ölçtüğünü ifade eder (Büyüköztürk, 2009). Yapı geçerliğini test etmek için faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Faktör analizi için iki yöntem kullanılmaktadır: Birincisi, yeni bir ölçek geliştirme sürecinde ve bir dilden farklı bir dile çevrilmiş ölçek için yapılan açıklayıcı ya da keşfedici faktör analizi. İkincisi ise daha önce kullanılmış bir ölçeğin özgün yapısına ne derece uyduğunu ya da uymadığını denetleyen doğrulayıcı faktör analizi yöntemidir (Suhr, 2006). Araştırmada yeni bir ölçek geliştirme çalışması

yapıldığından açımlayıcı faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sayesinde taslak ölçeğin yapı geçerliği ve oluşan faktör grupları saptanmıştır.

Geliştirilen İş Güvencesi Algısı Ölçeği'nin madde ayırt edicilik gücünü belirlemek amacıyla alt % 27'lik ve üst %27'lik grupların madde puanlarındaki farkın anlamlılığını test etmek için bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Her bir madde için puanlar büyükten küçüğe doğru sıralanmış ve alt-üst %27'lik gruplar belirlenmiştir. 187 kişilik bir örneklem için %27'lik alt grup için 50, %27'lik alt üst grup için 50 kişi olarak belirlenmiştir ve belirlenen her bir madde için alt ve üst grupların ortalamaları arasında bir fark olup olmadığına bakılmıştır. Tablo 3.12.'de İş Güvencesi Algısı Ölçeği'nin %27'lik alt-üst grup farkına ilişkin bağımsız t testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3. 12. İş Güvencesi Algısı Ölçeği'nin %27'lik alt-üst grup farkına ilişkin bağımsız t testi sonuçları

Ölçek maddeleri	Grup	N	\bar{x}	p	df	T
Yeterli iş güvencesine sahibim.	Alt	50	1,62	,00	98	-27,18
	Üst	50	4,72	,00	98	
Keyfi olarak işten çıkarılmam söz konusu olmaz.	Alt	50	2,30	,00	98	-11,60
	Üst	50	4,90	,00	98	
İşten çıkarılma korkusu yaşamıyorum.	Alt	50	2,60	,00	98	-11,86
	Üst	50	4,92	,00	98	
Sahip olduğum hak ve yükümlülüklerime uygun çalıştığımda işten atılmam.	Alt	50	2,70	,00	98	-10,06
	Üst	50	4,90	,00	98	
Bu örgütte ömür boyu iş garantimin olduğunu düşünüyorum.	Alt	50	1,88	,00	98	-8,72
	Üst	50	3,96	,00	98	
Kanunda belirtilen hâller dışında işime son verilmez.	Alt	50	2,50	,00	98	-9,24
	Üst	50	4,60	,00	98	

Tablo 3.12. incelendiğinde, $p < ,01$ olduğundan alt-üst %27'lik bağımsız t testi sonuçlarına göre gruplar arasında anlamlı farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, İş Güvenesi Algısı Ölçeği'nin ayırt etmede yeterli olduğu söylenebilir.

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity testi kullanılarak verilerin faktör analizi için uygunluğunu ölçmek amaçlanmıştır. Tablo 3.13.'te KMO ve Bartlett Sphericity Testi sonucu elde edilen veriler yer almaktadır.

Tablo 3. 13. İş Güvenesi Algısı Ölçeği'nin Kaiser-Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett's Sphericity testi sonuçları

Kaiser-Meyer Olkin Testi (KMO)	,87
Bartlett Küresellik Testi	811,911 15 ,000

Tablo 3.13. incelendiğinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi değeri ,87 ve Bartlett's Sphericity testi değeri 811,911 ve ($p < ,000$) olarak bulunmuştur. Bu bağlamda, KMO testinin ,60'dan yüksek çıkması ve Bartlett's Sphericity testi $p \leq ,05$ olduğundan veri dizisinin faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2009).

KMO değerinin 1'e yaklaştıkça mükemmel, ,50'nin altına düştüğünde ise kabul edilemez olduğu ifade edilmektedir (Tavşancıl, 2010). Bu bağlamda, veri dizisinin KMO değerinin ,87 olduğu dikkate alındığında KMO değeri iyi düzeydedir.

Tablo 3.14.'te İş Güvenesi Algısı Ölçeği'nin ortak varyanslık değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 3. 14. İş Güvencesi Algısı Ölçeği'nin ortak varyans değerleri

İş Güvencesi Algısı Ölçeği maddeleri	Ortak varyans
1. Yeterli iş güvencesine sahibim	,55
2. Keyfi olarak işten çıkarılmam söz konusu olmaz	,73
3. İşten çıkarılma korkusu yaşamıyorum	,75
4. Bu örgütte ömür boyu iş garantimin olduğunu düşünüyorum	,64
5. Kanunda belirtilen haller dışında işime son verilmez	,79
6. Sahip olduğum hak ve yükümlülükler uygun çalıştığımda işten atılmam	,80

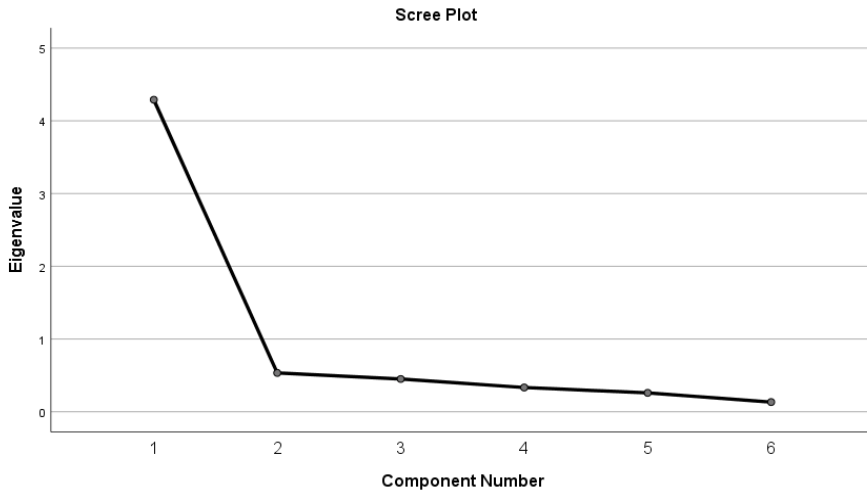
Tablo 3.14. her bir faktörün toplam faktörün ne kadarını etkilediğini göstermektedir. Faktörlerin ortak varyans değerleri incelendiğinde, ,30'un altındaki maddelerin ölçekten çıkarılması gerekir. Ancak, tablo incelendiğinde ,30'un altında değer alan madde bulunmadığından hiçbir madde ölçekten çıkarılmamıştır. ,80'lik değeri ile toplam faktörü en çok etkileyen madde 6. Madde iken ,64'lük değeri alan 4. madde toplam faktörü en az etkileyen maddedir.

Tablo 3.15.'te İş Güvencesi Algısı Ölçeği'nin faktör analizi ve düzeltilmiş madde toplam korelasyonları yer almaktadır.

Tablo 3. 15. İş Güvencesi Algısı Ölçeği'nin faktör analizi sonuçları ve düzeltilmiş madde toplam korelasyonları

İş Güvencesi Algısı Ölçeği maddeleri	Faktör yükleri	Düzeltilmiş madde Toplam korelasyonları
1. Yeterli iş güvencesine sahibim	,74	,65
2. Keyfi olarak işten çıkarılmam söz konusu olmaz	,85	,78
3. İşten çıkarılma korkusu yaşamıyorum	,86	,80
4. Bu örgütte ömür boyu iş garantimin olduğunu düşünüyorum	,80	,71
5. Kanunda belirtilen haller dışında işime son verilmez	,89	,82
6. Sahip olduğum hak ve yükümlülükler uygun çalıştığımda işten atılmam.	,89	,84
Özdeğer		4,29
Açıklanan Toplam Varyans (%)		71,49

Tablo 3.15.'te toplam madde korelasyonları incelendiğinde; ,30'dan yüksek değer alan maddelerin geçerli olduğu kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2002). Ölçekte yer alan maddelerin madde toplam korelasyonlarının ,65 ile ,84 arasında değer aldığı görülmektedir. Bu bağlamda, ölçekte yer alan bütün maddelerin ölçülme istenen özelliği ayırt etmede yeterli olduğu söylenebilir. Tabloda açıklanan varyansın %71,49 olduğu görülmekte ve açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olması yeterli görülmektedir (Tavşancıl, 2010). Toplam açıklanan varyansa bakıldığında ölçekte özdeğeri 1'den büyük bir faktör bulunmaktadır. Faktör sayısı belirlenirken özdeğerler ve faktör yükleri dikkate alındığında ölçeğin tek faktörlü olduğu görülmektedir. Şekil 3.2.'de faktör analizine ait özdeğer çizgi grafiği yer almaktadır.



Şekil 3. 2. İş Güvenesi Algısı Ölçeği özdeğer çizgi grafiği

Şekil 3.2.'de İş Güvenesi Algısı Ölçeği'nin özdeğer çizgi grafiği incelendiğinde, dikey eksen ölçeğin öz değerlerini, yatay eksen ise faktörleri gösterir. Şekildeki her bir nokta bir faktörü ifade eder. Şekildeki yatay çizgiler faktörlerin varyanslarının katkılarının birbirine yakınlığını ifade eder (Büyüköztürk, 2002). Ölçeğin kaç faktörlü olduğuna, eğimin düzleştiği noktadan itibaren karar verilir. Bu noktadan hareketle, özdeğerlerin yataylaştığı noktaya kadar olan faktörler ölçeğin kaç faktörlü olduğunu göstermektedir. Ölçeğin ikinci noktadan sonra düzleştiği görülmekte ve ölçeğin tek faktörlü olduğu gözlemlenmektedir.

İş Güvenesi Algısı Ölçeği'nin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Tablo 3.16.'da Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayısına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

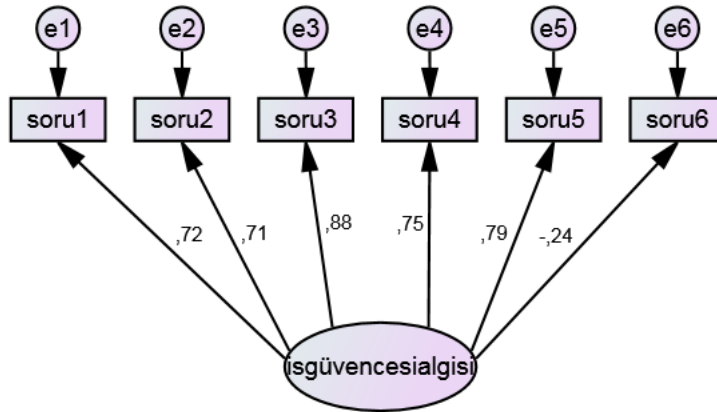
Tablo 3. 16. İş Güvenesi Algısı Ölçeği'nin güvenilirlik katsayısı

Ölçek	Cronbach's Alpha
İş Güvenesi Algısı	,91

Tablo 3.16.'da İş Güvenesi Algısı Ölçeği'nin güvenilirlik düzeyi incelendiğinde, Kalaycı (2008)'in değerlendirme kriterlerine göre;

İş Güvenesi Algısı Ölçeği'nin ($\alpha=,91$) yüksek derecede güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

Açımlayıcı faktör analizi yapıldıktan sonra yapı geçerliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, gizil ve gözlenen değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koyan yapısal eşitlik modellerinin bir çeşididir (Çapık, 2014). Uyum, bir modelin varyans kovaryans matrisini yeniden üretebilme kabiliyetidir (Erkorkmaz, Etikan, Demir, Özdamar ve Sanisoğlu, 2013). Keşfedici faktör analizi ile 6 madde ve tek boyutlu olarak tespit edilen İş Güvenesi Algısı Ölçeği'nin faktöryel yapısı AMOS 23 programı kullanılarak test edilmiştir. İş Güvenesi Algısı Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin parametre değerlerinin gösterildiği path şeması Şekil 3.3.'te yer almaktadır.



Chi-Square=15,625 RMSEA=,05 df=1,736 GFI=,987 AGFI= ,949 CFI=,988 NFI=,971 IFI=,988

Şekil 3. 3. İş güvenencesialgisi ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi diyagramı

Modelin uyumluluğunu uyum iyiliği indeksleri gösterir. Bu çalışmada uyum iyiliği indekslerinden χ^2 , χ^2/sd , CFI, GFI, AGFI, RMSEA, CFI, IFI, NFI, NNFI(TLI), ve RFI uyum indeksleri kullanılmış ve bu uyum iyiliği indekslerine ilişkin bilgiler Tablo 3.17.'de yer almaktadır.

Tablo 3. 17. Doğrulayıcı faktör analizinde kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve kabuledilebilirlik değerleri

İndeks	Kabul Edilebilir Değer	Model
Mutlak Uyum İyiliği Değerleri		
χ^2 (Ki Kare)		15,62
χ^2/sd (Ki-kare / serbestlik derecesi)	$2 \leq \chi^2/df \leq 5$	1,73
GFI (Uyum iyiliği indeksi)	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$,97
AGFI (Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi)	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$,94
RMSEA (Yaklaşık hataların ort. karekökü)	$0.08 \leq RMSEA \leq 0.10$,05
Artan Uyum İyiliği Değerleri		
CFI (Karşılaştırmalı uyum indeksi)	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$,98
IFI (Fazlalık uyum indeksi)	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$,98
NFI (Normlaştırılmış uyum indeksi)	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$,97
NNFI (TLI) (Normaştırılmamış uyum indeksi)	$0.90 \leq NNFI (TLI) \leq 0.95$,97
RFI (Görel uyum indeksi)	$0.85 \leq RFI \leq 0.90$,95

Tablo 3.17.'de yer alan Ki kare testi (χ^2), gözlenen ve beklenen frekanslar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı temeline dayanır ve uygunluk testinde gözlenen bir değişkenin beklenen bir dağılıma uygunluğunu test eder (Güngör ve Bulut, 2008). χ^2 değeri doğrulayıcı faktör analizinin yapıp yapılamayacağını belirler (Şimşek, 2007). χ^2 değeri örneklem büyüklüğünden etkilenmekte ve örneklem büyüklüğü arttıkça artmaktadır (Kline,2005). χ^2 /sd Ki Karenin serbestlik derecesine bölünmesi ile elde edilen bir değerdir ve değer 2 ila 3 arasında değer alması gerektiği ancak 5 veya altında bir değer aldığı da kabul edilebilir bir değerdir (Şimşek, 2007). GFI değeri modelin örneklemdeki kovaryans matrisini ölçme düzeyini ve modelin ≥ 90 olması modelin iyiliğini gösterir. AGFI değerinin ≥ 90 üzerinde olması gerekir ve 0-1 arasında değerler alır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). RMSEA $\leq ,05$ ise iyi uyumun, $,05 \leq \text{RMSA} \leq ,08$ arasında ise yeterli uyumun, $,08 \leq \text{RMSA} \leq ,10$ arasında ise kabul edilebilir uyumun, $\text{RMSA} \geq ,10$ ise kabul edilemez uyumun göstergesidir. CFI değeri 0 ile 1 arasında değer alır ve $\text{CFI} \geq ,90$ ise kabul edilebilir uyumun, $\text{CFI} \geq ,97$ ise iyi uyumun göstergesidir. IFI artan uyum indeksini ifade eder ve $\text{IFI} \geq ,90$ ise kabul edilebilir uyum, $\text{IFI} \geq ,95$ ve üstü ise mükemmel uyumun göstergesidir (Kline, 2005). NNFI (TLI) değeri 0 ile 1 arasında değer almaktadır ancak bu değer normlaştırılmamış bir uyum indeksi olduğundan bazen bu değer aralığından da farklı değerler alır. NNFI (TLI) $\geq ,95$ ise kabul edilebilir uyum, NNFI (TLI) $\geq ,97$ ise iyi uyumun göstergesidir (Kline, 2005). RFI değeri 0 ile 1 arasında değer alır ve $\text{RFI} \geq ,85$ ise kabul edilebilir uyumun, $\text{RFI} \geq ,90$ ise iyi uyumun göstergesidir (Ayyıldız ve Cengiz, 2006). Tablo 3.17.'de İş Güvencesi Algısı Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, bu modelin kuramsal ve istatistiksel olarak uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri, 2018–2019 Eğitim-Öğretim yılı Amasya il merkezinde devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinden toplanmıştır. Araştırmanın amaçlanan evrene uygulanabilmesi için Amasya Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izin alınarak evrende yer alan Amasya il merkezinde bulunan 14 ilkokulda görevli

yöneticilere alınan izinler doğrultusunda yapılacak çalışma anlatılmış ve online olarak hazırlanan ölçeklerin okulların iletişim sağladığı platformda paylaşılması sağlanmıştır. 13 okulun iletişim sağladığı bir programın bulunduğu ancak bir okulun herhangi bir iletişim sistemi kullanmadığını bildirmesi üzerine bu okulda görev yapan öğretmenlere ölçekler okul yöneticisi tarafından mail olarak iletilmiştir. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun yönergesi doğrultusunda araştırmanın yürütüleceği belirtilmiştir. Araştırma ölçekleri Amasya il merkezinde görev yapan 247 sınıf öğretmenine ulaştırılmıştır ve araştırma evreninin en yüksek sayıda temsil edilebilmesi 211 sınıf öğretmenin gönüllü olarak katılması sağlanmıştır. Hatalı ve eksik doldurulan herhangi bir ölçek bulunmadığından 211 ölçek ile analiz yapılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 22 ve AMOS 23 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde; yüzde (%), frekans (f), aritmetik ortalama (X), standart sapma (Ss) teknikleri kullanılmıştır. Araştırma değişkenleri için Kormogrov Smirnov-Normal Dağılım testi uygulanmış, ölçek ve alt boyut puanlarının normallik sınamasında verilerin normal dağılım olup olmadığını belirlemek için çarpıklık ve basıklık katsayısına bakılmıştır. İki değişken arasındaki ilişkiyi yorumlamak için basit korelasyon teknikleri kullanılmıştır. İki değişkenin ilişki düzeyini ve yönünü saptamak için dağılımın normalliği karşılması nedeniyle Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Pearson korelasyon analizi ve regresyon analizi ile bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki ve etki test edilmiştir. Mesleki benlik saygısı üzerinde iş güvencesi algısının doğrudan etkileri ve örgütsel muhalefet üzerinden dolaylı etkilerinin ortaya konmasında Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kurularak yol (path) analizi yapılmıştır. Son olarak, örgütsel muhalefetin aracılık etkisinin olup olmadığını test etmek için YEM analizinden faydalanılmıştır.

Araştırmada kullanılan Mesleki Benlik Saygısı, Örgütsel Muhalefet ve İş Güvencesi Algısı ölçeklerinin puanlanmasına ilişkin kriterler Tablo 3.18.'de yer almaktadır.

Tablo 3. 18. Mesleki Benlik Saygısı, Örgütsel Muhalefet ve İş Güvencesi Algısı ölçeklerinin değerlendirilmesine ilişkin kriterler

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Hiç Katılmıyorum	1	1,00–1,79	Çok düşük
Katılmıyorum	2	1,80–2,59	Düşük
Kararsızım	3	2,60–3,39	Orta
Katılıyorum	4	3,40–4,19	Yüksek
Kesinlikle Katılıyorum	5	4,20–5,00	Çok Yüksek

Tablo 3.19.'de araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki düzeylerinin değerlendirilmesine ilişkin kriterler yer almaktadır.

Tablo 3. 19. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki düzeyinin değerlendirilmesine ilişkin kriterler (Büyüköztürk, 2009)

R	İlişki
0,26–0,49	Düşük
0,50–0,69	Orta
0,70–1,00	Yüksek

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında ,05 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Tablo 3. 20.'de Mesleki Benlik Saygısı, Örgütsel Muhalefet ve İş Güvencesi Algısı ölçeklerinin güvenilirliklerinin değerlendirilmesine ilişkin kriterler yer almaktadır.

Tablo 3. 20. Mesleki Benlik Saygısı, Örgütsel Muhalefet ve İş Güvencesi Algısı ölçeklerinin güvenilirliklerinin değerlendirilmesine ilişkin kriterler (Kalaycı, 2008).

Güvenirlilik Katsayısı	Güvenirlilik Düzeyi
$0,00 \leq \alpha < 0,40$	Güvenilir değil
$0,40 \leq \alpha < 0,60$	Düşük güvenirlikte
$0,60 \leq \alpha < 0,80$	Oldukça güvenilir
$0,80 \leq \alpha < 1,00$	Yüksek derecede güvenilir

Tablo 3. 21.'de İş Güvencesi Algısı Ölçeği'nin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi değerlerinin faktör analizi için uygunluğunun değerlendirilmesine ilişkin kriterler yer almaktadır.

Tablo 3. 21. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonuçlarının değerlendirilmesine ilişkin kriterler (Büyüköztürk, 2009).

KMO	Uygunluk
$1,00 \leq KMO \leq 0,90$	Mükemmel
$0,90 < KMO \leq 0,80$	İyi
$0,80 < KMO \leq 0,70$	Orta
$0,70 < KMO \leq 0,60$	Zayıf
$0,60 < KMO$	Kötü

Sınıf öğretmenlerinin görüşleri ile demografik değişkenler arasındaki farkın anlamlılığı belirlenirken, sınıf öğretmenlerinden elde edilen verilere normallik testi uygulanmıştır ve çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine göre elde edilen değerlerin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır.

Tablo 3.22'de Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği ve alt boyutları, Örgütsel Muhalefet Ölçeği ve alt boyutları ve İş Güvencesi Algısı Ölçeği'ne ait betimsel istatistikler, çarpıklık ve basıklık değerleri yer almaktadır.

Tablo 3. 22. Mesleki Benlik Saygısı, Örgütsel Muhalefet ve İş Güvencesi Algısı ölçeklerine ait çarpıklık ve basıklık değerleri

Ölçekler ve Alt Boyutları	N	\bar{x}	Ortanca	Çarpıklık	Basıklık
Mesleki Benlik Saygısı Toplam	211	4,40	4,46	-1,43	2,02
Mesleği Kabul	211	4,36	4,50	-1,52	2,27
Mesleğin Değeri	211	4,48	4,60	-1,25	2,51
Mesleğin İşlevselliğine İnanç	211	4,34	4,33	-,96	,78
Örgütsel Muhalefet Toplam	211	3,70	3,73	-,07	,14
Dikey Muhalefet	211	3,84	3,87	-,29	-,22
Yatay Muhalefet	211	3,55	3,57	,11	,01
İş Güvencesi Algısı Toplam	211	3,74	3,83	-,54	-,25

Tablo 3.22. incelediğinde ortalama ve ortanca (medyan) değerlerinin birbirine yakın değerler aldığını, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin ise çarpıklık (-1,52) ve basıklık (2,51) değerlerinin arasında değerler aldığı görülmektedir. Dağılımın normal kabul edilebilmesi için Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2010) değerlerin +1 ile -1 arasında kalmasının dağılımın normalden aşırı sapmadığının kanıtı olduğunu, Tabachnick ve Fidell (2013) homojen dağılım gösteren verilerin +1,5 ile -1,5 arasında olması gerektiğini, Kline (2011) verilerin normal dağılımının kontrolü için +2 ile -2 arasında olması gerektiğini, George ve Mallery (2010)'a göre normal dağılım için +2 ile -2 değerleri kabul edilebilir değerlerdir. Kline (2011) ve George ve Mallery (2010)'a göre normal dağılım için öngörülen +2 ve -2 değerleri ölçüt alınarak, normal dağılım eğrileri, Q-Q normal grafik dağılımları da incelenmiş ve verilerin normal dağıldığı kabul edilerek verilere parametrik testlerin uygulanması gerektiği tespit edilmiştir.

IV. BÖLÜM

4. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, verilerin betimsel istatistiklerine ve alt problemlere ilişkin bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi “Sınıf öğretmenlerinin; mesleki benlik saygısı, örgütsel muhalefet ve iş güvencesi algıları nedir?” şeklindedir.

Sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre mesleki benlik saygısı, örgütsel muhalefet ve iş güvencesi algısına ilişkin aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.1.’de yer almaktadır.

Tablo 4. 1. Sınıf öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı, örgütsel muhalefet ve iş güvencesine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Ölçekler ve Alt Boyutları	N	\bar{x}	Ss
Mesleki Benlik Saygısı Toplam	211	4,40	,42
Mesleği Kabul Alt Boyut	211	4,36	,49
Mesleğin Değeri Alt Boyut	211	4,48	,46
Mesleğin İşlevselliğine İnanç Alt Boyut	211	4,34	,51
Örgütsel Muhalefet Toplam	211	3,70	,57
Dikey Muhalefet Alt Boyut	211	3,84	,64
Yatay Muhalefet Alt Boyut	211	3,55	,63
İş Güvencesi Algısı Toplam	211	3,74	,69

Tablo 4.1.'de sınıf öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği toplamında ($\bar{x}=4,40$) ve alt boyutları olan Mesleği Kabul ($\bar{x}=4,36$), Mesleğin Değeri ($\bar{x}=4,48$) ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç ($\bar{x}=4,34$) alt boyutlarında görüşlerinin “Kesinlikle katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre İş Güvencesi Algısı Ölçeği toplamında ($\bar{x}=3,74$), Örgütsel Muhalefet Ölçeği toplamında ($\bar{x}=3,70$) ve alt boyutları olan Dikey Muhalefet ($\bar{x}=3,84$) ve Yatay Muhalefet ($\bar{x}=3,55$) alt boyutlarında görüşlerinin “Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Birinci alt probleme ilişkin elde edilen bulgular bağlamında; sınıf öğretmenlerinin çok yüksek düzeyde mesleklerine saygı ve değer verdikleri, önemli gördükleri, meslekleri ile gurur duydukları ve mesleklerinden memnun oldukları şeklinde yorumlanabilir. Sınıf öğretmenlerinin yüksek düzeyde iş güvencesi algısına sahip olduğu, işten çıkarılma korkusu yaşamadıkları ve sahip oldukları iş güvencelerinin kanunda belirtilen hâller dışında kendilerini koruyacağına dair inanç taşıdıkları şeklinde yorumlanabilir. Sınıf öğretmenlerinin yüksek düzeyde örgütsel muhalefet sergiledikleri ve özellikle dikey muhalefet sergilemeleri, farklı düşünce ve görüşlerini doğrudan okul yöneticilerine ilettikleri ve örgütlerinde bir problem ya da işlerin kötüye gittiğini gördüklerinde susmadıkları şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, okul yöneticilerinin de dikey muhalefeti destekliyor oldukları yorumu yapılabilir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemi “Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile örgütsel muhalefet algıları arasında bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile örgütsel muhalefete ilişkin algıları arasında bir ilişki olup olmadığının analiz edilmesi, her iki değişkenin de normalliği karşılaması ile Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı kullanılarak belirlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile örgütsel

muhalefete ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi sonuçları Tablo 4.2.'de yer almaktadır.

Tablo 4. 2. İş güvencesi algısı ile örgütsel muhalefet algısı arasındaki ilişkiye ilişkin Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi sonuçları

		Dikey Muhalefet	Yatay Muhalefet	Örgütsel Muhalefet Toplam
İş Güvencesi Algısı	r	,17*	,29**	,25**
	p	,01	,00	,00
	N	211	211	211

*p<,05, **p<,01

Tablo 4.2.'de sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi sonuçlarına göre pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=,25$; $p=,00<,01$). Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile örgütsel muhalefet algıları arasında ,25 oranında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır. İş güvencesi algısı ile Dikey Muhalefet ($r=,17$; $p=,01<,05$) ve Yatay Muhalefet ($r=,29$; $p=,00<,01$) alt boyutları arasında düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Yapılan çalışmalar, çalışanların muhalif ifadelerinin hem işe bağlılık hem de işten ayrılma niyeti ile ilgili olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışma arkadaşlarına ifade edilen yatay muhalefet işe bağlılık ile ilişkili iken, yönetim dışı izleyicilere ifade edilen muhalefet işten ayrılma niyeti ile ilişkilidir. Bu bağlamda, iş güvencesi algılarının yatay muhalefet algıları ile daha yüksek ilişkili çıkması, öğretmenlerin işe bağlılıklarının yüksek olması nedeniyle muhalif düşüncelerini yönetim ve okul dışı kişilerle paylaşmak yerine iş arkadaşlarıyla paylaştıkları şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, öğretmenlerin sahip oldukları iş güvencelerinin muhalif tavır sergilediklerinde kendilerini koruyacağına dair inançlarının düşük olması da öğretmenlerin iş güvencesi algılarının yatay muhalefet ile ilişkili olduğunu düşündürmektedir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları ile mesleki benlik saygıları arasında bir ilişki var mıdır? ”şeklindedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları ile mesleki benlik saygıları arasında bir ilişki olup olmadığının analiz edilmesi, her iki değişkenin de normalliği karşılaması ile Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı kullanılarak belirlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi sonuçları Tablo 4.3.’te yer almaktadır.

Tablo 4. 3. Örgütsel muhalefet algısı ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkiye ilişkin Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi sonuçları

		Mesleği Kabul	Mesleğin Değeri	Mesleğin İşlevselliğine İnanç	Mesleki Benlik Saygısı Toplam
Dikey Muhalefet	r	,15*	,15*	,28**	,20**
	p	,02	,02	,00	,00
	N	211	211	211	211
Yatay Muhalefet	r	,14*	,18**	,23**	,20**
	p	,03	,00	,00	,00
	N	211	211	211	211
Örgütsel Muhalefet Toplam	r	,16*	,18**	,29**	,22**
	p	,01	,00	,00	,00
	N	211	211	211	211

*p<,05, **p<,01

Tablo 4.3.’te sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi sonuçlarına göre pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=,22$; $p=,00<,01$). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları ile mesleki benlik saygıları arasında ,22 oranında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 4.3.'te görüldüğü üzere örgütsel muhalefetin Dikey Muhalefet alt boyutu ile mesleki benlik saygısının Mesleği Kabul ($r=,15$; $p=,02<,05$), Mesleğin Değeri ($r=,15$; $p=,02<,05$) ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç ($r=,28$; $p=,00<,01$) alt boyutları ve mesleki benlik saygısı toplam ($r=,20$; $p=,00<,01$) arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Örgütsel muhalefetin Yatay Muhalefet alt boyutu ile mesleki benlik saygısının Mesleği Kabul ($r=,14$; $p=,03<,05$), Mesleğin Değeri ($r=,18$; $p=,00<,01$), Mesleğin İşlevselliğine İnanç ($r=,23$; $p=,00<,01$) alt boyutları ve mesleki benlik saygısı toplam ($r=,20$; $p=,00<,01$) arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Örgütsel muhalefet toplam ile mesleki benlik saygısının Mesleği Kabul ($r=,16$; $p=,01<,05$), Mesleğin Değeri ($r=,18$; $p=,00<,01$), Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt ($r=,29$; $p=,00<,01$) alt boyutları ve mesleki benlik saygısı toplam ($r=,22$; $p=,00<,01$) arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Muhalif öğretmen davranışının, öğretmenlerin mesleklerini benimseme, değerli, saygın görme ve öğretmenlik mesleğinin insanlık için önemli işlevinin algılanmasında ilişkili bir kavram olduğu şeklinde yorumlanabilir. Muhalefet edebilen, düşüncesini özgürce açıklayabilen çalışanlar ve örgütlerinde bir problem gördüğünde müdahale edebilen çalışanların hem kendilerine hem de mesleklerine karşı saygı geliştirdikleri ifade edilebilir. Ayrıca hem dikey hem de yatay muhalefet boyutunun mesleki benlik saygısı ile ilişkili olması önemli bir bulgu olarak düşünülmektedir. Çünkü, yatay muhalefetin kuramsal olarak ihmâl edici bir davranış olarak ele alınması öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile ilişkili olmayacağı yönünde bir öngörü sağlıyor iken en az dikey muhalefet kadar ilişkili olması dikkate değer olarak yorumlanabilir. Yatay muhalefet davranışı ile muhalif düşüncelerin örgüt içindeki çalışanlara ifade ediliyor olması çalışanların güç birliği oluşturma çabalarından kaynaklanıyor olabilir. Bu tavır ile çalışanlar diğer örgüt elemanlarının da desteğini sağlayarak güç birliği içinde muhalefet etmek istiyor olabilirler ve bu tavır örgüte çözüm sunmak adına bir tavır olduğundan, öğretmenlerin mesleki benlik saygılarında bir artma sağladığını düşündürmektedir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygıları arasında bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygıları arasında bir ilişki olup olmadığının analiz edilmesi, her iki değişkenin de normalliği karşılması ile Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı kullanılarak belirlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi sonuçları Tablo 4.4.’te yer almaktadır.

Tablo 4. 4. İş güvencesi algısı ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkiye ilişkin Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi sonuçları

		Mesleği Kabul	Mesleğin Değeri	Mesleğin İşlevselliğine İnanç	Mesleki Benlik Saygısı Toplam
İş Güvencesi Algısı	r	,30**	,25**	,29**	,33**
	p	,00	,00	,00	,00
	N	211	211	211	211

**p<,01

Tablo 4.4.’te sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi sonuçlarına göre pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=,33$; $p=,00<,01$). Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygıları arasında ,33 oranında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır. İş güvencesi algısı ile Mesleği Kabul ($r=,30$; $p=,00<,01$) ve Mesleğin Değeri ($r=,25$; $p=,00<,01$) ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç ($r=,29$; $p=,00<,01$) alt boyutları arasında düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Bireyler meslek seçiminde bulunurken, mesleğin saygınlığı, sosyal güvencesi, geliri, iş güvencesi ve kendilerine sağlayacağı yaşam standartlarını da değerlendirerek meslek seçiminde bulunurlar. Meslek seçimine atfedilen değerler mesleki benlik saygısını da etkileyeceği düşünülmektedir. Bireye sağlanan iş güvencesi geleceğe güvenle bakma, geleceğe dair planların kurgulanmasında önemli bir kavram olarak ele alınabilir. Bireye feshi gerektirecek hâller dışında iş kaybı yaşamayacağına dair güven sağlanırsa, bireylerin mesleklerini değerli ve saygın görecekları beklenmektedir. Öğretmenlik mesleğinin ülkemizde tercih edilme nedenlerinden birinin de kamuda iş güvencesi sağlıyor olması da dikkate alındığında, öğretmenlere sağlanan iş güvencesinin öğretmenlerin mesleklerini kabullenme, mesleklerini değerli görme, mesleklerinin kapsayıcılığı ve insanlık için işlevini algılamaları ile ilişkili bir kavram olduğu şeklinde yorumlanabilir.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın beşinci alt problemi “Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları, örgütsel muhalefet algılarını anlamlı şekilde yordamakta mıdır?” şeklindedir.

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının örgütsel muhalefet algılarını etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları Tablo 4.5.’te yer almaktadır.

Tablo 4. 5. İş güvencesi algısının örgütsel muhalefeti etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	B	Standart Hata	β	t	F	p
İş Güvencesi Algısı	Örgütsel muhalefet	,20	,05	,25	3,78	14,30	,00**
		R= ,25		R ² =,06			

**p<,01

Tablo 4.5.'te sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları örgütsel muhalefet algılarını belirlemek için yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=14,30$; $p=,00<,01$). Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarındaki bir birimlik artış, örgütsel muhalefet algılarında ,20 birimlik düşük bir artış ile sonuçlanmaktadır ($B=,20$; $t=3,78$; $p=,00<,01$). Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları örgütsel muhalefet algılarını ,06 oranında açıklamaktadır ($R^2 =,06$).

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının örgütsel muhalefetin Dikey Muhalefet alt boyutunu etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları Tablo 4.6.'da yer almaktadır.

Tablo 4. 6. İş güvencesi algısının Dikey Muhalefet alt boyutunu etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	B	Standart Hata	β	t	F	p
İş Güvencesi Algısı	Dikey Muhalefet	,16	,06	,17	2,53	6,41	,01*
			R= ,17			R ² =,03	

* $p<,05$

Tablo 4.6'da sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının örgütsel muhalefetin Dikey Muhalefet alt boyutunu etkileme durumunu test etmek için yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=6,41$; $p=,01<,05$). Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarındaki bir birimlik artış dikey muhalefet algılarında ,16 birimlik artış meydana getirmektedir ($B=,16$; $t=6,41$; $p=,01<,05$). Ayrıca sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları dikey muhalefet algılarını ,03 oranında açıklamaktadır ($R^2 =,03$).

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının örgütsel muhalefetin Yatay Muhalefet alt boyutunu etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları Tablo 4.7.'de yer almaktadır.

Tablo 4. 7. İş güvencesi algısının Yatay Muhalefet alt boyutunu etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	B	Standart Hata	β	t	F	p
İş Güvencesi Algısı	Yatay Muhalefet	,26	,06	,29	4,41	19,48	,00**
			R= ,29			R ² =,08	

**p<,01

Tablo 4.7’de sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının örgütsel muhalefetin Yatay Muhalefet alt boyutunu etkileme durumunu test etmek için yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (F=19,48; p=,00<,01). Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarındaki bir birimlik artış yatay muhalefet algılarında ,26 birimlik artış meydana getirmektedir (B=,26; t=4,41; p=,00<,01). Ayrıca sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları yatay muhalefet algılarını ,08 oranında açıklamaktadır (R² =,08).

Örgüt üyeleri örgütte yasa dışı bir olay, olumsuz bir durum ya da etik dışı bir olay ile karşılaştıklarında bu durumu ifade edip etmeme ya da ifade edecek iseler nasıl ifade edeceklerine dair kendilerine bir muhalefet stratejisi belirlerler. Örgüt üyesi muhalif düşüncesini örgüte ilettiğinde örgüt tarafından olumlu olarak algılanacağını düşünüyor ise muhalif düşüncesini doğrudan yönetime iletir. Ancak muhalif tavrı örgüt tarafından yıkıcı algılanacak ise ya da bu muhalif tavrından dolayı misilleme ile karşılaşma riski var ise muhalif düşüncesini yönetime iletme yerine misillemeden kaçınarak örgüt içindeki arkadaşlarına iletir. Öğretmenlerin iş güvencesi algılarının yatay muhalefet algılarını dikey muhalefet algılarından yüksek düzeyde açıklaması, öğretmenlerin ihmâl davranışı sergilemeleri, yıkıcı olarak algılanma endişeleri ya da misillemeden kaçınıyor olmaları şeklinde yorumlanabilir. Kamu sektöründe muhalif tavırların ifade edilme seçeneği olsa da iş kaybı yaşanılacağı endişesi ile öğretmenlerin muhalif düşüncelerini iş arkadaşları ile paylaşmayı tercih ediyor oldukları yorumu da yapılabilir. Ayrıca, öğretmenlerin sadakatleri ya da güç birliği oluşturma çabaları da

yatay muhalefet sergilemelerine neden olabilir. Şöyle ki, örgüte sadık çalışanlar örgütü eleştirmek yerine destekleme yönünde bir tavır ortaya koyarlar ya da örgüt üyeleri örgütteki olumsuz olay ya da durum ile tek başlarına mücadele edemeyeceklerini düşünerek ilk önce olumsuz durumu örgütteki arkadaşlarına ifade ederek güç birliği oluşturmayı tercih edebilirler. Ek olarak, örgüt üyeleri sahip oldukları iş güvencelerinin muhalif tavır sergilediklerinde kendilerini koruyacağına dair inançlarının düşük olması, dikey muhalefet yerine yatay muhalefeti tercih edebileceklerini düşündürmektedir. Bireyin muhalif tavır sergilediğinde nicel olarak iş güvencesizliği hissetmese bile nitel iş güvencesizliği algısı taşıyor ise muhalif tavırlarını dikey ve açıkça ifade etmek yerine, yatay ve gizli olarak ifade etmeyi tercih edebilir.

4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın altıncı problemi “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları mesleki benlik saygılarını anlamlı şekilde yordamakta mıdır?” şeklindedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algılarının mesleki benlik saygılarını etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları Tablo 4.8.’de yer almaktadır.

Tablo 4. 8. Örgütsel muhalefetin mesleki benlik saygısını etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	t	F	p
Mesleki Benlik Saygısı	Örgütsel Muhalefet	,16	,05	,22	3,40	11,57	,00**
			R= ,22			R ² =,05	

**p<,01

Tablo 4.8.’de sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algılarının mesleki benlik saygılarını etkileme durumunu test etmek için yapılan basit regresyon modeli

istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=11,57$; $p=,00<,01$). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları bir puan arttığında bu artma mesleki benlik saygısı puanlarında ,16 birimlik düşük bir artma meydana getirmektedir ($B=,16$; $t=3,40$; $p=,00<,01$). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları mesleki benlik saygılarını ,05 oranında açıklamaktadır ($R^2=,05$).

Örgüt üyeleri bir örgütte bulunmayı sadece maddi güdüler nedeniyle tercih etmeyebilirler. Örgüt üyeleri insan olmanın da bir gereği olarak kendilerine saygı duyan, görüşlerini önemseyen ve düşüncelerini açıklamaktan korkmadıkları bir örgüt ortamında çalışmak isterler. Bu bağlamda, örgütteki çalışanları sadece maddi güdüler ile güdülemek yeterli görülmemelidir. Örgüt üyeleri meslekleri ile ilgili değerlendirmeler yaparlar, yaptıkları bu değerlendirmeler mesleki benlik saygısı düzeylerini belirler. Örgüt üyeleri buldukları örgütte olumsuz bir durum, yasa dışı bir eylem ya da etik dışı bir davranış veya aykırı düşüncelerini özgürce ifade edebiliyorlarsa, kendilerini güçlü bireyler olarak algılayabilirler ve güçlü, muhalefet edebilen çalışanların mesleklerinin farkındalığını kavramış, değerini bilen ve insanlık için işlevinin gereğine inandıkları ifade edilebilir.

Sınıf öğretmenlerinin dikey ve yatay muhalefet algılarının mesleki benlik saygısının Mesleği Kabul alt boyutunu etkilemesine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları Tablo 4.9.'da yer almaktadır.

Tablo 4. 9. Dikey ve Yatay muhalefet alt boyutlarının Mesleği Kabul alt boyutunu etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	t	F	p	R	R ²
Mesleği Kabul	Dikey Muhalefet	,11	,05	,15	2,25	5,06	,02*	,15	,02
	Yatay Muhalefet	,11	,05	,14	2,16	4,67	,03*	,14	,02

* $p<,05$

Tablo 4.9.'da sınıf öğretmenlerinin dikey ve yatay muhalefet algılarının mesleki benlik saygısının Mesleği Kabul alt boyutunu etkileme durumunu test etmek için yapılan basit regresyon modeli Dikey Muhalefet ($F=5,06$; $p=,02<,05$) ve Yatay Muhalefet ($F=4,67$; $p=,03<,05$) için istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin dikey muhalefet algıları bir puan arttığında bu artma mesleği kabul algılarında ,11 birimlik düşük bir artma meydana getirmektedir ($B=,11$; $t=2,25$; $p=,02<,05$). Sınıf öğretmenlerinin dikey muhalefet algıları mesleği kabul algılarını ,02 oranında açıklamaktadır ($R^2=,02$). Sınıf öğretmenlerinin yatay muhalefet algıları bir puan arttığında bu artma mesleği kabul algılarında ,11 birimlik düşük bir artma meydana getirmektedir ($B=,11$; $t=2,16$; $p=,03<,05$). Sınıf öğretmenlerinin yatay muhalefet algıları mesleği kabul algılarını ,02 oranında açıklamaktadır ($R^2=,02$).

Sınıf öğretmenlerinin dikey ve yatay muhalefet algılarının mesleki benlik saygısının Mesleğin Değeri alt boyutunu etkilemesine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları Tablo 4.10.'da yer almaktadır.

Tablo 4. 10. Dikey ve Yatay Muhalefet alt boyutlarının Mesleğin Değeri alt boyutunu etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	t	F	p	R	R ²
Mesleğin Değeri	Dikey Muhalefet	,11	,04	,15	2,28	5,21	,02*	,15	,02
	Yatay Muhalefet	,13	,05	,18	2,68	7,18	,00**	,18	,03

* $p<,05$, ** $p<,01$

Tablo 4.10.'da sınıf öğretmenlerinin dikey ve yatay muhalefet algılarının mesleki benlik saygısının Mesleğin Değeri alt boyutunu etkileme durumunu test etmek için yapılan basit regresyon modeli Dikey Muhalefet ($F=5,21$; $p=,02<,05$) ve Yatay Muhalefet ($F=7,18$; $p=,00<,01$) için istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin dikey muhalefet algıları bir puan arttığında bu artma mesleğin değeri algılarında ,11 birimlik düşük bir artma meydana getirmektedir ($B=,11$; $t=2,28$;

$p=,02<,05$). Sınıf öğretmenlerinin dikey muhalefet algıları mesleği kabul algılarını ,02 oranında açıklamaktadır ($R^2=,02$). Sınıf öğretmenlerinin yatay muhalefet algıları bir puan arttığında bu artma mesleğin değeri algılarında ,13 birimlik düşük bir artma meydana getirmektedir ($B=,13$; $t=2,68$; $p=,00<,01$). Sınıf öğretmenlerinin yatay muhalefet algıları mesleği kabul algılarını ,03 oranında açıklamaktadır ($R^2=,03$).

Sınıf öğretmenlerinin dikey ve yatay muhalefet algılarının mesleki benlik saygısının Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutunu etkilemesine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları Tablo 4.11.'de yer almaktadır.

Tablo 4. 11. Dikey ve Yatay Muhalefet alt boyutlarının Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutunu etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	t	F	p	R	R^2
Mesleğin İşlevselliğine İnanç	Dikey Muhalefet	,22	,05	,28	4,26	18,22	,00**	,28	,08
	Yatay Muhalefet	,19	,05	,23	3,50	12,30	,00**	,23	,05

** $p<,01$

Tablo 4.11.'de sınıf öğretmenlerinin dikey ve yatay muhalefet algılarının mesleki benlik saygısının Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutunu etkileme durumunu test etmek için yapılan basit regresyon modeli Dikey Muhalefet ($F=18,22$; $p=,00<,01$) ve Yatay Muhalefet ($F=12,30$; $p=,00<,01$) için istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin dikey muhalefet algıları bir puan arttığında bu artma mesleğin işlevselliğine inanç algılarında ,22 birimlik düşük bir artma meydana getirmektedir ($B=,22$; $t=4,26$; $p=,00<,01$). Sınıf öğretmenlerinin dikey muhalefet algıları mesleğin işlevselliğine inanç algılarını ,08 oranında açıklamaktadır ($R^2=,08$). Sınıf öğretmenlerinin yatay muhalefet algıları bir puan arttığında bu artma mesleğin işlevselliğine inanç algılarında ,19 birimlik düşük bir artma meydana getirmektedir ($B=,19$; $t=3,50$; $p=,00<,01$). Sınıf öğretmenlerinin yatay muhalefet algıları mesleğin işlevselliğine inanç algılarını ,05 oranında açıklamaktadır ($R^2=,05$).

Dikey muhalefet sergileyebilen örgüt üyelerinin örgüt yararını ve hakikati ortaya koymak adına dikey muhalefet sergiliyor olmaları kendi çıkarlarını düşünmediklerini göstermektedir. Bu bağlamda, örgütsel uygulama ve politikaları eleştirip, durumu düzeltmek adına kendinde insani, vicdani ve mesleki sorumluluk hissetmenin, öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin etki alanının kapsayıcılığını, işlevini, değerini ve mesleği kabul algılarını etkilediği şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, öğretmenlerin yatay muhalefet algıları da mesleği kabul, mesleğin değeri ve mesleğin işlevselliğine inanç algılarını etkilemektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin yatay muhalefet ile aslında örgütlerindeki olumsuz durum ve olayları değiştirme çabasında oldukları ancak zarar göreceklere algısı ile örgütte değişim yaratmayacak iş arkadaşlarına ifade etmeleri, güç birliği oluşturma çabalarından kaynaklanıyor olabileceğini düşündürmektedir. Öğretmenlerin örgütsel uygulama ve politikalar üzerinde değişim yaratma gayreti de mesleği kabul, mesleğin değeri ve mesleğin işlevselliğine inanç algılarında artma yarattığı şeklinde yorumlanabilir.

4.7. Yedinci Alt probleme ilişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın yedinci alt problemi ‘‘Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları, mesleki benlik saygılarını anlamlı şekilde yordamakta mıdır?’’ şeklindedir.

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının mesleki benlik saygılarını etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları Tablo 4.12.’de yer almaktadır.

Tablo 4. 12. İş güvencesi algısının mesleki benlik saygısını etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	B	Standart Hata	t	β	F	p
İş Güvencesi Algısı	Mesleki Benlik Saygısı	,20	,04	5,09	,33	25,91	,00**
		R= ,33		R ² =,11			

**p<,01

Tablo 4.12.'de sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının mesleki benlik saygılarını etkileme durumunun test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (F=25,91; p=,00<,01). Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algısı puanı bir birim arttığında bu artma sınıf öğretmenlerinin mesleki benlik saygılarında ,20 birimlik bir artış meydana getirmektedir (B=,20; t=5,09; p=,00<,01). Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları mesleki benlik saygılarını ,11 oranında yordamaktadır (R²=,11).

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği'nin alt boyutlarından Mesleği Kabul boyutunu etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları Tablo 4.13.'te yer almaktadır.

Tablo 4. 13. İş güvencesi algısının Mesleği Kabul alt boyutunu etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	B	Standart Hata	β	t	F	p
İş Güvencesi Algısı	Mesleği Kabul	,21	,04	,30	4,68	21,96	,00**
		R=,30		R ² =,09			

**p<,01

Tablo 4.13.'te sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının mesleki benlik saygısının Mesleği Kabul alt boyutunu etkileme durumun test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=21,96$; $p=,00<,01$). Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algısı puanı bir birim arttığında bu artma sınıf öğretmenlerinin mesleki benlik saygısının Mesleği Kabul alt boyutu puanında ,21 birimlik bir artış meydana getirmektedir ($B=,21$; $t=4,68$; $p=,00<,01$). Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları mesleki benlik saygılarını ,09 oranında yordamaktadır ($R^2=,09$).

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği'nin alt boyutlarından Mesleğin Değeri boyutunu etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları Tablo 4.14.'te yer almaktadır.

Tablo 4. 14. İş güvencesi algısının Mesleğin Değeri alt boyutunu etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	B	Standart Hata	β	t	F	p
İş Güvencesi Algısı	Mesleğin Değeri	,16	,04	,25	3,82	14,61	,00**
				R= ,25	R ² =,06		

**p<,01

Tablo 4.14.'te sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının mesleki benlik saygısının Mesleğin Değeri alt boyutunu etkileme durumun test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=14,61$; $p=,00<,01$). Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algısı puanı bir birim arttığında bu artma sınıf öğretmenlerinin mesleki benlik saygısının Mesleğin Değeri alt boyutu puanında ,16 birimlik bir artış meydana getirmektedir ($B=,16$; $t=3,82$; $p=,00<,01$). Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları mesleki benlik saygılarını ,06 oranında yordamaktadır ($R^2=,06$).

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği'nin alt boyutlarından Mesleğin İşlevselliğine İnanç boyutunu etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları Tablo 4.15.'te yer almaktadır.

Tablo 4. 15. İş güvencesi algısının Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutunu etkileme düzeyine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	B	Standart Hata	β	t	F	p
İş Güvencesi Algısı	Mesleğin İşlevselliğine İnanç	,22	,04	,29	4,52	21,48	,00**
			R= ,29			R ² =,08	

**p<,01

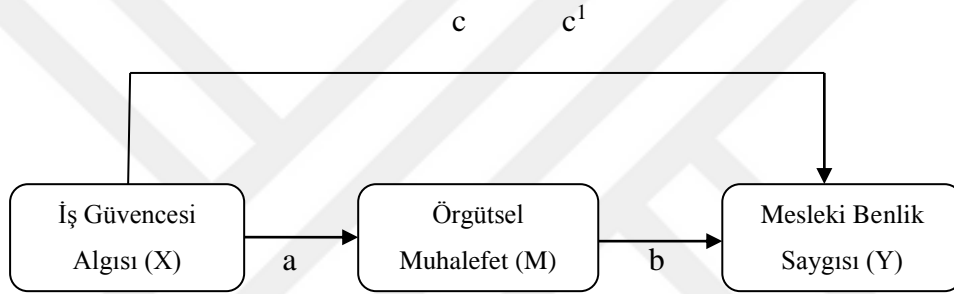
Tablo 4.15.'te sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının mesleki benlik saygısının Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutunu etkileme durumun test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (F=21,48; p=,00<,01). Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algısı puanı bir birim arttığında bu artma sınıf öğretmenlerinin mesleki benlik saygısının Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutu puanında ,22 birimlik bir artış meydana getirmektedir (B=,22; t=4,52; p=,00<,01). Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları mesleki benlik saygılarını ,08 oranında yordamaktadır (R²=,08).

Bir mesleğin seçiminde iş güvencesinin olması önemli bir mesleki değer olarak kabul edilmektedir. Özellikle ülkemizde çoğu insanın kamu sektöründe çalışmak istemesindeki en önemli nedenlerden birisi iş güvencesinin olmasıdır. İş güvencesi gibi bir mesleki değere atfedilen önem, bireyin mesleğine verdiği değeri de doğrudan etkileyebilir. Bu bağlamda, iş güvencesi algısının mesleki benlik saygısının ön koşulu olarak mesleği kabul, mesleğe verilen değer ve mesleğin işlevselliğine olan inancı da etkilediği şeklinde yorumlanabilir. İş güvencesi algısının mesleği kabul algısını daha yüksek düzeyde açıklaması, üniversite mezunu işsizliğin yüksek olduğu ülkemizde,

öğretmenlik mesleğinin iş güvencesi sağlıyor olması öğretmenlerin mesleklerini kabul algılarında artış sağladığı ifade edilebilir.

4.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın sekizinci alt problemi “Örgütsel muhalefet, iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide aracı bir değişken midir?” şeklindedir. Örgütsel muhalefetin iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide aracılık rolüne ilişkin model Şekil 4.1.’de yer almaktadır.

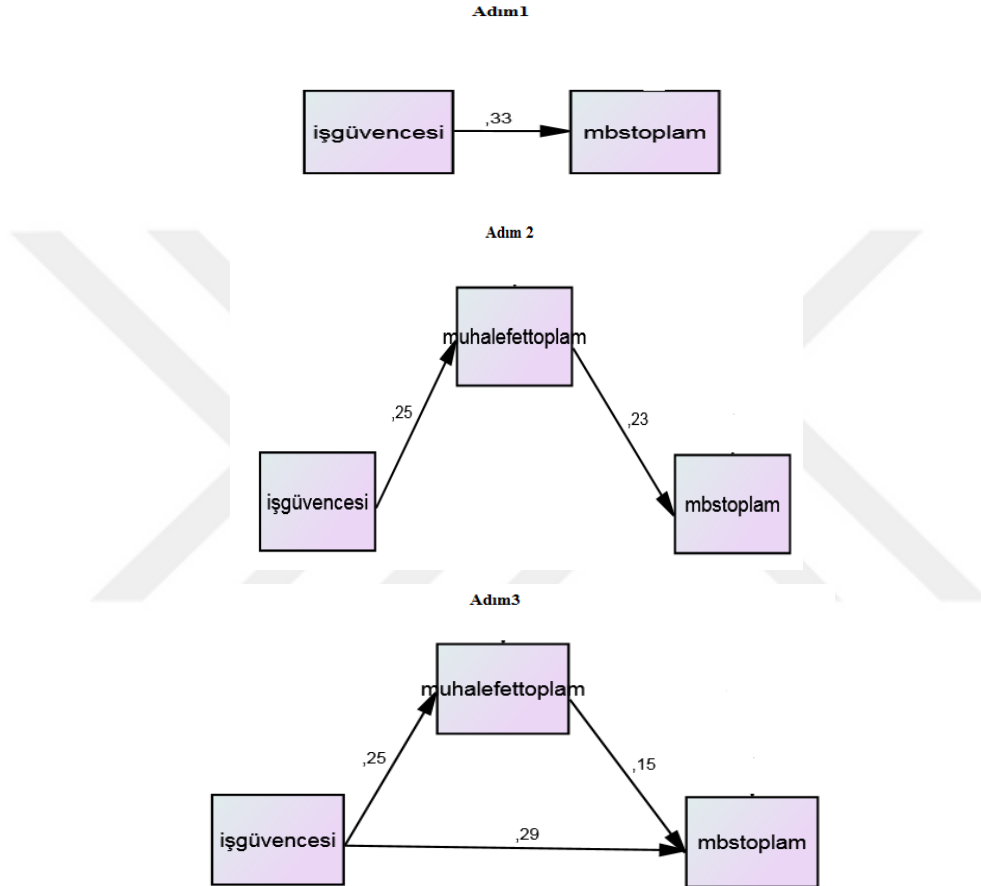


Şekil 4. 1. Örgütsel muhalefetin iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide aracılık rolüne ilişkin model

Şekil 4.1.’de örgütsel muhalefetin iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide aracılık etkisine yönelik a,b,c, c¹ yolları yer almaktadır. Şekilde iş güvencesi algısı (X) bağımsız değişkeni, mesleki benlik saygısı (Y) bağımlı değişkeni ve örgütsel muhalefet (M) aracı değişkeni temsil etmektedir.

1.	Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olması beklenir.	
2.	Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olması beklenir.	
3.	Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisi olması beklenir.	
4.	Bağımsız ve aracı değişkeninin, bağımlı değişkeni anlamsız yordaması tam aracılık etkisinden, etkinin azalması ise kısmi aracılık etkisinden kaynaklanmaktadır (Baron ve Kenny, 1986).	

Yapısal Eşitlik Modeli ile sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algısı ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık etkisini göstermek için yol (path) analizi yapılmıştır. İş güvencesi algısı ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık etkisini gösteren path analizi diyagramı Şekil 4.2.'de yer almaktadır.



Şekil 4. 2. İş güvencesi algısı ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık etkisini gösteren path analizi diyagramı

Şekil 4.2.'de iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık rolünü test etmek için Yapısal Eşitlik Modellemesi ile path analizi yapılmıştır. Path analizi ile ilk önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelenmiş ve iş güvencesinin örgütsel mesleki benlik saygısı üzerinde ($\beta=.33$) anlamlı bir etkisinin olduğu gözlenmiştir. Daha sonra aracı değişken modele eklendiğinde, iş güvencesinin mesleki benlik saygısı üzerindeki ($\beta=.29$) etkisinin

azaldığı gözlenmiştir. Ayrıca aracı değişken analize eklendiğinde iş güvencesinin mesleki benlik saygısı üzerindeki etkisinin azaldığı ve anlamlı etkinin devam ettiği görülmüştür. Sonuç olarak, iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin kısmi aracılık etkisinin olabileceği söylenebilir.

Araştırmada tasarlanan modele ilişkin standartlaştırılmış path analizi sonuçları Tablo 4.16.'da yer almaktadır

Tablo 4. 16. Araştırmada tasarlanan modele ilişkin standartlaştırılmış path analizi sonuçları

Yol (Path)	Standartlaştırılmış			t	p
	regresyon katsayıları	Standart Hata			
Mesleki benlik saygısı ← --- İş güvencesi	,33	,40	5,10	***	
Örgütsel Muhalefet ← --- İş güvencesi	,25	,55	3,79	***	
Mesleki benlik saygısı ← --- Örgütsel Muhalefet	,22	,50	3,41	***	
Mesleki benlik saygısı ← --- İş güvencesi	,29	,41	4,41	***	

*** p<,001

Tablo 4.16.'da araştırmada oluşturulan modele ilişkin standartlaştırılmış path katsayıları incelendiğinde iş güvencesinin mesleki benlik saygısına doğrudan etkisinin pozitif yönde ve anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta=,33$; $p<,001$). Ayrıca iş güvencesi örgütsel muhalefeti de pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta=,25$; $p<,001$). Örgütsel muhalefetin mesleki benlik saygısı üzerindeki etkisi incelendiğinde pozitif yönde ve anlamlı etkinin olduğu görülmektedir ($\beta=,22$; $p<,001$). Son olarak, iş güvencesi ve örgütsel muhalefet değişkenleri mesleki benlik saygısı değişkenini anlamlı olarak etkilemekte ve başta iş güvencesinin mesleki benlik saygısını etkileme düzeyinde ($\beta=,33$; $p<,001$) azalma olduğu görülmektedir ($\beta=,29$; $p<,001$). Bu sonucun örgütsel muhalefetin kısmi aracılık etkisinden kaynaklandığı ifade edilebilir.

Tablo 4.17.'de iş güvencesi algısı ve örgütsel muhalefet değişkenlerinin mesleki benlik saygısı değişkenine ilişkin doğrudan ve dolaylı etkilerinin yer aldığı analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 17. İş güvencesi algısı ile örgütsel muhalefetin mesleki benlik saygısı değişkenine doğrudan, dolaylı ve toplam etki sonuçları

Değişkenler	Mesleki Benlik Saygısı			Etki Türü
	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki	
İş güvencesi	,29***	,03**	,33***	Kısmi
Örgütsel Muhalefet	,15		,15	

p<,01 *p<,001

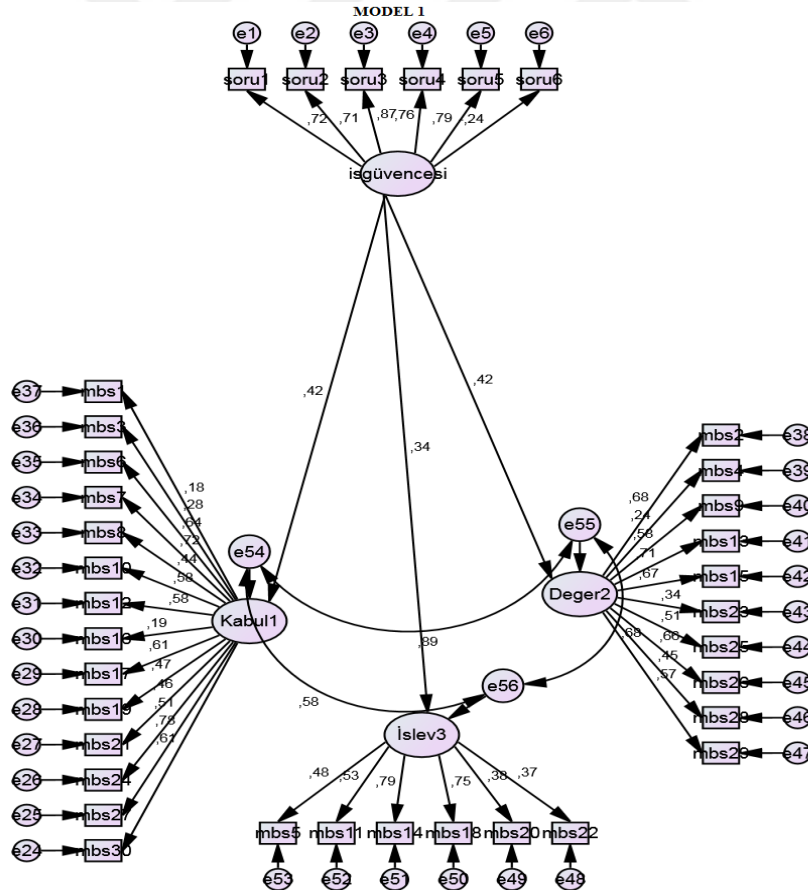
Tablo 4.17.'de örgütsel muhalefet, iş güvencesi algısı ile mesleki benlik saygısı arasında aracı değişken olarak tasarlanmıştır. Örgütsel muhalefet aracı bir değişken olarak incelendiğinde, iş güvencesi algısı ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkiye dolaylı katkısının (,03; p<,01) olduğu görülmektedir.

Modele göre, iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasındaki doğrudan ilişki katsayısı ,29'dur. Mesleki benlik saygısı ile iş güvencesi algısı arasındaki toplam etki katsayısının ,33 olduğu görülmektedir. İş güvencesi algısı ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkinin ,03'ü örgütsel muhalefetin dolaylı etkisinden kaynaklanmaktadır. Bu sonuçlar örgütsel muhalefetin aracı bir değişken olarak modele anlamlı bir katkısının olduğunu göstermektedir. Ayrıca Bootstrap Confidence güven aralığı için Two Tailed Significance (BC) değeri (,01; p<,05) olarak bulunmuştur. Bu bağlamda, iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin dolaylı etkisinin anlamlı olduğu söylenebilir.

İş yerindeki olumlu ya da olumsuz davranışların altında yatan nedenlerden biri iş güvencesi algısı olabilir. İş güvencesi sayesinde uzun süreli istihdam garantisine

sahip birey, haksız bir fesih ile karşılaşmayacağından emin ise muhalif tavır ve düşüncesini ifade etmekten kaçınmaz. Aksi takdirde işsizliğin yüksek olduğu, işten ayrılma maliyetin olduğu durumlarda düşüncesini açıkça ifade etmekten kaçınacak çalışanların sayısının azımsanmayacak kadar çok olabileceği ifade edilebilir. Çalışanlar iş güvencelerinden aldıkları güç sayesinde muhalif görüşlerini ifade etmekten çekinmezler ve muhalif görüş ve düşüncelerini özgürce açıklayabilen çalışanların mesleklerini daha saygın algıladıkları düşünülmektedir. Bu bulgu, iş güvencesinden alınan güç sayesinde muhalif tavır sergileme davranışının mesleki benlik saygısında bir artma yarattığı şeklinde yorumlanabilir.

İş güvencesinin mesleki benlik saygısının Mesleği Kabul, Mesleğin Değeri ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutları üzerindeki etkisini gösteren path analizi diyagramı Şekil 4.3.'te yer almaktadır.



Şekil 4. 3. İş güvencesinin mesleki benlik saygısının alt boyutları üzerindeki etkisini gösteren path analizi diyagramı

Tablo 4.18.'de iş güvencesi algısının mesleki benlik saygısının Mesleği Kabul, Mesleğin Değeri ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutlarına etkileri yer almaktadır.

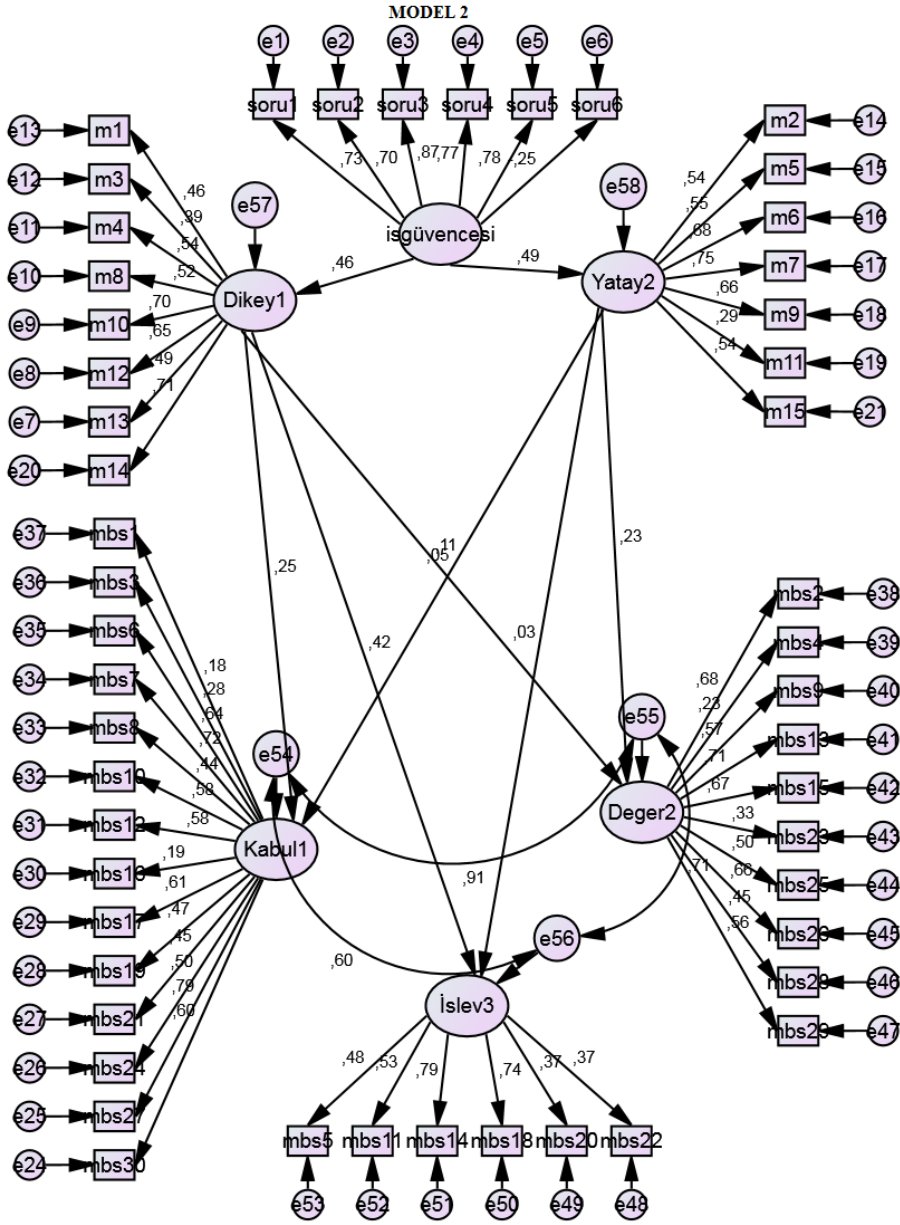
Tablo 4. 18. İş güvencesi algısının mesleki benlik saygısının alt boyutlarına etkisine ilişkin path analizi sonuçları

Yol (Path)	Standartlaştırılmış regresyon katsayıları	Standart Hata	t	p
Mesleği Kabul ← - - İş Güvencesi	,41	,05	4,80	***
Mesleğin Değeri ← - - İş Güvencesi	,42	,03	4,97	***
Mesleğin İşlevselliğine İnanç ← - İş Güvencesi	,34	,06	3,30	***

***p<,001

Şekil 4.3. ve Tablo 4.18.'de iş güvencesinin mesleki benlik saygısının Mesleği Kabul, Mesleğin Değeri ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutları üzerindeki etkisini test etmek için Yapısal Eşitlik Modellemesi ile path analizi yapılmıştır. Path analizi ile ilk önce Model 1'de bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelenmiş ve iş güvencesinin mesleki benlik saygısının Mesleği Kabul ($\beta=,41$; $p<,001$), Mesleğin Değeri ($\beta=,42$; $p<,001$) ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç ($\beta=,34$; $p<,001$) alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu gözlenmiştir.

Şekil 4.4.'te iş güvencesinin örgütsel muhalefetin Dikey ve Yatay Muhalefet alt boyutlarına ve örgütsel muhalefetin Dikey ve Yatay Muhalefet alt boyutlarının mesleki benlik saygısının Mesleki Kabul, Mesleğin Değeri ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutlarına etkisini gösteren path analizi yer almaktadır.



Şekil 4. 4. Ölçeklerin alt boyutları bazında etkilerini gösteren path analizi diyagramı

İş güvencesinin örgütsel muhalefetin Dikey ve Yatay Muhalefet alt boyutlarına ve örgütsel muhalefetin Dikey ve Yatay Muhalefet alt boyutlarının mesleki benlik saygısının Mesleki Kabul, Mesleğin Değeri ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutlarına etkisini gösteren path analizi diyagramı Tablo 4.19.'da yer almaktadır.

Tablo 4. 19. İş güvencesi algısının örgütsel muhalefetin Dikey ve Yatay Muhalefet alt boyutlarına etkisine ilişkin standartlaştırılmış path analizi sonuçları

Yol (Path)	Standartlaştırılmış regresyon katsayıları	Standart Hata	t	p
Dikey Muhalefet ← - İş Güvencesi	,46	,07	4,60	***
Yatay Muhalefet ← - İş Güvencesi	,48	,07	4,96	***
Mesleği Kabul ← - Dikey Muhalefet	,25	,08	2,71	,00**
Mesleğin Değeri ← - Dikey Muhalefet	,11	,05	1,30	,19
Mesleğin İşlevselliğine İnanç ← - Dikey Muhalefet	,41	,10	3,29	***
Mesleği Kabul ← - Yatay Muhalefet	,04	,06	,55	,58
Mesleğin Değeri ← - Yatay Muhalefet	,23	,05	2,55	,01*
Mesleğin İşlevselliğine İnanç ← - Yatay Muhalefet	,02	,06	,31	,75

*p<,05 **p<,01 ***p<,001

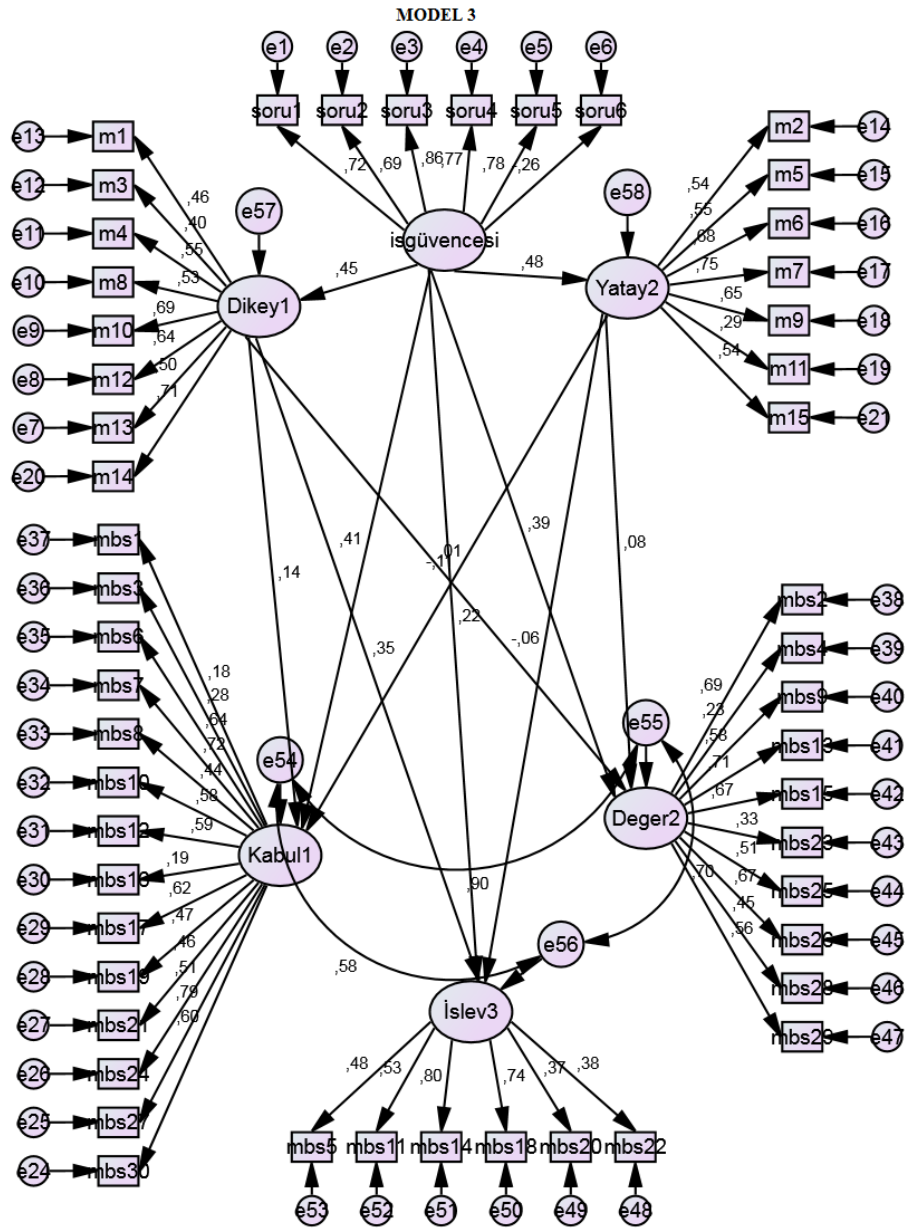
Şekil 4.4. ve Tablo 4. 19.'da iş güvencesinin örgütsel muhalefetin Dikey ve Yatay alt muhalefet boyutlarına ve örgütsel muhalefetin Dikey ve Yatay Muhalefet alt boyutlarının mesleki benlik saygısının Mesleki Kabul, Mesleğin Değeri ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutlarına etkileri incelendiğinde; iş güvencesinin Dikey Muhalefet ($\beta=,46$; $p<,001$) ve Yatay Muhalefet ($\beta=,48$; $p<,001$) alt boyutlarında etkisinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu görülmektedir.

Örgütsel muhalefetin Dikey Muhalefet alt boyutu mesleki benlik saygısının Mesleki Kabul ($\beta=,25$; $p<,01$) ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç ($\beta=,41$; $p<,001$) alt boyutlarına etkisinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu görülmektedir. Dikey Muhalefet alt boyutu Mesleğin Değeri ($\beta=,11$; $p>,05$) alt boyutunu anlamlı olarak etkilememektedir.

Örgütsel muhalefetin Yatay Muhalefet alt boyutu mesleki benlik saygısının Mesleğin Değeri ($\beta=,23$; $p<,05$) alt boyutunu anlamlı ve pozitif yönde olarak

etkilemektedir. Örgütsel muhalefetin Yatay Muhalefet alt boyutunun mesleki benlik saygısının Mesleki Kabul ($\beta=,04$; $p>,05$) ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç ($\beta=,02$; $p>,05$) alt boyutlarına anlamlı etkisi bulunmamaktadır.

Şekil 4.5.'te iş güvencesi ile mesleki benlik saygısının Mesleki Kabul, Mesleğin Değeri ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutları ile örgütsel muhalefetin Dikey ve Yatay Muhalefet alt boyutlarının aracılık etkisini gösteren path analizi diyagramı yer almaktadır.



Şekil 4. 5. Araştırmada tasarlanan aracılık modeline ilişkin path analizi diyagramı

Araştırmada tasarlanan modelin alt boyutlar arası etkilerine ilişkin standartlaştırılmış path analizi sonuçları Tablo 4.20.'de yer almaktadır.

Tablo 4. 20. Araştırmada tasarlanan modelin alt boyutlar arası etkilerine ilişkin standartlaştırılmış path analizi sonuçları

Yol (Path)	Standartlaştırılmış regresyon katsayıları	Standart Hata	t	p
Mesleki Kabul ← - - İş Güvencesi	,41	,07	3,82	**
Mesleğin Değeri ← - - İş Güvencesi	,39	,04	3,69	***
Mesleğin İşlevselliğine İnanç ← - İş Güvencesi	,22	,07	2,02	,04*
Dikey Muhalefet ← - - İş Güvencesi	,44	,07	4,50	***
Yatay Muhalefet ← - - İş Güvencesi	,47	,07	4,89	***
Mesleki Kabul ← - - Dikey Muhalefet	,13	,07	1,52	,12
Mesleğin Değeri ← - - Dikey Muhalefet	,00	,05	,09	,92
Mesleğin İşlevselliğine İnanç ← - Dikey Muhalefet	,35	,10	2,92	,00*
Mesleki Kabul ← - - Yatay Muhalefet	-,10	,07	-1,18	,23
Mesleğin Değeri ← - - Yatay Muhalefet	,07	,05	,86	,38
Mesleğin İşlevselliğine İnanç ← - - Yatay Muhalefet	-,05	,07	-,59	,55

*p<,05 **p<,01 ***p<,001

Tablo 4.20.'de araştırmada oluşturulan modele ilişkin standartlaştırılmış path katsayıları incelendiğinde, iş güvencesinin mesleki benlik saygısının Mesleki Kabul ($\beta=,41$; $p<,001$), Mesleğin Değeri ($\beta=,39$; $p<,001$), Mesleğin İşlevselliğine İnanç ($\beta=,22$; $p<,05$) alt boyutları üzerinde doğrudan etkisinin pozitif yönde ve anlamlı olduğu görülmektedir. Path analizi ile ilk önce Model 1'de bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelenmiş ve iş güvencesinin mesleki benlik saygısının Mesleki Kabul ($\beta=,41$; $p<,001$), Mesleğin Değeri ($\beta=,42$; $p<,001$) ve Mesleğin

İşlevselliğine İnanç ($\beta=,34$; $p<,001$) alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu gözlenmiştir. Model 3'te iş güvencesinin Mesleki Kabul ve Mesleğin Değeri alt boyutlarında standartlaştırılmış regresyon katsayılarında azalmanın olmadığı ve anlamlı etkinin devam ettiği görülmektedir. Ayrıca örgütsel muhalefetin; iş güvencesi ile Mesleki Kabul ve Mesleğin Değeri alt boyutlarında Bootstrap Confidence güven aralığı için Two Tailed Significance (BC) değerleri incelendiğinde Mesleki Kabul ($,91$; $p>,05$) ve Mesleğin Değeri ($,37$; $p>,05$) alt boyutları için anlamlı olmadığı ancak Mesleğin İşlevselliğine İnanç ($,00$; $p<,01$) alt boyutunun ise anlamlı olduğu görülmektedir.

Ayrıca iş güvencesi örgütsel muhalefetin Dikey ($\beta=,44$; $p<,001$) ve Yatay ($\beta=,47$; $p<,001$) muhalefet alt boyutlarını da pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Örgütsel muhalefetin Dikey Muhalefet alt boyutu mesleki benlik saygısının Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutunu ($\beta=,35$; $p<,01$) anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Örgütsel muhalefetin Dikey Muhalefet alt boyutu mesleki benlik saygısının Mesleği Kabul ($\beta=,13$; $p>,05$) ve Mesleğin Değeri ($\beta=,00$; $p>,05$) alt boyutlarını anlamlı olarak etkilememektedir.

Örgütsel muhalefetin Yatay Muhalefet alt boyutu mesleki benlik saygısının Mesleği Kabul ($\beta= -,10$; $p>,05$), Mesleğin Değeri ($\beta=,07$; $p>,05$) ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç ($\beta= -,05$; $p>,05$) alt boyutlarını anlamlı olarak etkilememektedir.

Tablo 4.21.'de iş güvencesi algısı ve örgütsel muhalefetin Dikey ve Yatay Muhalefet alt boyutlarının mesleki benlik saygısının Mesleği Kabul, Mesleğin Değeri ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutlarına doğrudan, dolaylı ve toplam etkilerinin yer aldığı analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 21. İş güvencesi algısı ile örgütsel muhalefet alt boyutlarının mesleki benlik saygısının alt boyutlarına doğrudan, dolaylı ve toplam etki sonuçları

Mesleği Kabul				
Değişkenler	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki	Etki Türü
İş Güvencesi Algısı	,41	,01	,42	
Dikey Muhalefet	,44		,44	-----
Yatay Muhalefet	,47		,47	
Mesleğin Değeri				
Değişkenler	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki	Etki Türü
İş Güvencesi Algısı	,39	,04	,43	
Dikey Muhalefet	,44		,44	—
Yatay Muhalefet	,47		,47	
Mesleğin İşlevselliğine İnanç				
Değişkenler	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki	Etki Türü
İş Güvencesi Algısı	,22	,13**	,35	
Dikey Muhalefet	,44		,44	Kısmi
Yatay Muhalefet	,47		,47	

**p<,01

Tablo 4.21.'de de örgütsel muhalefetin Dikey ve Yatay alt boyutları iş güvencesi algısının mesleki benlik saygısının Mesleği Kabul, Mesleğin Değeri ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutları üzerindeki etkisinde aracı değişkenler olarak tasarlanmıştır. Örgütsel muhalefetin Dikey ve Yatay Muhalefet alt boyutları aracı değişkenler olarak incelendiğinde, iş güvencesi algısı ile mesleki benlik saygısının Mesleği Kabul (,01), Mesleğin Değeri (,04) ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç (,13) alt boyutları arasındaki ilişkiye dolaylı katkısının olduğu görülmektedir.

Modele göre, iş güvencesi algısı ile mesleki benlik saygısının Mesleği Kabul alt boyutunun doğrudan etki katsayısı ,41'dir. İş güvencesinin Mesleği Kabul alt

boyutuna toplam etki katsayısı ,42'tir. İş güvencesi ile Mesleği Kabul arasındaki dolaylı etki ,01'dir. Bootstrap güven aralığı için Two Tailed Significance (BC) değerleri incelendiğinde dolaylı etkinin Mesleki Kabul (,91; $p>,05$) alt boyutu için anlamlı olmadığı görülmektedir.

Modele göre, iş güvencesi algısı ile mesleki benlik saygısının Mesleğin Değeri alt boyutunun doğrudan etki katsayısı ,39'dur. İş güvencesinin Mesleğin Değeri alt boyutuna toplam etki katsayısı ,43'tür. İş güvencesi ile Mesleğin Değeri arasındaki dolaylı etki ,04'tür. Bootstrap güven aralığı için Two Tailed Significance (BC) değerleri incelendiğinde dolaylı etkinin Mesleğin Değeri (,37; $p>,05$) alt boyutu için anlamlı olmadığı görülmektedir.

Modele göre, iş güvencesi algısı ile mesleki benlik saygısının Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutunun doğrudan etki katsayısı ,22'dir. İş güvencesinin Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutuna toplam etki katsayısı ,35'tir. İş güvencesi ile Mesleğin İşlevselliğine İnanç arasındaki ilişkinin ,13'ü örgütsel muhalefetin Dikey muhalefet alt boyutlarından kaynaklanmaktadır. Bootstrap güven aralığı Two Tailed Significance (BC) değerleri incelendiğinde, Dikey Muhalefet alt boyutunun Mesleğin İşlevselliğine İnanç (,00; $p<,01$) alt boyutu için dolaylı etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ve iş güvencesi algısı ile Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutu arasında Dikey Muhalefet alt boyutunun aracı bir değişken olduğu bulunmuştur.

Yatay muhalefet stratejisinde örgüt çalışanları, muhalif düşüncelerini çözüme ulaştıramayacak kişilere ifade ederler. Yatay muhalefet yapan çalışanlar da olumsuz durumdan rahatsız olduklarından bu durumu bir şekilde ifade etmeyi seçmişlerdir ancak etkin bireylere, çözüm adına katkı sunacak birimlere muhalif ifadenin bildirilmemesi çözüme katkı sağlamaz. Yatay muhalefeti tercih eden çalışanlar, muhalif tavırlarını ortaya koymak isterler ancak bunu etkisiz olarak yapmaya çalışırlar. Bu nedenle, öğretmenlerin mesleklerini değerli ve saygın görmelerinde, mesleğin kapsayıcılığı hakkında farkında olmalarında ve mesleklerinin değerlerini benimsemelerinde yatay muhalefet stratejisi kullanmalarının mesleki benlik saygılarına etkisinin olmadığı ifade edilebilir.

Dikey muhalefet stratejisini tercih eden bireyler, muhalif düşüncelerini etkisiz birimlere aktarmak yerine doğrudan çözüme ulaştıracak kişilere açıkça ifade ederler. Bireylerin misilleme riskini de göze alarak muhalif düşüncesini açıklaması her bireyin göze alamayacağı bir tavır olarak ifade edilebilir. Birey muhalif tavrı nedeniyle iş kaybı, görev yeri değişikliği, denetim altına alınma, görmezden gelinme vb. kısaca bir sürü farklı yaptırım ile karşılaşabilir. Örgütteki bireyler tüm bu yaptırım risklerini de değerlendirerek dikey muhalefet sergileyebiliyor ise sahip oldukları iş güvencelerinin kendilerini koruyacağına dair güven hissetmeleri ya da tüm bu riskleri göze alarak insani ve vicdani bir tavır sergilemeyi tercih ettiklerini düşündürmektedir. Dikey muhalefet sayesinde örgütsel uygulama ve politikalar üzerinde etkisi ve katkısı olduğunu düşünen çalışanların mesleklerini anlamlandırarak mesleklerinin işlevselliğine olan inançlarında artma olduğu şeklinde yorumlanabilir.

V. BÖLÜM

5. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgulara dayalı olarak çalışma tartışılmış ve bulgular bağlamında ortaya çıkan sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Tartışma

Aşağıda araştırmada elde edilen bulgulara dayalı olarak çalışma tartışılmıştır.

5.1.1. Sınıf öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı, örgütsel muhalefet ve iş güvencesi algılarına ilişkin tartışma

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin mesleki benlik saygılarına ilişkin görüşlerinin “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde ve çok yüksek bulunması; çalışma grubunun mesleki kıdem ve yaş aralığının yüksek olması sebebiyle eğitim örgütü içinde uzun süreler çalışmış öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinin değer ve ilkelerini kabullenmiş olmaları, öğretmenlerin mesleklerine çok değer verdikleri, saygı duydukları ve öğretmenlik mesleğinin değerini ve işlevselliğini kavramış olmaları ile açıklanabilir. Baloğlu, Karadağ, Çalışkan ve Korkmaz (2006) öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının orta düzeyde olduğunu; Cesur (2007)’de öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği’nin alt boyutu olan Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutum ve Davranışlar, Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Değerlendirmelere ve Öğretmenlik Mesleğinden Duyulan Genel Memnuniyet Düzeyine ilişkin görüşlerinin katılıyorum düzeyinde olduğunu; Irmak (2015)’te öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının katılıyorum düzeyinde olduğunu; Kiriş (2016)’da öğretmenlerin meslek benlik saygılarına ilişkin görüşlerinin katılıyorum düzeyinde olduğunu, öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının kurum türü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini ve

ilkokulda görev yapan öğretmenlerin en yüksek mesleki benlik saygısı düzeyine sahip olduğunu, lisede görev yapan öğretmenlerin ise en düşük mesleki benlik saygısı düzeyine sahip olduklarını; Camadan, Baştopçu, Tosun, Yangın ve Kılıç (2018) öğretmenlerin mesleki benlik saygısı düzeylerin yüksek olduğunu saptamışlardır.

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerinin “katılıyorum” düzeyinde ve yüksek olması; öğretmenlerin örgütlerindeki gördükleri olumsuz durum, olay ve aykırı düşünceleri rahatlıkla paylaşmaları, okul yöneticilerinin açık ve doğrudan muhalefeti destekliyor olmaları, iletişim kanallarını ve kişiler arası iletişimi desteklemeleri ve öğretmenlerin kişilik yapısı olarak da sorumluluk sahibi olmaları ile açıklanabilir. Yıldız (2013)’te öğretmenlerin Muhalefet Ölçeği toplamında ve Örtük Muhalefet ve Haber Verme alt boyutlarında algıları düşük iken Açık Muhalefet algılarının ise orta düzeyde olduğunu; Ağalday (2013)’te öğretmenlerin en fazla yöneticilerin etik dışı uygulamalarına muhalefet ettiklerini ve en yüksek düzeyde açıkça belirtilmiş muhalefet stratejisini kullandıklarını; Ağalday, Özgan ve Arslan (2014)’te öğretmenlerin doğrudan muhalefet davranışını tercih ettiklerini; Yıldız (2014)’te sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algılarının düşük düzeyde olduğunu; Aydın (2015)’te öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerinin ara sıra düzeyinde olduğunu ve öğretmenlerin çoğunlukla düzeyinde kişisel nedenler ile muhalefet ettiklerini ve ayrıca nadiren düzeyinde haber uçurma davranışı sergilediklerini; Akada (2015)’te öğretmenlerin ara sıra düzeyinde muhalefet ettiklerini, öğretmenlerin çoğunlukla yukarı muhalefet davranışını ve ara sıra düzeyinde ise yatay muhalefet ve haber uçurma davranışı sergilediklerini; Korucuoğlu (2016)’da öğretmenlerin örgütsel muhalefet algılarının yüksek olduğunu ve Açık Muhalefet boyutunda en yüksek, Gizli Muhalefet boyutunda ise en düşük düzeyde olduğunu; Dağlı (2017)’de öğretmenlerin daha çok yukarı ve yatay muhalefet stratejisini kullandıklarını; Ergün (2017)’de öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin algılarının orta ve orta üzerinde düzeyde olduğunu, en yüksek ortalamanın Dikey Muhalefet boyutunda ve orta üstü düzeyde olduğunu, en düşük düzeyde ise Dışa Aktarılmış Muhalefet boyutunda ve orta düzeyde olduğunu; Iliman Püsküllüoğlu ve Altinkurt (2018)’de öğretmenlerin muhalefet davranışlarının orta düzeyde olduğunu ve öğretmenlerin en fazla yöneticilerine, sonra sırası ile meslektaşlarına ve okul dışındaki aile ve arkadaşlarına

muhalif düşüncelerini ifade ettiklerini; Ağalday ve Dağlı (2018)'de öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerinin büyük oranda katılıyorum düzeyinde olduğunu ve öğretmenlerin en fazla dikey muhalefet boyutuna katıldıklarını, en az ise yatay muhalefet boyutuna katıldıklarını saptamışlardır.

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin iş güvencesi algılarına ilişkin görüşlerinin “katılıyorum” düzeyinde ve yüksek olması; öğretmenlerin demografik değişkenleri de dikkate alındığında çalışma grubun çoğunluğunun 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olması, yaş ortalamasının yüksek olması ile eğitim sektörünün içinde uzun yıllar çalışmış olmaları, edindikleri deneyim ve iş kaybı noktasında olumsuz ve olağan dışı bir yaşantı ile karşılaşmamış olmaları ile açıklanabilir. Çarıkçı ve Oksay (2005)'te yaptıkları çalışmada çalışanların mevcut mesleklerini tercih etme nedeni olarak sırası ile maaş, iş güvencesi ve güvenli bir çalışma ortamı etkenlerini ifade ettiklerini ve kamu ve özel sektör çalışanlarının iş güvencesine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olmadığını; Demirel (2006)'da “Sınıf öğretmenliğinin iş güvencesi vardır” maddesine öğretmenlerin yüksek düzeyde katıldıklarını ve iş güvencelerinden yüksek iş doyumunu sağladıklarını; Poyraz ve Kama (2008)'de kamu ve özel sektör çalışanları ile yaptıkları çalışmada kamu sektöründe çalışanların iş güvencesi algılarının özel sektör çalışanlarına göre daha yüksek olduğunu; Türk Eğitim Derneği (2014)'te öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini tercih etme nedeni olarak %59,4'ünün devlet güvenceli bir iş olması nedeniyle tercih ettiklerini; Akün (2015)'te öğretmenlerin motivasyonlarına etki eden etkenleri araştırdığı çalışmasında öğretmenlerin motivasyonuna etki eden birinci faktörün iş güvencesi olduğunu; Hatipoğlu (2016)'da öğretmenlerin iş güvencesine ilişkin görüşlerinin katılıyorum düzeyinde olduğunu; Dede (2017)'de devlet ve özel okullarda çalışan öğretmenler ile yaptığı çalışmada, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin genel ve niteliksel iş güvencesizliği algılarının özel okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu saptamıştır.

5.1.2. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişkiye ilişkin tartışma

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile örgütsel muhalefet toplam, Dikey ve Yatay Muhalefet alt boyutları arasında düşük düzeyde anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu bulgusu bağlamında; Özdemir (2010)'da öğretmenler ile örgütsel muhalefete ilişkin yaptığı çalışmasında, öğretmenlerin yöneticilere en sık doğrudan itiraz etmek şeklinde muhalefet ettiklerini, orta yaşlı, sendikalı, orta düzeyde kıdemli ve okuldaki hizmet süresi fazla öğretmenlerin daha fazla muhalefet ettiklerini saptamıştır. Ayrıca Kassing ve Avtgis (1999)'da yaptığı araştırmasında, mesleki kıdemi fazla olan çalışanların daha fazla muhalif davranış sergilediğini, çalışanların sözlü sataşma ve tartışmaya yatkınlık düzeyi ile örgütteki pozisyonunun açıkça belirtilmiş ve yatay muhalefet stratejisini kullanmaya sevk ettiğini saptamıştır. İş güvencesi algısı ile örgütsel muhalefet toplam ve Dikey Muhalefet alt boyutunda anlamlı ilişkinin çıkması, çalışma evrenin yapısı ile daha açık anlaşılabilir. Çalışma evreni; kıdem, yaş ve hizmet süresi yüksek, çoğunluğu sendikalı öğretmenlerden oluşmaktadır. Ayrıca Kassing (1997) bireyler muhalefet ettiklerinde örgüt tarafından yapıcı olarak algılanacaklarını ve olumsuz bir geri bildirim almayacaklarını algıladıkları ise, muhalefet konusu olan durumu üst yöneticilerine ileterek, dikey muhalefet stratejisini tercih edebileceklerdir. Örgüt üyeleri buldukları örgütte uzun süreli istihdam garantisine sahip ise bu garantiden güç almak suretiyle muhalif düşüncelerini üstlerine ifade etmekten çekinmezler (Özdemir, 2010). Buradan hareketle çıkan bu sonuç, öğretmenlerin muhalif düşüncelerini yöneticilerine beyan ettiklerinde karşı tavır ile karşılaşmayacakları ve işlerini kaybetme korkusu hissetmemeleri ile açıklanabilir.

Ayrıca iş güvencesi algısının yatay muhalefet ile daha yüksek ilişkili olması çalışanların özdeşleşmeleri ile açıklanabilir. Çalışanların özdeşleşme düzeyleri yükseldikçe örgütsel sinizm ve muhalif davranış sergileme istekleri düşüktür ve bu noktada örgütsel özdeşleşme davranışı çalışanların muhalefet etme kararını kısıtlamaktadır (Beldek, 2017). Çalışanlar kendilerini örgütleri ile özdeşleşmiş hissediyorsa, uzun vadeli projelere girecek, örgütün uygulama ve politikaları ile ilgili daha az çatışmalar yaşanacak, uğraşlarından zevk alacaklar ve örgütün uygulama ve

politikalarını farklı ortamlarda da savunacaklardır (Cheney ve Tompkins, 1987). Örgütüyle özdeşleşen çalışan, kendisini örgütün bir temsilcisi olarak görmekte, örgütün amaçlarına ve değerlerine karşı tutum geliştirenlere karşı kurum menfaatini savunmaktadır (Tüzün, 2006). Örgüt çalışanları âdil olmayan bir durum ile karşılaştıklarında huzursuzluk hissetseler bile örgüt içi ahengi ve diğer çalışanları olumsuz etkilememek adına memnuniyetsizliklerini yöneticilere bildirme konusunda isteksiz davranırlar (Ata, 2018). Öğretmenlerin uzun yıllardır eğitim sistemi içerisinde bulunmaları, örgütleri ile özdeşleşmiş çalışanlar olduklarını ve okul kültürünü benimseyerek muhalif düşüncelerini çalışma arkadaşlarına iletmeleri öğretmenlerin özdeşleşmiş çalışanlar olduklarını düşündürmektedir.

5.1.3. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiye ilişkin tartışma

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları ile mesleki benlik saygıları arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu bulgusu bağlamında; Bozali ve Camadan (2018)'de yaptıkları çalışmada, mesleki benlik saygısı ile destekleyici ve müdahaleci rol fazlası davranış arasında bir ilişki saptamışlardır. Yüksek düzeyde mesleki benlik saygısına sahip öğretmenler destekleyici ve müdahaleci davranışları diğer meslektaşlarına göre daha fazla göstermektedirler. Mesleki benlik saygısı yüksek öğretmenler örgütlerinde bir problem gördüklerinde ya da işlerin kötüye gittiğini hissettiklerinde kendilerinde bu durumu dile getirme sorumluluğu hissetmektedirler. Graham (1983) muhalifleri, örgütsel sorun ve uygulamalar kendi vicdanlarının kabul eşiğini aştığında muhalif görüşlerini açıklayabilenler olarak tanımlamaktadır. Özdemir (2013)'te genel liselerde göre yapan öğretmenlerin kişisel ve yönetsel nedenlerden yöneticiye muhalefet ettiklerini, öğretmenlerin başlıca muhalefet etme nedenleri olarak yöneticilerin yasal hakların kullanımını ihlâl etmeleri, etik ve kanun dışı istemleri, adaletsiz kararları ve despot davranışları olduğunu saptamıştır. Payne (2007)'de örgüt temelli benlik saygısı ile muhalif davranışların ilişkisini araştırdığı çalışmada, örgüt temelli benlik saygısı yüksek çalışanların, düşük ve orta düzeyde benlik saygısına sahip çalışanlara göre daha fazla muhalif davranış gösterdiklerini saptamıştır. Kadı ve Beytekin (2015)'te öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarının, mesleki

değerlerini pozitif yönde etkilediğini saptamıştır. Dikey muhalefet edebilen birey iradenin kendi elinde olduğu düşüncesi ile işini daha fazla anlamlandırabilmektedir (Kesen ve Pabuçcu,2016). Çalışmada ortaya çıkan sonuç, muhalif düşüncelerini ifade edebilen öğretmenlerin mesleklerinin saygınlığı, değeri ve mesleklerinin işlevinin farkındalığında olduklarını düşündürmektedir.

5.1.4. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiye ilişkin tartışma

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygıları arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu bulgusu bağlamında; Çarıkçı ve Oksay (2005)'te kamu (öğretmen, devlet memuru, emniyet) ve özel sektör (bankacı, özel şirket) çalışanı 240 katılımcı ile yaptıkları araştırmada, katılımcılar mesleklerini tercih etme nedenleri olarak sırasıyla maaş, iş güvencesi ve güvenli çalışma ortamı olarak sıralamışlardır. Mesleki benlik saygısı bireylerin mesleklerinde başarılı ve uyumlu olmalarında çok önemli bir kavramdır ve bireyin mesleği hakkında algıladığı öz yeterlik inancı ile de ilgilidir ve bireyler gönüllü olarak seçtikleri ve yaptıkları meslekler hakkında daha fazla saygı ve özgüven duymaktadırlar (Gençtanırım Kurt ve Gürten, 2016). Akün (2015)'te yaptığı çalışmada, öğretmenler sırası ile motive araçları olarak; 1. iş güvencesi 2. objektif ölçütlere göre atanan yöneticiler 3. Sosyal haklar 4. Disiplin sisteminin adaletli olması ve 5. İletişim sisteminin iyi olması şeklinde görüş bildirmişlerdir. Pekkaya ve Çolak (2013)'te yaptıkları bir çalışmada üniversite öğrencilerinin meslek seçerken başta iş güvencesi olmak üzere sırasıyla mesleki kazanç ve kariyer imkanlarına önem verdiklerini saptamışlardır. Bir mesleğin seçiminde iş güvencesinin olması önemli bir mesleki değer olarak kabul edilmektedir. Özellikle ülkemizde çoğu insanın kamu sektöründe çalışmak istemesindeki en önemli nedenlerden birisi iş güvencesinin olmasıdır. İş güvencesi gibi bir mesleki değere atfedilen önem, bireyin mesleğine verdiği değeri de doğrudan etkileyebilir. Bu bağlamda, araştırmaya katılan öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğini gönüllü olarak ve iş güvencesi olması nedeniyle seçmiş olmaları bu sonucu ortaya çıkarmış olabilir. Bir mesleğin iş güvencesi sağlaması hem bireyin hem de toplumun mesleğe duyduğu saygıyı ve ayrıca mesleğin aranılan ve istenilen bir meslek olmasını etkileyebilir.

Öğretmenlik mesleğinin kamuda iş güvencesi sağlıyor olması ve toplum tarafından da saygın bir meslek olarak görülmesi, mesleğin değeri, saygınlığı ve yapmaya değer olduğu algısını arttırmış olabileceği şeklinde açıklanabilir.

5.1.5. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının örgütsel muhalefet algılarını etkileme düzeyine ilişkin tartışma

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının örgütsel muhalefet toplam, dikey muhalefet ve yatay muhalefet algılarını düşük düzeyde yordadığı bulgusu bağlamında; her ne kadar yordama gücü düşük düzeyde saptanmış olsa da muhalif tavrı etkileyen değişkenlerin çeşitliliği dikkate alındığında bu sonuç değerli olarak kabul edilebilir. Farrell ve Rusbult (1992) çalışanların iş bulma seçenekleri arttığında ya da uzun dönemli iş güvencesine sahip olmaları halinde dikey muhalefeti tercih etme eğilimlerinin güçlendiğini ifade etmektedirler. Çalışanlar örgütlerinde uzun vadeli iş güvencesine sahip ise dikey muhalefet sergilemektedir (Cannings, 1992). İş güvencesi algısının dikey muhalefeti yordaması, öğretmenlerin buldukları eğitim örgütlerinde uzun süreli istihdam garantisine ve iş güvencesine sahip olmaları ile açıklanabilir. İş güvencesi algısının Yatay Muhalefet alt boyutunu Dikey Muhalefet alt boyutuna göre daha yüksek düzeyde yordadığı dikkate alındığında, örgüt üyeleri örgütte gördükleri olumsuz bir durum karşısında bu durumu ifade edip etmeme konusunda bir tercihte bulunurlar. Çalışan örgütteki olumsuzluğu ifade ettiğinde örgütte bir değişim olmayacağı yönünde bir inanç taşıyor, yıkıcı olarak algılanacağını düşünüyor ve misilleme riski ile de karşılaşma ihtimalini gözeterik bir nevi ihmâl davranışı sergileyerek yatay muhalefet stratejisini tercih edebilir (Kassing, 1997). Kamu sektöründe çalışanların her ne kadar muhalif görüşlerini seslendirebilme seçeneği olsa da işini kaybetme kaygısı yaşanıldığından sessiz kalma seçeneğinin de değerlendirildiği ifade edilmektedir (Yüksel ve Tosun, 2013). Öğretmenlerin iş güvencesi algılarının yatay muhalefet algılarını dikey muhalefet algılarından yüksek düzeyde açıklaması, öğretmenlerin ihmâl davranışı sergilemeleri, yıkıcı olarak algılanma endişeleri ya da misillemeden kaçınıyor olmaları şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca örgütle özdeşleşen çalışan, kendisini örgütün bir temsilcisi olarak görmekte, örgütün amaçlarına ve değerlerine karşı tutum geliştirenlere karşı kurum menfaatini savunmaktadır (Tüzün,

2006). Örgüt çalışanları âdil olmayan bir durum ile karşılaştıklarında huzursuzluk hissetseler bile örgüt içi ahengi ve diğer çalışanları olumsuz etkilememek adına memnuniyetsizliklerini yöneticilere bildirme konusunda isteksiz davranırlar (Ata, 2018). Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet süreleri dikkate alındığında uzun yıllar eğitim sistemi içerisinde bulunmuş olmaları örgütleri ile özdeşleşmiş çalışanlar olarak yatay muhalefeti tercih ettiklerini düşündürmektedir.

5.1.6. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algılarının mesleki benlik saygılarını etkileme düzeyine ilişkin tartışma

Örgütsel muhalefetin mesleki benlik saygısının bir yordayıcısı olduğu ve örgütsel muhalefetin dikey muhalefet alt boyutunun mesleği kabul, mesleğin değeri ve mesleğin işlevselliğine inanç algılarının bir yordayıcısı olduğu bulgusu bağlamında; öğretmenler muhalif görüş ve düşüncelerini çözüme ulaştıracak etkin birimlere açık olarak ifade ettiklerinde bu tavır öğretmenlerin mesleki benlik saygılarında bir artış meydana getirmektedir. Bu sonuç, öğretmenlerin buldukları kurumda örgütsel uygulama ve politikalar ile ilgili bir problem gördüklerinde bu durumu dile getirdiklerinde, mesleklerini lâyıkıyla yapmış hissetmeleri ile açıklanabilir. Kadı ve Beytekin (2015)'te öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarının, mesleki değerlerini pozitif yönde etkilediğini saptamıştır. Kesen ve Pabuççu (2016)'da örgütsel muhalefet boyutlarından yatay ve dikey muhalefetin, işe yabancılaşma kavramının güçsüzleşme boyutunu olumsuz yönde etkilediğini ve diğer paydaşlar ile aynı düşüncede olmayan çalışanların bu durumu ifade edemediklerinde güçsüzlük yaşadıklarını saptamışlardır. Ayrıca, dikey muhalefet işe yabancılaşma kavramının anlamsızlaşma boyutunu olumsuz yönde etkilemektedir. Dikey örgütsel muhalefet, bireyin yabancılaşma duygusunu azaltmakta diğer taraftan yatay muhalefet ise bireyin kendine yabancılaşmasına neden olmaktadır. Öğretmenler yöneticisi gibi düşünmediklerinde bu durumu özgürce ifade edebiliyorlar ise kendilerini güçlü hissedebilirler. Örgüt üyelerinin farklı görüş ve düşüncelerinin önemsenmemesi ve yönetici tarafından sürekli baskı altına alınması bireyin örgütsel yaşamdan uzaklaşarak işe yabancılaşmasına neden olabilir. Bu bağlamda, örgütsel muhalefet sayesinde kendini

ifade imkânı tanınan çalışanların mesleklerini değerli, saygın ve işlevsel görecekları düşünölmektedir.

Örgötsel muhalefetin yatay muhalefet alt boyutunun mesleği kabul, mesleğin değeri ve mesleğin işlevselliğine inanç algılarının bir yordayıcısı olduğu bulgusu bağlamında; Sadakat Kuramı'na göre, muhalif çalışan örgütte etik dışı bir eylem ile karşılaştığında, etik dışı bu eylemi ortaya çıkarmak yerine örgütü terk edebilir ya da örgütü terk etmek ve etik dışı eylemi bildirmek yerine bu durumun örgüt tarafından fark edilmesini bekler, susup sadakat gösterir (Hirschman, 1970). İş doyumunu yüksek çalışanlar iş yerinde olumsuz bir durum ile karşılaştıklarında seslendirme ya da bağlılık gösterme gibi yapıcı tutum sergilerken, düşük iş doyumuna sahip çalışanlar ise örgütü terk etme ya da olumsuz durum yokmuş gibi davranarak yıkıcı bir tutum takınırlar (Farrell, Rusbult, Lin ve Bernthall, 1990). Bu bağlamda, öğretmenlerin etkisiz kişiler olsa da iş arkadaşlarına muhalif düşöncelerini aktarmaları örgüte bağlı çalışanlar oldukları şeklinde yorumlanabilir. Çalışanlar muhalif davranışları nedeniyle zarar görecekları algısı taşıyorlarsa muhalif düşöncelerini örgütte değişim yaratamayacak kişilere yani meslektaşlarına ifade ederler ve bu tavrın nedeni bazen güç birliği oluşturmak iken bazen de politik bir tavırdan kaynaklanmaktadır (İliman Pösköllüoğlu ve Altınkurt, 2018). Öğretmenlerin muhalif düşönce ve tavırlarını iş arkadaşları ile paylaşmaları güç birliği oluşturarak değişim yaratma çabalarından kaynaklanıyor olabilir. Öğretmenlerin örgötsel uygulama ve politikalarda problem gördüklerinde zarar görecekları algısı taşıyor olmaları yatay muhalefet sergiliyor olabileceklerini düşöndürmektedir. Öğretmenlerin yatay muhalefet çabaları güç birliği oluşturmalarından kaynaklanıyor ise mesleği kabul, mesleğin değeri ve mesleğin işlevselliğine inanç algılarında bir artma yarattığını düşöndürmektedir.

5.1.7. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının mesleki benlik saygılarını etkileme düzeyine ilişkin tartışma

İş güvencesinin mesleki benlik saygısının yordayıcısı olduğu bulgusu bağlamında; öğretmenlerin iş güvencesi algılarındaki artış mesleki benlik saygılarında bir artma meydana getirmektedir. Akün (2015)'te yaptığı çalışmada, öğretmenler sırası

ile motive araçları olarak; 1. iş güvencesi 2. objektif ölçütlere göre atanan yöneticiler 3. Sosyal haklar 4. Disiplin sisteminin adaletli olması ve 5. İletişim sisteminin iyi olması şeklinde görüş bildirmişlerdir. Özkan Aksar (2016)'da özel okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenler ile yaptığı araştırmasında, öğretmen ve yöneticiler iş güvencesi ile ilgili orta düzeyde, iş memnuniyeti hakkında ise iyi düzeyde görüş bildirmişlerdir. İş güvencelerinden ve işlerinden memnun olan bireylerin işten ayrılma niyeti taşımamaları, mesleklerini saygın ve yapmaya değer olarak görmeleri beklenmektedir. Özveren (2016)'da yaptığı çalışmada, iş güvencesi ile ilgili değerlere sahip çalışanların, yeterince iş güvencesi olmadığını düşünen çalışanların ve iş belirsizliği yaşadığını düşünen çalışanların kamuda çalışma niyeti gösterdiklerini saptamıştır. Pekkaya ve Çolak (2013)'te yaptıkları bir çalışmada üniversite öğrencilerinin meslek seçerken başta iş güvencesi olmak üzere sırasıyla mesleki kazanç ve kariyer imkanlarına önem verdiklerini saptamışlardır. Bir mesleğin seçiminde iş güvencesinin olması önemli bir mesleki değer olarak kabul edilmektedir. Kamuda çalışmanın değerli algılamasının bir diğer ifadesi iş güvencesine sahip olmaktır denilebilir. Bu bağlamda, öğretmenlerin sahip oldukları iş güvencesinin mesleklerini değerli ve saygın algılamalarında etkili olduğu düşünülmektedir.

5.1.8. Örgütsel muhalefetin iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide aracılık rolüne ilişkin tartışma

Örgütsel muhalefetin iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide aracı bir değişken olduğu bulgusu bağlamında; örgüt üyeleri buldukları örgütte uzun süreli istihdam garantisine sahip iseler bu garantiden güç almak suretiyle muhalif düşüncelerini ifade etmekten çekinmezler (Özdemir, 2010). İş güvencesi kavramı da çalışma hakkının geçerli bir fesih nedeni olmaksızın devam etmesini sağlar (Fidan, 2006). Bu sonuç, öğretmenlerin buldukları örgütte sahip oldukları iş güvencesinden güç olmak suretiyle düşüncelerini ifade edebilmeleri ve muhalif düşünce ve görüşlerin açıkça ifade edebilmelerinin mesleği değerli algılamalarında etkili olduğunu düşündürmektedir. Herzberg (1966) hijyen faktörleri, varlığında motive yaratmayan ancak yokluğu tatminsizlik oluşturan faktörler olarak ifade eder. Çalışana sağlanan iş güvencesi mesleki benlik saygısı sağlar ancak tek başına tatmin nedeni olmayabilir ve iş

güvencesinden yoksunluk mesleki benlik saygısını düşürür. Çünkü, çalışan iş güvencesi sayesinde motive edici birçok kazanımları da beraberinde elde etmektedir. Gökçe, Şahin ve Bulduklu (2010) yaptıkları çalışmada, işgörenlerin işten çıkarılma korkusu ile fazla çalıştırılma isteğine “hayır” diyemeyeceklerini, hatta %54,4’ü işten çıkarılmamak için performanslarını arttıracaklarını ve %47,8’i yapacakları işten daha fazla iş verildiğinde veya daha sık nöbet yazılması durumunda tepki göstermeyeceklerini ifade etmiştir. İşgörenlere çalıştıkları örgütte kendileri ve iş ortamı ile ilgili olumsuz bir durum ile karşılaştıklarında verecekleri tepkinin ne olacağı sorulmuştur ve iş görenlerin %43,4’ü sessiz kalacaklarını, %30’u işten ayrılacağını ve %28,4’ ise işe geç gelme, kaytarma, huzursuzluk çıkartma ve iş yavaşlatma şeklinde tepki göstereceklerini ifade etmişlerdir. Bu nedenle, çalışanlar iş güvencesi kavramına önem vermekte, iş ortamındaki olumsuzluğa rağmen işini terk etme yerine sessizlik ve gizil muhalefeti tercih etmektedir. İş görenlerin açık muhalefet sergileyememelerinin en önemli nedeni iş güvencesi kavramıdır. İş güvencesinden yoksun çalışanların işlerini kaybetme korkusu yaşayacakları ve birçok keyfi uygulamaya seslerini çıkaramayacakları düşünülmektedir. İş güvencesi algısının örgütsel muhalefeti desteklediği, örgütsel muhalefetin de öğretmenlerin mesleklerini değerli, saygın ve işlevsel olarak algılamalarında etkili olduğu ifade edilebilir.

5.2. Sonuç ve Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgulara dayalı olarak elde edilen sonuçlar, uygulamada ve gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik öneriler aşağıda yer almaktadır.

5.2.1. Sınıf öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı, örgütsel muhalefet ve iş güvencesi algılarına ilişkin sonuçlar ve öneriler

Sınıf öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği toplamında ve alt boyutları olan Mesleği Kabul, Mesleğin Değeri ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutlarında görüşleri “Kesinlikle katılıyorum” düzeyindedir. Ayrıca sınıf

öğretmenlerinin görüşlerinin Mesleğin Değeri alt boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet Ölçeği toplamında ve alt boyutları olan Dikey Muhalefet ve Yatay Muhalefet boyutlarında görüşleri “Katılıyorum” düzeyindedir. Sınıf öğretmenlerinin yatay muhalefet davranışından çok dikey muhalefet davranışı sergiledikleri saptanmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin İş Güvencesi Algısı Ölçeği toplamında görüşlerinin “Katılıyorum” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin iş güvencesine ilişkin görüşlerinin “Katılıyorum” düzeyinde olduğu sonucu bağlamında; Devlet Memurları Kanununda iş güvencesi ile ilgili düzenlemeler yapılabilir. Örneğin, iş güvencesi ile sağlanan çalışma hakkı aynı zamanda bir insan hakkıdır ve devlet bu hakka saygı göstermek ve korumakla yükümlüdür. İş akdinin haksız şekilde fesh edilmesi bireyin kişiliğini, onurunu ve yaşamını etkileyecek ağır bir yaptırım olduğundan, çalışma hakkının feshi durumunda yargılama süresinin uzunluğu da dikkate alındığında makul sürede yargılamanın yapıldığı bir sistem kurulabilir. Çalışanın haksız bir fesih ile karşılaşması durumunda, kamunun yüksek tazminatlar ödemesi çalışanın çalışma hakkını koruması noktasında daha duyarlı davranmasını sağlayabilir. İş güvencesi kavramında yer alan geçerli fesih kavramının neleri ihtiva ettiği çalışana daha net bir şekilde ifade edilebilir. Çalışma hakkının feshi durumunda, bu durum yargı kararı ile kesinleşinceye kadar çalışana ücret ödemesinin devamının sağlanması ile haksız fesihlerin azaltılması sağlanabilir. İş güvencesi ile ilgili yapılan değişikliklerin iş güvencesini arttırmaya mı yoksa azaltmaya mı yönelik olduğu konusunda yapılan bilgilendirmelerin iş güvencesi algısını etkileyeceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, çalışanların iş güvencesi algılarının artması sayesinde güçlendirilerek muhalif tutum ve davranış sergilemeleri sağlanabilir.

5.2.2. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişkiye ilişkin sonuçlar ve öneriler

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile örgütsel muhalefet toplam, Dikey ve Yatay Muhalefet alt boyutları arasında düşük düzeyde anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. İş güvencesi algısı ile Yatay Muhalefet alt boyutunun Dikey Muhalefet alt boyutundan daha yüksek düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile örgütsel muhalefet algıları arasında bir ilişki olduğu sonucu bağlamında; örgütteki bireylerin farklı görüş, düşüncelerini ifade edebilmelerinin, örgütteki etik ve yasa dışı olay ve durumları açıkça ortaya çıkarabilmelerinin yolu örgütsel muhalefet olarak görülmektedir. Ancak örgüt üyeleri işlerini kaybetme endişesi taşıyorlar ise muhalif düşüncelerini ifade etmek istemeyebilirler. Örgütsel muhalefet korkulması gereken bir olgu olmayıp hatta örgütsel değişim ve gelişim için önemli bir unsurdur. Örgütlerin örgütsel muhalefeti bir geri bildirim mekanizması ve örgütsel sorunların dışa vurulmasını sağlayan bir iletişim kanalı olarak görmeleri önerilmektedir. Yapılan çalışmada iş güvencesi algısının yatay muhalefet ile daha yüksek ilişkili çıkması, öğretmenlerin sahip oldukları iş güvencelerinin haksız fesih durumunda kendilerini koruyacağına dair algılarının düşük olabileceğini düşündürmektedir. İş güvencesinde önemli olan hukuki anlamda iş güvencesi sağlamanın ötesinde örgüt üyelerinin bu iş güvencelerinin haksız fesih durumunda kendilerini koruyacağına dair algılarının yüksek olması ve haklarını kullanmaktan çekinmemeleridir. İş güvencesi ile güçlendirilmiş çalışanların örgütteki olumsuzlukları görmezden gelmeyeceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, çalışanların iş güvencesi algılarının artması sayesinde muhalif tutum ve davranış sergilemeleri sağlanabilir.

5.2.3. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiye ilişkin sonuçlar ve öneriler

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algıları ile mesleki benlik saygıları arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütsel

muhalafet toplam, Dikey Muhalefet alt boyutu ve Yatay Muhalefet alt boyutu ile mesleki benlik saygısının Mesleği Kabul, Mesleğin Değeri, Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutları ve mesleki benlik saygısı toplam arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalafet algıları ile mesleki benlik saygıları arasında bir ilişki olduğu sonucu bağlamında; örgütsel muhalafetin desteklendiği ve bastırılmadığı örgüt ortamları oluşturarak öğretmenlerin mesleki benlik saygıları arttırılabilir. Eğitim örgütlerinde örgütsel muhalafetin varlığı, eğitimsel sorunları ortaya çıkarılmasında ve çözüme kavuşturulmasında kullanılabilir. Öğretmenlerin mesleki değerlerinin oluşmasında, mesleklerini kabullenmelerinde ve öğretmenlik mesleğinin işlevinin farkındalığının oluşturulmasında muhalif tavrın ilişkisi dikkate alındığında, yöneticiler tarafından çalışanların farklı, aykırı görüş ve düşüncelerini açıklayabilecekleri eğitim ortamları oluşturulabilir ve öğretmen muhalafeti kurum tarafından tanınma, terfi, teşekkür vb. ödüllerle teşvik edilebilir.

5.2.4. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiye ilişkin sonuçlar ve öneriler

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygıları arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır. İş güvencesi algısı ile Mesleği Kabul, Mesleğin Değeri ve Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutları arasında düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygıları arasında bir ilişki olduğu sonucu bağlamında; iş güvencesi algılarındaki artışın mesleki benlik saygılarında artışa neden olacağından hareketle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda iş güvencesini sağlayan ve koruyan maddelerin arttırılması önerilebilir. Eğitim sendikalarının güçlendirilerek öğretmenlerin haksız fesih ya da iş güvencesi ile ilgili konularda arkalarında olduğunu hissetmeleri de iş güvencesi algılarında artış sağlayabilir. Bir mesleğin tercih edilmesinde iş güvencesinin olması önemli bir tercih nedenidir. Öğretmenlik mesleğinin iş güvencesi genişletilerek öğretmenlik mesleğinin

tercih edilebilirliği arttırılabilir. Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini isteyerek ve gönüllü olarak seçmelerinde iş güvencesi kavramından faydalanılabilir. Yüksek düzeyde iş güvencesi sağlayan mesleklerin tercih edilebilirliği de artmaktadır. Öğretmenlik mesleğini gönüllü tercih eden öğretmenlerinin artması ile öğretmenlerin mesleklerini daha değerli ve saygın görmeleri sağlanabilir.

5.2.5. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının örgütsel muhalefet algılarını etkileme düzeyine ilişkin sonuçlar ve öneriler

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının örgütsel muhalefet toplam, dikey muhalefet ve yatay muhalefet algılarını düşük düzeyde yordadığı saptanmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının dikey ve yatay muhalefet algılarını yordadığı sonucu bağlamında; örgüt üyeleri buldukları örgütte rahatsızlık hissettikleri bir durum söz konusu ise bu durumu açık olarak yöneticilerine ifade edemeseler bile yatay ya da yer değiştirmiş muhalefet sergileyebilirler. Örgüt içindeki olumsuz davranışların nedenleri ifade edilemeyen muhalif düşünceler olabilir. Örgüt üyeleri haksız fesih ile karşılaşması durumunda iş güvencesinin kendisini koruyacağını düşünüyor ise düşüncelerini açıkça ifade edebilir. İfade edilemeyen muhalif düşüncelerin de örgüte bir bedelinin olduğu dikkate alındığında üst yönetim kademesindeki yöneticilere çalışanların iş güvencesi algılarını azaltacak haksız fesihten kaçınmaları ve ayrıca muhalefetin desteklendiği, ödüllendirildiği, çalışanların özgürce kendilerini ifade edebilecekleri demokratik eğitim ortamları oluşturmaları önerilebilir.

5.2.6. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algılarının mesleki benlik saygılarını etkileme düzeyine ilişkin sonuçlar ve öneriler

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algılarının mesleki benlik saygılarını düşük düzeyde yordadığı sonucuna varılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin dikey ve yatay muhalefet algılarının mesleği kabul, mesleğin değeri ve mesleğin işlevselliğine inanç algılarını düşük düzeyde yordadığı tespit edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet algılarının mesleki benlik saygılarını yordadığı sonucu bağlamında; örgütsel muhalefet içerisinde misilleme riskinin de bulunduğu bazı durumlarda her örgüt üyesinin göze alamayacağı bir tavır olduğu söylenebilir. Örgüt üyelerinin muhalefet aracılığıyla örgütsel uygulama ve politikalarda söz sahibi olması sağlanarak, örgütün etkin ve faydalı bir üyesi olduklarının hissettirilmesi önerilebilir. Yöneticilere çalışanların aynı fikirde olmadıklarında ve düşüncelerini özgürce ifade ettikleri eğitim ortamlarının daha sağlıklı ortamlar olduğunu fark etmeleri sağlanabilir. Örgüt üyelerinin iletişim şekillerinden biri de muhalefettir ve bireyin iletişimi engellenmediği takdirde kendini ve mesleğini değerli algılayabilir. Muhalefet yollarının kapalı olması bireyin mesleğine verdiği değeri düşürebilir. Yöneticiler, çalışanların örgüt içinde rahatsızlık hissettikleri olay ya da durumları doğrudan yönetime ifade etmelerini sağlamak için haftanın bir günü çalışanların muhalif düşüncelerini dinleyebilirler.

5.2.7. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının mesleki benlik saygılarını etkileme düzeyine ilişkin sonuçlar ve öneriler

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının mesleki benlik saygılarını düşük düzeyde yordadığı sonucuna varılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının mesleki mesleği kabul, mesleğin değeri ve mesleğin işlevselliğine inanç algılarını düşük düzeyde yordadığı tespit edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının mesleki benlik saygılarını yordadığı sonucu bağlamında; öğretmenlerin iş güvencesi algılarındaki artış mesleki benlik saygılarında bir artma ile sonuçlanmaktadır. Öğretmenlerin mesleki benlik saygısı düzeylerini arttırmak için Devlet Memurları Kanunu'nda iş güvencesinin kapsamı genişletilebilir. İş güvencesinin sadece kâğıt üzerinde kalmaması ve çalışanların çalışma yaşamında olumsuz bir durum ile karşılaşmaları iş güvencesi algılarında düşüşe neden olabilir. Bu nedenle, devlet memurluğundan çıkarma uygulamasının hiçbir şüpheye yer vermeyecek şekilde kesin kanıtlarla ispatlanması halinde uygulanması önerilebilir. Buradan hareketle çalışana sağlanan iş güvencesinin toplum tarafından mesleğe duyulan saygıyı ve mesleki benlik saygısını da etkilediğini

ifade etmek yanlış olmayacaktır. Öğretmenlik mesleğinin saygınlığının ve öğretmenlerin mesleklerine duydukları saygının arttırılmasında iş güvencesi kavramının önemi dikkate alınarak mesleğe duyulan ve mesleki benlik saygısının arttırılmasında kullanılması önerilebilir.

5.2.8. Örgütsel muhalefetin iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide aracılık rolüne ilişkin sonuçlar ve öneriler

Örgütsel muhalefetin iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide kısmi aracı bir değişken olarak modele anlamlı bir katkısının olduğu saptanmıştır.

İş güvencesi algısı ile mesleki benlik saygısının Mesleğin İşlevselliğine İnanç alt boyutu arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin Dikey Muhalefet alt boyutunun aracı değişken olduğu sonucuna varılmıştır.

Örgütsel muhalefetin iş güvencesi algısı ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide kısmi aracı rolünün olduğu sonucu bağlamında; öğretmenlere sağlanan iş güvencesi muhalif düşünce ve görüşlerin ifade edilmesini sağlamakta, görüş ve düşüncelerini ifade edebilen öğretmenlerin ise mesleki benlik saygılarında artış olmaktadır. Bu noktada, günümüz insanını sadece maddi güdüler ile güdülemek yeterli görülmemelidir. Birey örgütte kendini değerli ve saygın bir yerde görmek ister. Kararlara katılan, düşüncesine değer verilen, sorumluluk alan ve takdir edilen çalışanlar mesleklerine saygı duyar ve yüksek mesleki benlik saygısına sahip olurlar. Örgütte kendini ifade edemeyen, olumsuzlukları dahi dile getiremeyen yani muhalif tavır sergileyemeyen çalışanların zamanla benliklerine ve mesleklerine karşı saygıları azalabilir. Okul yöneticilerine, örgütsel muhalefetin bastırılmadığı hatta desteklendiği bir ortam oluşturmaları ve iletişim kanallarını hep açık tutmaları önerilebilir. Misilleme ya da cezalandırılma korkusu ile muhalif düşüncelerini ifade edemeyen öğretmenler için okullarda olumsuz durum veya aykırı görüşlerini isim vermeden yazarak ifade edebilecekleri muhalif düşünce kutuları oluşturulabilir. İş güvencesi algısının azaltılacağına dair beyan ya da gerçeği yansıtmayan haber ya da ifadelerin bile

öğretmenlerin iş güvencesi algılarında azalmaya neden olabileceği değerlendirilerek, üst yöneticilere asılsız söylem ve ifadelerden kaçınmaları önerilebilir.

5.2.9. Yapılacak araştırmalara yönelik öneriler

Araştırma sınıf öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı, örgütsel muhalefet ve iş güvencesi algılarına ilişkin sonuçları ortaya koymaktadır, farklı branş ya da yöneticilerin mesleki benlik saygısı, örgütsel muhalefet ve iş güvencesi algısı düzeyleri araştırılabilir.

Örgütsel muhalefetin neden ve sonuçlarına ve öğretmenlerin mesleki benlik saygılarını etkileyen etkenlerin ortaya konulmasına yönelik araştırmalar yapılabilir.

Araştırma sınıf öğretmenlerinin demografik değişkenlere göre mesleki benlik saygısı, örgütsel muhalefet ve iş güvencesi algılarına ilişkin sonuçları ortaya koyacak şekilde tasarlanabilir ve bu kavramlarla ilgili olabileceği düşünülen farklı değişkenler ile ilgili araştırmalar yapılabilir.

Araştırma sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiye ilişkin sonuçları ortaya koymaktadır, mesleki benlik saygısı ile ilişkili olabilecek farklı değişkenler araştırılabilir.

Araştırma sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algılarının mesleki benlik saygılarını yordadığını ortaya koymaktadır, mesleki benlik saygısını yordayan farklı değişkenler ile çalışma yapılabilir. Araştırma Amasya il merkezinde göre yapan sınıf öğretmenleri ile gerçekleştirilmiştir. Farklı illerde ya da ilçelerde görev yapan sınıf öğretmenleri ve farklı eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenler ile çalışma tekrarlanabilir.

Araştırma örgütsel muhalefetin iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkide aracılık rolüne ilişkin sonuçları ve örgütsel muhalefetin kısmi aracı

değişken olduğu sonuçlarını ortaya koymaktadır, iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı arasında tam aracılık edebilecek değişkenler araştırılabilir.

Araştırma betimsel- ilişkisel tarama modeli kullanılarak yürütülmüştür, nitel çalışma yöntemleri ile araştırma daha detaylı araştırılabilir.

Çalışma kamu kurumlarında görev yapan sınıf öğretmenleri ile gerçekleştirilmiştir, kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile karşılaştırmalı bir çalışma gerçekleştirilebilir.



KAYNAKÇA

- Acar, A. (2008). Eğitim hizmetlerinde yeni liberal politika ve uygulamalar: Kamu hizmeti ve kamu istihdamında dönüşüm açısından bir değerlendirme. *Toplum ve Demokrasi*, 2(3), 29–46.
- Acaray, A. (2018). Örgütsel muhalefet üzerine pozitif psikolojik sermayenin etkisi: Eğitim sektöründe bir çalışma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (ICEESS' 18), 83–81.
- Adana, F. ve Kutlu, Y. (2006). İstanbul ilinde 12–15 yaş grubu öğrencilerde benlik kavramının araştırılması. *Hemşirelik Forumu Dergisi*, Eylül-Aralık, 96–101.
- Ağalday, B. (2013). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri (Mardin ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Eğitimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Diyarbakır.
- Ağalday, B. ve Dağlı, A. (2018). Eğitim yönetimi araştırmaları E- kitap. C. T. Uğurlu, K. Beycioğlu, S. Koşar, H. Kahraman, F. Köybaşı Şemin (Ed.), *Örgütsel muhalefet davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (505–519). Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Yayıncılık.
- Ağalday, B., Özgan, H., ve Arslan, M. C. (2014). İlkokul ve ortaokullarda görevli yöneticilerin örgütsel muhalefete ilişkin algıları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 4(3), 35–50.
- Ağer, İ. (2006). *Türk çalışma yaşamında iş güvencesi*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Akada, T. (2015). *Örgütsel muhalefete ilişkin öğretmen görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Programı, İzmir.

- Akbaba, S. (2002). Öğretmen yetiştirmede mesleki rehberliğin yeri ve önemi. *Milli Eğitim Dergisi*, sayı: 155–156.
- Akbal, İ. ve Akıncı, M. (2013). Türkiye’de siyasal iktidar-muhalefet ilişkilerinde muhalefete tahammülsüzlüğün aynası: Basın ve tasfiyeler. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(18), 31–50.
- Akçay, H. (2011). *Gıda perakendeciliğinde iş yeri ve iş gücü verimliliği*. İstanbul: Hiperlink Eğitim İletişim Yay. San. ve Paz. Tic. Ltd. Şti.
- Akdoğan, A. A. ve Cingöz, A. (2011). Örgütlerde muhalefet (Organizational dissent) ve lider-üye etkileşiminin/değişiminin kalitesi arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. M. Kasımoğlu, O. Koç ve A. Halıcı (Ed.), *19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (383–387). Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Akoğlan Kozak, M. (2001). *Konaklama işletmelerinde kariyer planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Aksel, S. F. (2013). *Relationship between workplace democracy and organizational dissent behavior*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim Dalı Organizational Behavior Bilim Dalı, İstanbul.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, sayı 467, 31–51.
- Aktan, C. C. (2015). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 19–36.

Akün, S. (2015). *Eğitim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin motivasyonuna etki eden faktörler üzerine bir inceleme (Adana/Seyhan Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Mersin.

Akyığıt, E. (2007). *Türk iş hukukunda iş güvencesi*. Ankara: Seçkin Yayınları.

Alpagut, G. (2008). Yargıtay kararları ışığında iş güvencesi ve çalışma koşullarında esaslı değişiklik. *Bankacılar Dergisi*, sayı 65, 89–110.

Altinkurt, Y. ve İliman Püsküllüoğlu, E. (2017). Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 75–86.

Altunay, F. (2018). *Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarının ve mesleki benlik saygılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ömer Halis Demir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Ana Bilim Dalı Sosyal Bilgiler Eğitimi Bilim Dalı, Niğde.

Álvarez Pérez, P. R. & Aguilar, D. L. (2014). Professional self-esteem and professional development of unemployed people. *European Educational Research Association*, Erişim: (<http://www.eera-ecer.de/ecer-programmes/conference/19/contribution/32009/>). Erişim Tarihi: 26.07.2018.

Aral, N., Gürsoy, F., Ceylan, R. ve Yıldız Bıçakçı, M. (2009). An examination of professional self-esteem of teacher candidate studying at faculty of education. *Policy Futures in Education*, 7(4), 423–429.

Argyres, N. & Mui, V. L. (2000, September). *Rules of engagement, informal leaders, and the political economy of organizational dissent*. Journal International Society of New Institutional Economics Conference, Tübingen.

- Arıcak, T. (1995). *Üniversite öğrencilerinde saldırganlık, benlik saygısı ve denetim odağı ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı, İstanbul.
- Arıcak, T. (1999). *Grupla psikolojik danışma yoluyla benlik ve mesleki benlik saygısının geliştirilmesi*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arıcak, T. (1999a). Öğretmen adaylarının benlik saygısı ve mesleki benlik saygılarının geliştirilmesine yönelik bir grupla psikolojik danışma uygulaması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, sayı 11, 11–22.
- Arıcak, O. T. ve Dilmaç, B. (2003). Psikolojik danışma ve rehberlik öğrencilerinin bir takım değişkenler açısından benlik saygısı ile mesleki benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 1–7.
- Arıcak, O. T. (2007). The investigation of Turkish university students' vocational self-esteem levels within different academic departments. *California Association for Counseling and Development Journal*, 22(1), 21–33.
- Arseven, A. (1986). Benlik tasarımı gelişimi ve okul başarısıyla ilişkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, sayı 1, 15–26.
- Arslan, M. (2018). Özel sektör motivasyon araçlarının Türk kamu sektöründe uygulanabilirliği. *Sayıştay Dergisi*, Nisan-Haziran, sayı 109, 103–136.
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory - based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.

- Aslan, E. (1992). Benlik kavramı ve bireyin yaşamındaki etkileri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, sayı 4, 7–14.
- Aslan, K. (2011). *Çalışanlarda iş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygısının iş verimi ve iş üretkenliği üzerindeki etkilerinin incelenmesi: Bilişim sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, İstanbul.
- Ata, S. (2018). *Örgüt kültürünün örgütsel muhalefeti şekillendirici rolü: Ulusal ve uluslararası ticaret yapan firmalarda karşılaştırmalı bir analiz*. Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Atli, A. (2012). *Lise öğrencilerinin mesleki değerlerinin incelenmesi*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Malatya.
- Atli, A. (2016). Lise öğrencilerinin meslek tercihlerinin yetenek, ilgi ve mesleki değerlerine göre incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 17(1), 555–573.
- Avtgis, T. A., Maddox, C. T., Taylor, E. & Patterson, B. R. (2007). The influence of employee burnout syndrome on the expression of organizational dissent. *Communication Research Reports*, 24(2), 97–102.
- Ayas, T., Deniz, M. ve Kağan, M. (2010). Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramı'na dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1096–1117.

Aybas, M., Elmas, S. ve Dündar, G. (2013). İş güvencesizliğinin tükenmişliğe etkisinde istihdam edilebilirliğin düzenleyici rolü. K. Demirci, E. Gümüştekin, D. Ergun Özler ve C. Giderler Atalay (Ed.), *21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (77–83). Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, Kütahya.

Aydın, D. (2005). Psikolojik danışma ve rehberlik. E. Uzman (Ed.), *Mesleki rehberlik*. (118–141). (1. Baskı). İstanbul: Lisans Yayıncılık.

Aydın, İ. (2010). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Aydın, M. A. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet, örgütsel politika ve politik davranış algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Bolu.

Ayyıldız, H. ve Cengiz, E. (2006). Pazarlama modellerinin testinde kullanılabilecek yapısal eşitlik modeli (YEM) üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 63-84.

Azıklı, Ö. (2011). *Çalışanların örgüte bağlılıkları ve iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.

Babaroğlu, A. ve Sangün, L. (2017). A study on emotional intelligence and vocational self-esteem. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 4(1), 15–27.

Bacanlı, F. (1995). *Mesleki grup rehberliğinin lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerine etkisi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Ana Bilim Dalı, Ankara.

- Bakan, İ. (1995). *Motivation and performance: An evaluation of pay to employee motivation and performance. (Motivasyon ve Performans: Ücretin Çalışanların Motivasyonu ve Performansları Açısından Değerlendirilmesi)*. MBA Dissertation, Coventry University, England.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Çalışanları iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, sayı: 23, 35–59.
- Bakan, İ., Doğan, İ. F. ve Yılmaz, Y. S. (2017). Çalışanlarda mesleki öz yeterlilik algısı ile örgütsel muhalefet ilişkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 54–70.
- Baker, C. (2006). *Zorunlu eğitime hayır*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N. ve Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 345–358.
- Baltacı, A. (2017). Eğitim örgütlerinde bilgi uçurma sürecinin yönetilmesi. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(7), 43–62.
- Baltacı, A. (2017a). Bilgi uçurma: Kavram ve kuramsal temeller. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 397–423.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Baş, T. ve Ardiç, K. (2003). Verimlilik için iş disiplini ve etkin disiplin sisteminin kurulması. *Amme İdaresi Dergisi*, 36(3), 131–143.

- Başol, O. ve Karatuna, I. (2015). Örgütlerde olumsuz durumların ifşa edilmesi ve örgütsel iletişim ilişkisi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 37(2), 153–170.
- Belber, B. G. ve Etyemez, S. (2017). Alınan eğitim hizmetiyle oluşan iş güvencesi algısının, işe yönelik eğilime etkisi: Ön lisans öğrencileri üzerine bir uygulama. *Nevşehir Hacı Bektaş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 160–179.
- 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.
- Beldek, E. G. (2017). Örgütsel özdeşleşme örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet ilişkisi: Görgül bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 16–47.
- Bilen, M. (1992). Eğitimde verimliliğe öğretmenin kişilik özelliklerinin etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, sayı 8, 27–30.
- Bilgi, S. ve Kaya, A. (2006). İl ve ilçelerde yapılacak kamuoyu araştırmaları için önerilen örnekleme planları ve İzmir uygulaması. *Anadolu Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 7(1), 119–126.
- Birleşmiş Milletler Genel Kurulu (1948). *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*. New York: Birleşmiş Milletler Yayını.
- Birkes, D. & Dodge, Y. (1993). *Alternative methods of regression*. New York: John Wiley & Sons.

- Bland, J. (2017). Negative consequences of whistleblowing. *Bizfluent*. Erişim: (<https://bizfluent.com/info-8153422-negative-consequenceswhistleblowing.html>). Erişim Tarihi: 08.04.2018.
- Borg, I. & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13–26.
- Bozali, S. ve Camadan, F. (2018). Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki haz düzeylerinin açıklanmasında mesleki benlik saygısı ve rol fazlası davranışların rolünün yapısal eşitlik modeliyle incelenmesi. *Başkent University Journal Of Education*, 5(1), 28–41.
- Bozgedik, A. (2017). *Eğitimde yeni bir model olan temel lise öğrencilerinin üniversite ve meslek seçimini etkileyen faktörler*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Aile Danışmanlığı ve Eğitimi Anabilim Dalı Aile Danışmanlığı ve Eğitimi Bilim Dalı, Konya.
- Bullis, C. & Bach, B. W. (1989). Are mentor relationships helping organizations? An exploration of developing mentee-mentor-organizational identifications using turning point analysis. *Communication Quarterly*, 37(3), 199–213.
- Burgard, S. A., Brand, J. & House, J. S. (2009). Perceived job insecurity and workerhealth in the United States. *Social Science and Medicine*, 69(5), 777–785.
- Burns, T. & Wagner, C. (2013). Organizational dissent. *Principal Leadership*, 14(4), 28–32.
- Bursalioğlu, Z. (2011). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Güz, sayı 32, 470–483.

- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (10. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cannings, K. (1992). The voice of the loyal manager: Distinguishing attachment from commitment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3), 261–272.
- Camadan, F., Baştopçu, S., Tosun, G., Yangın, N. ve Kılıç, Z. (2018). Öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine yönelik tutumları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 115–136.
- Carmel, S. (1997). The professional self-esteem of physicians scale, structure, properties, and the relationship to work outcomes and life satisfaction. *Psychological Reports*, 80(2), 591–602.
- Celep, C. ve Konaklı, T. (2012). Bilgi uçurma: Eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki. *e-International Journal of Educational Research*, 3(4), 65–88.
- Cheney, G. & Tompkins, P. K. (1987). Coming to terms with organizational identification and commitment. *Central States Speech Journal*, 38(1), 1–15.
- Cesur, D. (2007). *Sınıf öğretmenlerinin benimsedikleri sorumluluğa dayalı sınıf yönetimi yaklaşımları ile mesleki benlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Silivri İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cevher F. N. ve Buluş, M. (2007). Benlik kavramı ve benlik saygısı: Önemi ve geliştirilmesi. *Akademik Dizayn Dergisi*, 1(2), 52–64.

- Ceylan, R., Yıldız Bıçakçı, M., Gürsoy, F. ve Aral, N. (2009). Examination of the relationship between teachers' professional self-esteem and empathic skills. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(5), 679–682.
- Cheng, H. P. & Page, R.C. (1989). The relationships among sex, academic performance, anxiety, and self-esteem of junior high school students in Taiwan. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 17(3), 123–133.
- Cheng, H. & Furnham, A. (2003). Personality, self-esteem, and demographic predictions of happiness and depression. *Personality and Individual Differences*, 34(6), 921–942.
- Croucher, S. M., Zeng, C. ve Kassing, J. (2016). Learning to contradict and standing up for the company: An exploration of the relationship between organizational dissent, organizational assimilation, and organizational reputation. *International Journal of Business Communication*, Erişim: (<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2329488416633852>). Erişim Tarihi: 15.04. 2018.
- Croucher, S., Kelly, S. & Chen, H. (2018). Cross-cultural issues on organizational dissent and humor orientation. *Business Communication Research and Practice*, 1(2), 102–105.
- Coleman, J. C. & Hendry, L. B. (1990). *The nature of adolescence*. London: Routledge
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: W. H. Freeman & Co.
- Coşan Erkal, P. (2012). *Örgütsel demokrasi: Kamu ve özel sektör çalışanlarına yönelik bir araştırma*. Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Programı, Manisa.

- Coşkuner, M. (2018). *Liderlik tiplerinin örgütsel muhalefet üzerindeki etkileri: Tekstil sektöründe bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Düzce.
- Çivilidağ, A., Yanar, A., Kızıllırmak, B. ve Denizli, T. (2018). Mesleki benlik saygısı, sürekli kaygı ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 2(3), 45–60.
- Çivitci, A. (2010). Vocational self-esteem and psychological needs in Turkish counseling students, *International Journal for the Advancement of Counselling*, 32(1), 56–65.
- Çakıcı, A. ve Aysen, B. (2014). Örgütlerde yönetici sessizliği mümkün müdür? Keşifsel bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 107–125.
- Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, sayı 12, 117–140.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196–205.
- Çarıkçı, İ. H. ve Oksay, A. (2005). Mesleki farklılığın çalışanların iş güvencesi algıları, iş değerleri ve ruh hali (mood) ile ilişkisi: Kamu ve özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 115–129.
- Çelebi, İ. (2017). *İşletmelerde iş güvencesizliğinin tükenmişliğe ve performansa etkileri ve Adıyaman Bölgesindeki işletmelerde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Şanlıurfa.

- Çelik, M. (2007). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı-Bir uygulama*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
- Çelik, M., Öztürk, M. ve Kandemir, H. (2018). Taşeron çalışanların iş güvencesi algılarına ilişkin alan araştırması ve 375 sayılı khk 23. ve 24. madde sonrası değerlendirme. *İş ve Hayat Dergisi*, sayı 8, 74–117.
- Çelik, A. (2008). İş güvencesi: İşçinin feshe karşı korunması ve 4773 sayılı yasa. *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, sayı 17, 60–69.
- Çetinkaya Uslusoy, E., Paslı Gürdoğan, E. ve Kurt, D. (2016). *Hemşirelerde mesleki benlik saygısı ve meslektaş dayanışması*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 7(1), 29–35.
- Çetinkaya, S., Nur, N., Ayvaz, A., Özdemir, D. ve Kavakçı, Ö. (2009). Sosyo ekonomik durumu farklı üç ilköğretim okulu öğrencilerinde akran zorbalığının depresyon ve benlik saygısı düzeyiyle ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(2), 151–158.
- Çolak, E. (2014). *İş güvencesizliği ve Türk üniversite sisteminde araştırma görevlilerinin belirsizlikle mücadele stratejileri*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Ankara.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik Spss ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çürük, L. (2011). *Değişen insan kaynakları anlayışı çerçevesinde güvence ilkesi ve sözleşmeli personel uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yönetim Bilimleri Bilim Dalı, Ankara.

- Dağlı, A. ve Ağalday, B. (2014). Öğretmenlerin örgütsel muhalefetin sonuçlarına ilişkin görüşleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), Haziran, yıl 2, 170–182.
- Dağlı, A. (2015). Örgütsel Muhalefet Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53), 198–218.
- Dağlı, A ve Ağalday, B. (2015). Öğretmenlerin örgütsel muhalefetin nedenlerine ilişkin görüşleri. *Elementary Education Online*, 14(3), 885–898.
- Dağlı, A. (2017). Investigating the relationship between organizational dissent and life satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 5(4), 600–607.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J. & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 323–349.
- Dedeoğlu, T., Kaya, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2016). Örgütsel davranış disiplini: Gelişimi ve mevcut durumuna ilişkin değerlendirmeler. *Turkish Journal of Management*, 1(1), 33–40.
- Delionü, Ö. ve Garipağaoğlu, B. Ç. (2015). Mesleki teknik öğretmenlerde iş doyumsuzluğu. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 1118–1142.
- Demir, K. (1999). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi araştırma görevlilerini güdüleyen özendirme araçları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32(1), 277–293.
- Demir, F. (1999a). *İş güvencesi hukuku*. (2. Baskı). İzmir: Barış Yayınları.

- Demir, N. (2010). *Eğitimde esnek çalışma biçimlerinin öğrenme ortamına yansımalarının çözümlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Ekonomisi ve Planlaması Programı, Ankara.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Denizli ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Ana Bilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı, Denizli.
- Dereli, T. (2002). Teknolojik değişmeler, çalışma ilişkileri ve yeni istihdam türleri. A. Keser (Ed.), *Çalışma yaşamında dönüşümler (1-9)*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- Devlet Memurları Kanunu (1965). *T.C. Resmi Gazete*. 12056, 23 Temmuz 1965.
- Dığın, Ö. (2008). *İnsan kaynakları yönetiminde iş güvencesi ve konuyla ilgili yapılan bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Dığın, Ö. ve Ünsar, S. (2010). Çalışanların iş güvencesi algısının belirleyicileri ve iş güvencesinden memnuniyetin organizasyonel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, sayı 26, 133-145.
- Di Paula, A. & Campbell, J. D. (2002). Self-esteem and persistence in the face of failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 711-724.

- Dilmaç, B. ve Ekşi, H. (2008). Meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin yaşam doyumları ve benlik saygılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 20, 279–289.
- Dilmaç, B. ve Ekşi, H. (2012). Öğretmenlerin sahip oldukları değerlerin ve özgeci davranışlarının mesleki benlik saygısı açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 10(23), 65–82.
- Dilmaç, B., Çıkkılı, Y., Işık, H. ve Sungur, C. (2009). Teknik öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleklerine ilişkin tutumlarının yordayıcısı olarak mesleki benlik saygısı. *Selçuk-Teknik Dergisi*, 8(2), 127–143.
- Doğan, İ. (2015). *Farklı veri yapısı ve örneklem büyüklüklerinde yapısal eşitlik modellerinin geçerliği ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi*. Doktora Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Biyoistatistik Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Donnellan, M. B., Trzesniewski, K.H., Robins, R.W., Moffitt, T. E. & Caspi A. (2005). Low self-esteem is related to aggression, antisocial behavior, and delinquency. *Psychological Science*, 16(4), 328–335.
- Duclos, G. (2016). *Benlik saygısı, yaşam için bir pasaport/ L'estime de soi, un passeport pour la vie* (Çeviren: O. Kunal). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Dumlupınar, M. (2016). *İş görenlerin iş güvencesizliği algısı ile örgütsel güven düzeyleri ve bağlanma modelleri arasındaki ilişkilerin etkisi: Isparta özel öğretim sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Isparta.
- Durak, İ. (2012). *Korku kültürü ve örgütsel sessizlik*. Bursa: Ekin Yayınevi.

- Durak, İ. (2013).Yöneticilerle açıkça konuşabilme düzeyinin genel konuşma nedenlerine etkisi: Üniversitelerde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, sayı 41, 111–136.
- Dursun, S. ve Bayram, N. (2013). İş güvencesizliği algısının çalışanların kaygı düzeyleri üzerine etkisi: Bir uygulama. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(3), 20–27.
- Dursun, Ö. Ö., Çuhadar, C. ve Tanyeri, T. (2014). Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının mesleki benlik saygıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, sayı 35, 131–142.
- Efiliti, E. ve Çıkkılı, Y. (2011, 20–22 Ekim). *Özel eğitim bölümü öğrencilerinin benlik saygısı ile mesleki benlik saygısının incelenmesi*. Sözel Bildiri, 21. Ulusal Özel Eğitim Kongresi, Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs.
- Elliston, F. A. (1982). Civil disobedience and whistleblowing: A comparative appraisal of two forms of dissent. *Journal of Business Ethics*, 1(1), 23–28.
- Emirgil, B. F., Aca, Z. ve Işığışok, Ö. (2014). Türkiye’de iş ve meslek danışmanlığının etkinliği: Sorun alanları ve beklentiler (Bursa İşkur örneği). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, sayı 40, 139–162.
- Emre, A. (2017). Muhalefet üzerine. *Umran Dergisi*, Ağustos, sayı 276, 51–55.
- Ensari, M. S. (2004). *İnsan kaynakları açısından iş güvencesi ve Türkiye’ye ait uygulamanın değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Ensari, M. Ş. ve Alay, H. K. (2017). Meslek seçimini etkileyen faktörlerin demografik değişkenler ile ilişkisinin araştırılması: İstanbul ilinde bir uygulama. *Humanitas*, 5(10), 409–422.

- Erdoğmuş, N. (2003) *Kariyer geliştirme: Kuram ve uygulama*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Eren, V. (2006). Personel rejiminde bürokratik modelden işletmeci anlayışa geçiş. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(11), 131–153.
- Erguvan, İ. D. (2010). *Vakıf üniversitelerinin Türkiye yükseköğretim sistemine etkilerinin incelenmesi*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Ergün, H. (2017). *Örgütsel muhalefete etki eden başlatıcı ve aracı değişkenler*. Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Denizli.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri J Med Sci*, 33(1), 210–223.
- Eroğlu, Ş. G. ve Alga, E. (2017). Örgütsel muhalefetin örgütsel değişim üzerindeki etkisi: Hizmet sektörü örgütlerinde bir araştırma. *International Journal Of Economics And Administrative Sciences*, 3(3), 140–158.
- European Commission (2006). *Employment in Europe*. European Commission: Brussels.
- Farrell, D., Rusbult, C., Lin, Y. & Bernthall, P. (1990). Impact of job satisfaction, investment size, and quality of alternatives on exit, voice, loyalty, and neglect responses to job dissatisfaction: A cross-lagged panel study. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1990(1), 211–215.

- Farrell, D. & Rusbult, C. E. (1992). Exploring the exit, voice, loyalty, and neglect typology: The influence of job satisfaction, quality of alternatives, and investment size. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3), 201–218.
- Feldt, T., Ulla, K. & Saija, M. (2003). Job insecurity and self-esteem: Evidence from cross-lagged relations in a year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35(3), 617–632.
- Fındıkçı, İ. (2009). *İnsan kaynakları yönetimi*. (9. Baskı). İstanbul: Alfa Yayınevi.
- Fidan, M. (2006). *İşe iade davası ve sonuçları*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İzmir.
- Forcadell, F. J. (2005). Democracy, cooperation and business success: The case of Modragon Corporacion Cooperativa. *Journal of Business Ethics*, 56(3), 255–274.
- Fouzia, T. & Ali, M. A. (2012). Professional self-esteem of secondary school teachers. *Asian Social Science*, 8(2), 206–210.
- Garner, J. T. (2009). Strategic dissent: Expressions of organizational dissent motivated by influence goals. *Management Communication Quarterly*, 3(1), 34–51.
- Garner, J. T. (2012). Making waves at work: Perceived effectiveness and appropriateness of organizational dissent messages. *Management Communication Quarterly*, 26(2), 224–240.
- Gazaioğlu, S. (2017). Çalışma hayatında iş güvencesinin önemi. *Online Kurumsal Eğitim Dergisi*. Erişim: (<http://www.kurumsalegitimdergisi.org/calisma-hayatinda-iguvencesinin-onemi/>). Erişim Tarihi: 07.06.2018.

- Gençtanırım Kurt, D. ve Gürlen, E. (2016). Predicting vocational self-esteem of prospective teachers. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 17(2), 207–221.
- Gibson, D. E. (2003). Developing the professional self-concept: Role model construals in early, middle, and late career stages. *Organization Science*, 14(5), 591–610.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York, NY, US: Columbia University Press.
- Ginzberg, E. (1972). Toward a theory of occupational choice: A restatement. *The Career Development Quarterly*, 20(3), 2–9.
- Girgin, G., Akamca, G., Ellez, A. ve Oğuz, E. (2010). Okul öncesi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları, mesleki benlik saygıları ve mesleki yeterlik inançları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, sayı 28, 1–15.
- Goldman, Z. W. & Myers, S. A. (2015). The relationship between organizational assimilation and employees' upward, lateral, and displaced dissent. *Communication Reports*, 18(1), 24–35.
- Goodboy, A. K., Chory, R. M. & Dunleavy, K. N. (2008). Organizational dissent as a function of organizational justice. *Communication Research Reports*, 25(4), 255–265.
- Gorden, W. I., Infante, D. A. & Graham, E. E. (1988). Corporate conditions conducive to employee voice: A subordinate perspective. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1(2), 101–111.

- Gorz, A. (2001). *Yaşadığımız sefalet (Kurtuluş çareleri)*. (Çeviren: Nilgün Tatal). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Gossett, L. M. & Kilker, J. (2006). Examining counter institutional web sites as locations for organizational member voice, dissent, and resistance. *Management Communication Quarterly*, 20(1), 63–90.
- Gottfredson, L. S. (2002). Career choice and development. D. Brown (Eds.), *Gottfredson's theory of circumscription, compromise and self-creation*. (85–149). San Francisco: Jossey-Bass.
- Göksoy, S., Altınöz, M. ve Argon, T. (2013). Professional self-esteem with professional attitude on the relationship between teaching profession. *Mediterranean Journal of Educational Research*, issue 14a, 942–945.
- Graham, J. W. (1983). *Principled organizational dissent*. Doctoral Thesis, Northwestern University, Evanston, Illinois.
- Graham, J. W. (1986). Principled organizational dissent: A theoretical essay. *Research in Organizational Behavior*, volume 8, 1–52.
- Greenhalgh, L. (1980). A process model of organizational turnover: The relationship with job security as a case in point. *Academy of Management Review*, 5(2), 299–303
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Gross, J. J., & John, O. P. (1997). Revealing feelings: Facets of emotional expressivity in self-reports, peer ratings, and behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(2), 435–448.

- Güleç, H. ve Özbek Ayaz, C. (2017). Öğretmen adaylarının benlik saygıları ve mesleki benlik saygılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 556–579.
- Gümüş, H. (2016). *The relationship of job insecurity with job-related outcomes: Job engagement, organizational commitment & intention to resign*. Yüksek Lisans Tezi, Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gümüş, S. ve Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun örgütsel bağlılığa ve performansa etkisi*. İstanbul: Hiperlink Eğitim İletişim Yay. San. Ve Paz. Tic. Ltd. Şti.
- Günay, C. İ. (2009). İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih. *Sicil Dergisi*, Haziran, sayı 14, 60–76.
- Güneri, O. Y. (2011). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Psikodinamik yaklaşımlar*. (136–165). Ankara: Pegem Akademi.
- Gündem, Z. F. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin motivasyon, mesleki benlik saygısı ve mesleğe yönelik yetkinlik duygusu algıları arasındaki etkileşim*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güngör, A. (1989). *Lise öğrencilerinin öz saygı düzeylerini etkileyen etmenler*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güngör, M. ve Bulut, Y. (2008). Ki kare testi üzerine. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 7(1) 84–86.
- Hamiden Karaca, N., Aral, N. ve Karaca, L. (2013). Okul öncesi öğretmenlerinin problem çözme becerisi ve benlik saygısının incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 67–74.

- Harmankaya, S. H. (2018). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ve umut düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Anabilim Dalı Özel Eğitim Bilim Dalı, Konya.
- Harrison, J. S. & Freeman, R. E. (2004). Is organizational democracy worth the effort?. *Academy of Management Executive*, 18(3), 49–53.
- Hatipoğlu, G. (2016). *Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş güvencesi ile iş verimliliği arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Programı, İzmir.
- Hegstrom, T. G. (1995). Critical perspectives on communication research and pedagogy. In J. Lehtonen (Eds.), *Focus on organizational dissent: A functionalist response to criticism*. (83–94). St. Ingbert, Germany: Rohrig University Press.
- Hellgren J., Sverke M. & Isaksson K. A. (1999). Two-dimensional approach to jobinsecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195.
- Heppner, P. P. & Krieshok, T. S. (1983). An applied investigation of problem-solving appraisal, vocational identity, and career service requests, utilization, and subsequent evaluations. *The Career Development Quarterly*, 31(4), 240–249.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Hewlin, P. F., Kim, S. S. & Song, Y. H. (2016). Creating facades of conformity in the face of job insecurity: A study of consequences and conditions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(3), 539–567.

- Hogan, S. & Ragan, C. (1995). Job security and labor market flexibility. *Canadian Public Policy Analyse de Politiques*, 21(2), 174–186.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397–398.
- Hoque, K. E., Alam, G. M., & Abdullah, A. G. K. (2011). Impact of teachers' professional development on school improvement an analysis at Bangladesh standpoint. *Asia Pacific Education Review*, 12(3), 337–348.
- Hunter, K. I., Linn, M. W. & Harris, R. (1982). Characteristics of high and low self-esteem in the elderly. *The International Journal of Aging and Human Development*, 14(2), 117–126.
- Hurlahe, K. (2014). What is professional self-esteem and what does it have to do with employee performance? Erişim: (<https://www.linkedin.com/pulse/20140815011444-161046807-what-is-professional-self-esteem-and-what-does-it-have-to-do-with-employeeperformance>). Erişim Tarihi: 26.07.2018.
- Hutchison, B. & Niles, S. G. (2015). The professional counselor's desk reference. I. Marini and M. A. Stebnicki (Eds.), *Career development theories*. (285–289). (2nd Edition). New York: Springer Publishing.
- Hürriyet Gazetesi (2018). Skandalı ortaya ıkaran İclal: Yılda 450–500 hamile ocuk geliyor. Erişim:(<http://www.hurriyet.com.tr/gundem/skandali-ortaya-cikaran-iclal-yilda-450-500-hamile-cocuk-geliyor-40714663>). Erişim Tarihi: 10.04.2018.
- Igbal, H. M., Bibi, F. & Gul, A. (2016). Adaptation and validation of Aricak's professional selfesteem scale for use in the Pakistani context. *The European Journal of Social and Behavioural Sciences*, XVI (eISSN: 2301–2218), 2055–2066.

- Ilgaz Yıldırım, B. ve Yirik, Ş. (2014). İşgörenlerin iş güvencesi algıları ve işten ayrılma niyetleri ilişkisi: Belek bölgesi beş yıldızlı otel çalışanları örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Ekim, sayı 6, 123–140
- Ilıman Püsküllüoğlu, E. ve Altinkurt, Y. (2018). Öğretmenlerin eleştirel düşünme eğilimleri ile örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), 897–914.
- Irmak, M. (2015). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki benlik saygılarının belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Işık, E. N. (2006). *Öğretmen adaylarının benlik kavramları ile mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşımın bazı değişkenlere göre incelenmesi: Selçuk Üniversitesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı, Konya.
- İlhan, S. (2007). Yeni kapitalizmin karanlık yüzü: İnsanlık ve ahlakilik söylemlerinin sahiciliği üzerine. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 283–306.
- İsaoğlu, F. G. (2004). *Özel sektör çalışanlarında iş güvencesizliğinin öz yeterlik ve iş performansı ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- İzgüden, D. ve Erdem, R. (2017). Yüksek-düşük bağlamli iletişim ile örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişki: Süleyman Demirel Üniversitesi akademik personeli üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9)22, 104–129.

- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77–94.
- Kadı, A. ve Beytekin, O. F. (2015). Okul kültürü ve örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişkinin meslekî değerler aracılığıyla araştırılması. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 71–97.
- Kadıoğlu, F. (2014). *Psikolojik danışmanların (rehber öğretmenlerin) mesleki doyum ile kendine saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, İstanbul.
- Kalafat, T. (2014). *Kariyer geleceği algısını etkileyen kişisel faktörlerin belirlenmesine yönelik bir model çalışması*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı, Ankara.
- Kalaycı, Ş. (2008). *Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kapucuoğlu, S. (2004). *Demokrasi ve parti içi demokrasi*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Kırıkkale.
- Karadağ, E., Baloğlu, N. ve Cesur, D. (2009). Sorumluluğa dayalı sınıf yönetimi yaklaşımı ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişki: Sınıf öğretmenleri örneğinde bir araştırma. *Milli Eğitim Dergisi*, 182(38), 22–35.
- Karakoç, F. Y. ve Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 13(40), 39–49.

- Karaman, N. (2008). *Öğretmenlerin mesleklerini algılama biçimleri ve gelecekte beklenenleri nelerdir?*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Karasar, N. (1991). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (4. Baskı). Ankara: Nobel Yayın.
- Karataş, Z. (2012). Eğitim fakültesi öğrencilerinin empatik becerileri ve benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Haziran, sayı: 23, 97–114.
- Kassing, J. W. (1997). Articulating, antagonizing, and displacing: A model of employee dissent. *Communication Studies*, 48(4), 311–332.
- Kassing, J. W. (1997a). *Development and validation of the organizational dissent scale*. Doctoral Dissertation, Kent State University, Ohio, ABD.
- Kassing, J. W. (1998). Development and validation of the organizational dissent scale. *Management Communication Quarterly*, 12(2), 183–229.
- Kassing, J. W. (2000). Exploring the relationship between workplace freedom of speech, organizational identification, and employee dissent. *Communication Research Reports*, 17(4), 387–396.
- Kassing, J. W. (2000a). Investigating the relationship between superior-subordinate relationship quality and employee dissent. *Communication Research Reports*, 17(1), 58–69.
- Kassing, J. W. (2005). Speaking up competently: A Comparison of perceived competence in upward dissent strategies. *Communication Research Reports*, 22(3), 227–234.

- Kassing, J. W. (2011). Dissent in organizations. *Journal Of Communication*, volume: 61, 9–12.
- Kassing, J. W. & Armstrong, T. A. (2002). Someone's going to hear about this: Examining the association between dissent-triggering events and employee's dissent expressions. *Management Communication Quarterly*, 16(1), 39–65.
- 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. & Avtgis, T. A. (2001). Dissension in the organization as it relates to control expectancies. *Communication Research Reports*, 18(2), 118–127.
- Kassing, J. W. & Dicioccio, R. L. (2004). Testing a workplace experience explanation of displaced dissent. *Communication Reports*, 17(2), 113–120.
- 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.
- 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.
- Katanalp Biroğul, H. (2015). *Farklı branş öğretmenlerinin akademik iyimserlikleri ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Düzce.
- Kavak, O. ve Kaygın, E. (2018). Örgütsel adalet algısının örgütsel muhalefet davranışı üzerindeki etkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 33–51.

- Kaya, P. A. (2003). 4857 sayılı iş Yasası'nın Türk İş Hukuku'nda meydan getirdiği yenilikler. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(2), No 174. Erişim: (<http://www.isguc.org/?p=article&id=174&cilt=5&sayi=2&yil=2003>). Erişim Tarihi: 18.02.2018.
- Kaya, Ç. (2016). Kontrol odağı ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(46), 81–96.
- Keeley, M., & J. W. Graham. (1991). Exit, voice, and ethics. *Journal of Business Ethics* (10)5, 349–355.
- Kesen, M. ve Pabuçcu, H. (2016). Örgütsel muhalefet ve işe yabancılaşmanın duygusal tükenmişliğe etkisinin anfiş model ile incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(42), 1552–1563.
- Khalek, A. M. A. (2016). Self-esteem: Perspectives, influences and improvement strategies. F. Holloway (Eds.), *Introduction to the psychology of self-esteem* (1–24). Newyork: Nova Science Publishers, Inc.
- Khezerlou, E. (2017). Professional self-esteem as a predictor of teacher burnout across Iranian and Turkish EFL teachers. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 5(1), 113–130.
- King, J. E. (2000). White-collar reactions to job insecurity and the role of the psychological contract: Implications for human resource management. *Human Resource Management*, Spring, 39(1), 79–92.
- Kiriş, B. (2016). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dönüştürücü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin mesleki benlik saygıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Samsun.

- Klaas, B. S. ve Denisi, A. S. (1989). Managerial reactions to employee dissent: The impact of grievance activity on performance rating. *Academy of Management Journal*,32(4), 705–717.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. (3rd Edition). New York: The Gouilford Press.
- Koç, M. (2005). *Tüm yönleriyle iş güvencesi*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Kokemuller, N. (2017). What are the hazards of whistleblowing and their effects in the workplace?. *Houston Chronicle*. Erişim: (<http://smallbusiness.chron.com/hazards-whistleblowing-effects-workplace-15733.html>). Erişim Tarihi: 08.04.2018.
- Korucuoğlu, T. (2016). *Örgütsel güç oyunları ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim, Eskişehir.
- Kosine, N. R. & Lewis, M. V. (2008). Growth and exploration: Career development theory and programs of study. *Career and Technical Education Research*, 33(3), 227–243.
- Körükçü, Ö. ve Oğuz, V. (2011). Okul öncesi eğitimi öğretmen adaylarının mesleki benlik saygıları. *Kuramsal Eğitim Bilim*, 4(2), 77–85.
- Kreger, D. W. (1995). Self esteem, stres and depression among graduate students. *Psychological Reports*, 76(1), 345–346.

Kulaksızoğlu, A. (2000). *Ergelik psikolojisi*. Ankara: Remzi Kitabevi.

Kunes-Connell, M. V. (1991). Towards an occupational self-esteem model for psychiatric nurses. *Dissertation Abstracts International*. (UMI No. 9219376).

Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı kuramlar uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kuzgun, Y. (2003). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kuzgun, Y. (2016). Meslek seçiminde bilinmesi gerekenler. *Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı*. Erişim: (<http://www.osym.gov.tr/TR,1369/meslek-seciminde-bilinmesi-gerekenler.html>). Erişim Tarihi: 10.02.2019.

Küçük, F. (2007). alışanlarının işe güdülenmesinde Herzberg'in motivasyon-hijyen faktörlerinin önemi: Belediye çalışanlarına yönelik bir uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 75–94.

Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28, 563-575.

Lewis, F. C. (1988). On self-esteem. *Eric*, sayı 146, 31–32.

Lyness, D. (2015). How can I improve my self –esteem?. *Teens Health from Nemours*. Erişim: (<https://kidshealth.org/en/teens/self-esteem.html>). Erişim Tarihi: 12.04.2018.

Lyubomirsky, S., Tkach, C. & Dimatteo, R. M. (2006). What Are the differences between happiness and self-esteem?. *Social Indicators Research*, 78(3), 363–404.

- Macdonald, G. (1994) Self esteem and the promotion of mental health. In Trent, D. & Reed, C. (Eds), *Promotion of mental health* (207–228), Avebury: Aldershot.
- Mann, M., Hosman, C. M. H., Schaalma, H. P. & De Vries, N. K. (2004). Self-esteem in a broad-spectrum approach for mental health promotion. *Health Education Research Theory & Practice*, 19(4), 357–372.
- Memur-Sen (2019, Şubat). *Kamuda sözleşmeliliğe son şurası*. Sözlü Bildiri, Memur-Sen Genel Merkezi, Ankara.
- Mert, Y. M. (2015). Türkiye’de kamu personel rejimindeki dönüşümün halkla ilişkiler bölümlerindeki çalışma ilişkilerine yansımaları. *İlef Dergisi*, 2(2), 55–80.
- Metin, M. (2014). *Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- McDonough, G. P. (2010). Why dissent is a vital concept in moral education. *Journal of Moral Education*, 39(4), 421–436.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- McShane, S. L. & Von Glinow, M. A. (2009). *Organizational behavior*. New York: McGraw Hill Edition.
- Miller, A. (1984). Professional dissent and environmental management. *The Environmentalist*, 4(2), 143–152.
- Moksnes, U., Moljord, I., Espnes, G. & Byrne, D. (2010). The association between stress and emotional states in adolescents: The role of gender and self-esteem. *Personality and Individual Differences*, 49(5), 430–435.

- Moore, C., Gunz, H. & Hall, D. T. (2007). Handbook of career studies. H. Gunz and M. Peiperl (Eds.), *Tracing the historical roots of career theory in management and organization studies* (13–38). London: Sage Publications.
- Myers, D. (2007). *Psychology*. (8th Edition). New York: Worth Publishers.
- Naswall, K. & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189–215.
- Nazlı, S. (2011). *Kapsamlı gelişimsel rehberlik programı*. (4. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Nelson-Jones, R. (1995). *Danışma psikolojisi kuramları* (Çeviren: F. Akkoyun, V. Duyan, S.Doğan, B. Eyllen ve F. Korkut). Ankara: TDFO Yayıncılık.
- Okan, S. ve Döğler, D. (2017). Pedagojik formasyon eğitimi alan konservatuvar öğrencilerinin mesleki benlik saygıları. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, yıl 5, sayı 49, 571–581.
- Okutan, E. (2019). Olumsuz boyutlarıyla örgütsel davranış. E. Kaygın ve G. Kosa (Ed.), *Örgütsel çatışma* (249-265). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Macdonald, G. (1994) Self esteem and the promotion of mental health. In Trent, D. & Reed, C. (Eds), *Promotion of mental health* (207–228), Avebury: Aldershot.
- Oral Ataç, L. ve Köse, S. (2016). Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet ilişkisi: Beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(1), 117–132.
- Ornstein, A. & Levine, D. U. (1997). *Foundations of education*. (6th Edition). Boston: Houghton Mifflin Company.

- Ottekin, N. (2009). *Ailelerinden ayrı olarak öğrenim görmekte olan üniversite öğrencilerinin benlik saygısı ve umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Öge, H. S. ve Çiftçi, N. (2017). Örgütsel demokrasi algısının iç girişimcilik eğilimine etkisi. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, yıl 4, sayı 15, Aralık, 450–462.
- Önder, Ç. ve Wasti, A. S. (2002). İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği: Güvenirlilik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 23–47.
- Öner, U. (1982). *Benlik kavramı ile mesleki benlik kavramı arasındaki farkın akademik başarı ile ilişkisi*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Ötken, A. B. ve Cenkeci, T. (2013). Beş faktör kişilik modeli ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 41–51.
- Özcan, E., Attepe Özden, S. ve İçağasıoğlu Çoban, A. (2017). Sosyal hizmet uzmanlarının güvencesiz çalışma biçimine ilişkin deneyimlerinin değerlendirilmesi. *Journal of Human Sciences*, 14(1), 376–395.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. (5. Baskı). Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, M. (2010). *Ankara ili kamu genel liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Programı, Ankara.
- Özdemir, M. (2011). Opinions of high school administrators on teachers' organizational dissent behaviors. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 1905–1908.

- Özdemir, M. (2013). Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri (Ankara ili örneği). *Eğitim ve Bilim*, 38(168), 113–128.
- Özdemir, S. M. (2016). Öğretmen niteliğinin bir göstergesi olarak sürekli mesleki gelişim. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 233–244.
- Özel, N. (2014). İş tatmini iş güvencesi ve örgütsel özdeşlik algılarının çalışanların işte kalma niyetleri üzerindeki etkisi: Bolu imalat sektör çalışanları üzerinde bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, sayı 24, 262–280.
- Özerk, H. (2018). Sosyal bilim temelli pragmatik yaklaşımlar. N. Tüfekci (Ed.), *Bireyin benlik kavramı algıları ile mesleki benlik kavramı arasındaki bağdaşımın mesleki başarısızlık ve nevroz belirtileri ile ilişkileri* (25–58). İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Özkalp, E. (2004). Davranış bilimlerine giriş. E. Özkalp (Ed.), *Toplumsallaşma* (75–92). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkan Aksar, İ. (2016). *Özel ilkokul ve ortaokullarda görevli yönetici ve öğretmenlerin iş güvencesi ve iş memnuniyetine ilişkin görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Özkoç, A. G. ve Bektaş, T. (2016). Organizational support and self-efficacy as the predictors of dissenter behavior among hotel employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(5), 285–305.
- Öztürk, S. (2002). Eğitim üzerine. E. Toprakçı (Ed.). *Öğretmenliğin mesleki temelleri* (13–42). (1. Baskı). Ankara: Ütopya Yayınevi.

- Öztürk, G. (2008). *The relationships among public primary school teachers` working conditions, self-efficacy and professional self-esteem*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim Dalı Organizational Behaviour Bilim Dalı, İstanbul.
- Özsoy Özmen, A. (2018). *Kamuda güvencesizlik uyum ve direniş*. İstanbul: NotaBene Yayınları.
- Öztürk, F. (2011). *Türk hukukunda iş güvencesi uygulamalarının istihdamın enformelleşmesine etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Edirne.
- Özveren, C. G. (2016). *The role of work values on the relationship of perceived job insecurity and job uncertainty with intention to work in public sector*. Master Thesis, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim Dalı Organizational Behavior Bilim Dalı, İstanbul.
- Özveri, M. (2012). Güvencesiz çalışmanın hukuki dayanakları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2(33), 147–172.
- Payne, H. J. (2007). The role of organization-based self-esteem in employee dissent expression. *Communication Research Reports*, 24(3), 235-240.
- Payne, H. J. (2014). Examining the relationship between trust in supervisor-employee relationships and workplace dissent expression. *Communication Research Reports*, 31(2), 131–140.
- Pekkaya, M. ve Çolak, N. (2013). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörlerin önem derecelerinin ahp ile belirlenmesi. *International Journal of Social Science*, 6(2), 797-818.

- Pianesi, A. (2017). Is organizational dissent important? The consequences of speaking up when you disagree at work. *Smartbrief*, Erişim: (<https://www.smartbrief.com/original/2017/12/organizational-dissent-important-consequences-speaking-when-you-disagree>). Erişim Tarihi: 07.04.2018.
- Polat, G. (2013). *İş güvencesi ve işletimsel nedenlerle iş sözleşmesinin feshi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Programı, İzmir.
- Polat Üzümcü, T. (2012). *İş esnekliği ve iş güvencesi kavramlarının işletme rekabeti ve performansı üzerinde etkileri, turizm işletmelerinde bir uygulama*. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Kocaeli.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143–164.
- Premeaux, S. F. (2001). *Breaking the silence: Toward an understanding of speaking up in the workplace*. Doctoral Dissertation, Louisiana State University, Baton Rouge, USA.
- Probst, T. M. (2002). Layoffs and tradeoffs: Production, quality, and safety demands under the threat of job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 211-220
- Ray, S. L. (2006). Whistleblowing and organizational ethics. *Nursing Ethics*, 13(4), 438- 445.
- Reber, R. W. & Gloria, E. T. (2016). Örgütsel değişme. *Eğitim Dergisi*, sayı: 50. Erişim: (<http://www.egitim.gen.tr/tr/index.php/arsiv/sayi-41-50/sayi-50-nisan-2016/765-orgut-sel-degisme>). Erişim Tarihi: 08.08.2018.

- Redding, W. C. (1985). Rocking boats, blowing whistles, and teaching speech communication. *Communication Education*, 34(3), 245–258.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I. & Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes of Israeli school teachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 1–37.
- Rusbult, C. E., Zembrodt, I. M. & Gunn, L. K. (1982). Exit, voice, loyalty, and neglect: Responses to dissatisfaction in romantic involvements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(6), 1230–1242.
- Sadykova, G. ve Tutar, H. (2014). Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 1–16.
- Sağlam, A. (2014). *İş güvencesizliği algısı, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Programı, Kocaeli.
- Sargın, H. (2007). İş sağlığı güvenliği ve verimlilik. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, sayı 35, Temmuz, Ağustos, Eylül, 66–69.
- Sarı, K. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerinin çocuk sevgilerinin ve mesleki benlik saygılarının profesyonellik değişkenleri açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Okul Öncesi Eğitimi Bilim Dalı, Konya.

- Savi Çakar, F., ve Karataş, Z. (2012). Ergenlerin benlik saygısı, algıladıkları sosyal destek ve umutsuzluk düzeyleri: Bir yapısal eşitlik modeli çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(4), 2392–2412.
- Saygan, S. ve Bedük, A. (2013). Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (Whistleblowing) ve etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler*, 28(1), 1–23.
- Sayın, S. (2003). Farklı programlarda okuyan öğretmen adayı üniversite öğrencilerinin empatik eğilimi, öğretmenlik mesleğine karşı tutum ve mesleki benlik saygısı. *Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(6), 74–84.
- Schiraldi, G. R. (2016). *The self esteem workbook*. . (2nd Edition). Oakland: New Harbinger Pubns Inc.
- Seçer, B. (2007). *Kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.
- Seçer, B. (2009). İş güvencesizliği, türleri, başa çıkma süreci, belirleyicileri ve sonuçları. A. Keser, G. Yılmaz, G. ve S. Yürür (Ed.), *Çalışma yaşamında davranış, güncel yaklaşımlar* (307-344). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Seçer, H. Ş. (2007a). *Mesleki yaşam modelinin oluşturulması ve mesleki analizlerde kullanımı*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.
- Shahinpoor, N. & Matt, B. F. (2007). The power of one: Dissent and organizational life. *Journal Of Business Ethics*, 74(1), 37–48.
- Sharf, R. S. (2013). *Applying career development theory to counseling*. (6th Edition). Belmont, CA: Brooks Cole.

- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması*. F. Bacanlı ve K. Öztemel (Çeviri Ed). (1. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Sprague, J. A. and Ruud, G. L. (1988). Boat rocking in the high technology culture. *American Behavioral Scientist*, 32(2), 169–193.
- Soğukpınar, E. (2014). *Rehber öğretmenlerin benlik saygısı ile mesleki benlik saygısı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Malatya.
- Sönmez, V. (2008). *Gelecekteki olası eğitim sistemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Suhr, D. D. (2006, Mart). *Exploratory or confirmatory factor analysis?*. Verbal Presentation, SAS Users Group International Conference (SUGI31), San Francisco.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harpers Publication.
- Super, D. E. & Bohn, M. J. (1970). *Occupational psychology*. London: Tavistock Publications.
- Super, D. E. (1981) A developmental theory: Implementing a self-concept. D. H. Montross & C. J. Shinkman (Eds). *Career Development in the 1980s: Theory and practice* (28–42). Springfield IL: Charles C. Thomas
- Super, D. E. (1990). A life span, life-space approach to career development. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (197-261). (2nd Edition). San Francisco: Jossey–Bass.

- Solak, N., Sümer, N. ve Harma, M. (2013). *İşsiz yaşam: İşsizliğin ve iş güvencesizliğinin birey ve aile üzerindeki etkileri*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Standing, G. (1999). *Global labour flexibility, seeking distributive justice*. London: Macmillian.
- Sverke, M., Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of millenium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23–42.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Naswall, K. (2002) No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264.
- Sverke, M. & Goslinga, S. (2003). The consequences of job insecurity for employers and unions: Exit, voice and loyalty. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 241–270.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Naswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review*. Stockholm: Saltsa Publications.
- Şaylıkay, M., Işık, M. ve Akın, A. (2017). The relationship of organizational dissent with presenteeism and employee turnover intention. M.V. Kaya (Ed.), *RSEP International Conferences on Social Issues and Economic Studies 4th Multidisciplinary E-Conference Book*, Prague College, Czechia. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Şenol, F. (2010). *Motivasyon araçlarının algılanmasında iş güvencesinin etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma*. Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Afyonkarahisar.

- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş. Temel ilkeler ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. (6th Edition). Boston: Pearson.
- Tabassum, F., Ali, M. & Bibi, F. (2011). Comparison of professional self-esteem of public and private teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(18), 301–304.
- Tabassum, F. ve Ali, M. (2012). Professional self-esteem of secondary school teachers. *Asian Social Science*, 8(2), 206–210.
- Tanhan, F. ve Yılmaz, Ü. (2017). Öğrencilerin kariyer seçimlerinde aile ve sosyal medyanın etkisinin incelenmesi (Bir odak grup çalışması). *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(35), 145–158.
- Tanrıöğen, A. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Taşkent, S. (2003). İş güvencesi sorunu ve yasa tasarısının esasları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, sayı 45, 155–176.
- Tatar, L. (2018). *Mesleki eğilimin toplumsal hiyerarşisi: Kültürel sermaye ve simgesel şiddet ekseninde mesleki tasnif*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Telman, C. (2000). *Başarıya giden yolda meslek seçimi*. (1. Baskı). İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Thompson, M. N., & Subich, L. M. (2006). The relation of social status to the career decision-making process. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 289–301.

- Tınar, M. Y. ve Zengingönül, O. (2001). İş güvencesi ve istihdam. *Mercek Dergisi*, 6(22), 52–63.
- Tinsley, R. (2002). The professional self-esteem of teacher educators in texas. *Dissertation Abstracts International*. (UMI No. 3058172). Erişim: (<http://search.proquest.com/doc view/ 276487687>). Erişim Tarihi: 15.02.2019.
- Tinsley, R. & Hardy, J. (2003). Faculty pressures and professional self-esteem: Life in Texas teacher education. *Essays in Education*, 6(1), 1-11. Erişim: (<https://openriver.winona.edu/eie/vol6/iss1/7/>). Erişim Tarihi: 06.05.2019.
- Toker Gökçe, A. (2013). Relationship between whistle-blowing and job satisfaction and organizational loyalty at schools in Turkey. *Global Journal of Teacher Education*, 1(1), 61–72.
- Toker Gökçe, A. (2014). Okullarda bilgi uçurma: İş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, sayı 22, 261–282.
- Toker Gökçe, A. ve Oğuz, E. (2015). Öğretmenlerin bilgi uçurma tercihleri ile kültürel değerleri arasındaki ilişki. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 51–64.
- Tompkins, P. K. & Cheney, G. (1985). Communication and unobtrusive control in contemporary organizations. R. D. McPhee & P. K. Tompkins (Eds.). *Organizational communication: Traditional themes and new directions* (178–210). Beverly Hills, CA: Sage.
- Toprak, Ş. (2007). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yaşam değerleri ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı, İstanbul.

- Tosun, K. (1990). Yönetim ve işletme politikası. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını*, sayı 232, 527–547.
- Tözün, M. (2010). Benlik saygısı. *Actual Medicine*, Temmuz sayısı, 52-57. Erişim : (http://www.medicalnetwork.com.tr/2008_dosya/Geni%C5%9F%20A%C3%A7%C4%B1%20Temmuz%202010.pdf). Erişim Tarihi: 16.07.2018.
- Tunacan, S. ve Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı: 29, 155–172.
- Turan, S. (2004). Yönetim ve öğretmenlik mesleği. M. D. Karlı (Ed.), *Öğretmenlik mesleğine giriş- alternatif yaklaşım* (255–275). Ankara: Öğreti Pegema Yayınları.
- Tuzcuoğlu, S. (1994). Meslek seçimi ve önemi. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, sayı 6, 265–280.
- Türk Dil Kurumu (2018). Güncel Türkçe Sözlük. Erişim:(http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5a885a3daf0780.04657471). Erişim Tarihi: 17.02.2018.
- Türk Eğitim Derneği (2014). *Öğretmen gözüyle öğretmenlik mesleği raporu*. Ankara: Tedmem Yayınları.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uçar, A. (2016). *Yöneticilerin kayırmacı davranışlarının örgütsel muhalefet üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Başkanlığı, Siirt.

- Uğurlu, E. ve Bostancı, A. B. (2017). Öğretmenlerin politik yetileri ile örgütsel muhalefet düzeyleri arasındaki ilişki. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 4050–4064.
- Ulucan, D. (2004). *İş güvencesi*. İstanbul: Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını.
- Uluhan, E. F. (2015). Benlik saygısı. *Antalya Psikiyatri, Psikoterapi ve Danışmanlık Merkezi*. Erişim: (<http://www.antalyapsikiyatri.com/yetiskin-psikolojik-sorunlari/benlik-saygisi>). Erişim Tarihi: 16.07.2018.
- Uslu, S. (2015). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının mesleki benlik saygılarının demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(1), 141–160.
- Uslu, S. ve Aktaş, H. (2017). İşten ayrılma niyeti ile örgütsel sessizlik etkileşiminde iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksinin aracı rolü: Özel bir hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 141- 160.
- Uygun, S. (2013). *Türk Eğitim Sistemi sorunları*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Ünal, E. ve Şimşek, S. (2008). İlköğretim bölümü anabilim dallarında öğrenim gören öğretmen adaylarının mesleki benlik saygılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 7(1), 41–52.
- Ültanır, E. (2000). Çocukluk döneminde kariyer gelişiminin önemi ve kariyer gelişimi kuramları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 67–83.

- Valentine, S., Young, K., Bailey, L., Barhoum, N., Labure, S., Glover, N. & Isaac, P. (2001). Expressing organizational dissent: The role of ethical ideology and corporate ethical values. *Journal of Business Strategies*, 18(1), 71–89.
- Van Hootegeem, A., Niesen, W. & De Witte, H. (2017). Does job insecurity hinder innovative work behaviour? A threat rigidity perspective. Presentation, WAOP Conference, Nijmegen, The Netherlands.
- Veneziano, L. & Hooper, J. (1997). A method for quantifying content validity of health-related questionnaires. *American Journal of Health Behavior*, 21(1), 67–70.
- Vurucu, F. (2010). *Meslek lisesi öğrencilerinin meslek seçimi yeterliliği ve meslek seçimini etkileyen faktörler*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Waldron, V. R., & Kassing, J. W. (2010). *Managing risk in communication encounters: Strategies for the workplace*. London: Sage Publications.
- Workman, M. & Beer, J. (1989). Self-esteem, depression, and alcohol dependency among high school students. *Psychological Reports*, 65(2), 451–455.
- 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 Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Yavuzer, H. (1987). *Çocuk psikolojisi*. Ankara: Remzi Yayınları.
- Yazdani, N. (2010). Organizational democracy and organization structure link: Role of strategic leadership & environmental uncertainty. *Business Review*, 5(2), 51–73.

- Yazıcı, N. (2000). *Küreselleşme sürecinde esneklik ve iş güvencesine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı, İstanbul.
- Yener, S. ve Saka, C. (2017). Örgütsel öğrenme bağlamında psikolojik rahatlık. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 45–66.
- Yeşilyaprak, B. (1995). Mesleki gelişim kuramları üzerine bir eleştirel değerlendirme. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(6), 43–49.
- Yeşilyaprak, B. (2008). Özellik Faktör Kuramı ile Holland'ın Tipoloji Kuramı. R. Özyürek (Ed.), *Kariyer yolculuğu* (72–97). Ankara: Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği Yayını.
- Yıldırım, Y. Kırımoğlu, H. ve Temiz, A. (2010). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi (Hatay İli Örneği), *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12(1), 29–35.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 8(6), 853–879.
- Yıldız, K. (2014). Örgütsel muhalefet. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, sayı 43, Haziran.
- Yıldız, M. ve Çapar, B. (2010). Orta öğretim öğrencilerinde benlik saygısı ile dindarlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 10(1), 103–131.

- Yılmaz Tekirgöl, D. (2011). *Çalışanlarda mesleki benlik saygısının iş tatmini ve yaşam mutluluğu ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Programı, İstanbul.
- Yörükoğlu, A. (1986). *Gençlik çağı*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları Sosyal ve Felsefi Eserler Dizisi.
- Yurdakul, S., Gür, B. S., Çelik, Z. ve Kurt, T. (2016). *Öğretmenlik mesleği ve mesleğin statüsü*. Ankara: Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi.
- Yurdugül H (2005) Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik & indekslerinin kullanılması. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Kitabı* (1–6). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Denizli.
- Yüksek, A. (2012). *İş güvencesinin istihdam yaratılmasındaki işlevi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı, İzmir.
- Yüksel, Y. ve Tosun, H. (2013). Understanding dissent of police officers on internet forums: Case of memurlar.net. *European Scientific Journal*, 9(11), 270–287.
- Zeng, C. (2018). *Exploring organizational dissent in a global setting*. Doctoral Dissertation, University of Jyväskylä, Finland.
- Zoroğlu, Ö. (2014). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleğe yönelik tutumları, mesleki benlik saygıları ile iş doyumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Trabzon.
- Zunker, V. G. (2011) *Career counseling: A holistic approach*. United States: Broadman & Holman Publishers.

EKLER

EK 1: Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma sınıf öğretmenlerinin iş güvencesine, örgütsel muhalefete ve mesleki benlik saygısına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Sizden istenen, aşağıdaki her ifadeyi okuduktan sonra buna ne derece katıldığınızı, karşısındaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altındaki kutucuğa (X) işareti koyarak belirtmenizdir. Elde edilen veriler sadece araştırma amaçlı kullanılacaktır. Anket maddelerini tümünü eksiksiz doldurmanız, araştırmanın gerçekleştirilmesine önemli katkı sağlayacaktır. İşbirliği ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Kişisel Bilgiler

Açıklama: Bu bölümde kişisel durumunuz ve özellikleriniz ile ilgili sorular yer almaktadır. Bu sorulardan size uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz:

1 () Kadın 2 () Erkek

2. Medeni Durumunuz

1 () Evli 2 () Bekar

3. Öğrenim durumunuz:

1 () Lisans 2 () Lisansüstü

4. Herhangi bir sendikaya üye misiniz?

1 () Evet 2 () Hayır

5. Meslekteki toplam hizmet süreniz:

1 () 5 yıl ve daha az 2 () 6-10 yıl 3 () 11-15 yıl 4 () 16-20 yıl 5 () 21 yıl ve üzeri

6. Yaş grubunuz:

1 () 21-30 2 () 31-40 3 () 41-50 4 () 51-60 5 () 61 ve üzeri

EK 2: Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Kendimi sahip olduğum mesleğimden daha iyi mesleklere layık görüyorum.					
2.	Mesleğim benim için çok önemlidir					
3.	Mesleğimi kişiliğime uygun bulmuyorum.					
4.	Mesleğim sorulduğunda gurur duyarak bir cevap veremiyorum					
5.	Mesleğimde üretken ve verimli olabileceğimi düşünüyorum.					
6.	Mesleğimi istemeyerek seçtim.					
7.	Mesleğim benim benliğimin bir parçasıdır					
8.	Mesleğimin gerektirdiği zihinsel etkinliklere kendimi veremiyorum.					
9.	Mesleğime çok saygı duyuyorum.					
10.	Tercih hatası yüzünden şu anda istemediğim bir meslek alanındayım.					
11.	Mesleğimin aranan ve istenilen bir meslek olduğunu düşünüyorum.					
12.	Mesleğimin değerlerini hala benimseyebilmiş değilim.					
13.	Mesleğimden memnunum.					
14.	Mesleğim insanlar üzerinde etki bırakabilecek niteliklere sahiptir.					
15.	Mesleğimi küçümsüyorum.					
16.	Mesleğime duygusal olarak kendimi verebiliyorum.					
17.	Bu mesleği seçtiğim için kendi içimde çatışma yaşadığım olur.					
18.	Mesleğim vasıtasıyla insanlık için önemli ve faydalı işler başarabilirim.					
19.	Yeteneklerimin mesleğime uygun olmadığı düşünüyorum.					
20.	Mesleğimin parlak bir geleceği olduğunu düşünüyorum					
21.	Mesleğimi değiştirmeyi düşünüyorum					
22.	Mesleğimin benim ihtiyaçlarımı karşılayamayacağını düşünüyorum.					
23.	Onur duyarak söyleyebileceğim bir mesleğim olmasını isterdim.					
24.	Mesleğimi kendim istediğim için yapacağım.					
25.	Mesleğime ilişkin olumsuz bir eleştiri aldığımda onu değersiz görme eğilimine giriyorum.					
26.	Yeri geldiğinde mesleğimi rahatlıkla savunabilirim					
27.	İlgilerimin mesleğime uygun olmadığını düşünüyorum.					
28.	Mesleğimin itibarlı olduğunu düşünüyorum.					
29.	Gerçekte zevk almadığım halde, mesleğimden zevk alıyormuş gibi görünürüm.					
30.	Mesleğim, bir meslekte bulunmasını istediğim özelliklere sahip.					

EK 3: Örgütsel Muhalefet Ölçeği

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Çalıştığım okulda sorunların ortaya konmasında ve karşıt görüşlerimi dile getirmede çekingenimdir.					
2.	Herkesin önünde okulumuzdaki etkisizliği veya yetersizliği eleştiririm.					
3.	Okul yönetimini sorgulamam.					
4.	Okul ve yönetimle ilgili politikaları sorgulamada çekingenimdir.					
5.	Okulumuzdaki öğretmen ve personel, örgütsel değişimle ilgili şikâyet ettiklerinde ben de onlara katılırım.					
6.	Okulumuzla ilgili eleştirilerimi açıkça paylaşıyorum.					
7.	Okul ve yönetimle ilgili politikalar açısından memnuniyetsizlik duyduğumda, bu durumu herkesin bilmesini sağlarım.					
8.	Okuldaki kararlara katılmadığımda bu fikrimi yönetimle paylaşmam.					
9.	Okulumuzdaki öğretmen ve personelin işlerin nasıl yürüdüğüyle ilgili kişisel algı ve değerlendirmemi bilmesini sağlarım.					
10.	Okul kararlarıyla ilgili düşüncelerimi ve eleştirilerimi okul yönetimi ile paylaşıyorum.					
11.	Okulumuzdaki öğretmen ve personelin önünde okulumuzu eleştirmem.					
12.	Okulumuzdaki etkisizlik veya yetersizliği ortadan kaldırmayla ilgili yönetime tavsiyelerde bulunurum.					
13.	Okul yönetimiyle yaşadığım anlaşmazlığı dile getirmem.					
14.	Diğer öğretmen ve personele adaletsiz davranıldığına inandığımda bu durumu yönetime anlatırım.					
15.	Rahatsız edici veya sorun olabilecek konularda meslektaşlarımla rahatça konuşabilirim.					

EK 4: İş Güvencesi Algısı Ölçeği

İfadeler	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Milli Eğitim Örgütü kapsamında çalıştığım okulda;					
1.Yeterli iş güvencesine sahibim.					
2.Keyfi olarak işten çıkarılmam söz konusu olmaz.					
3. İşten çıkarılma korkusu yaşamıyorum.					
4.Bu örgütte ömür boyu iş garantimin olduğunu düşünüyorum.					
5. Kanunda belirtilen haller dışında işime son verilmez.					
6.Sahip olduğum hak ve yükümlülükler uygun çalıştığımda işten atılmam.					

EK 5: Etik Kurul İzni

Tarih ve SS Sayısı: 04/09/2018-11.6929

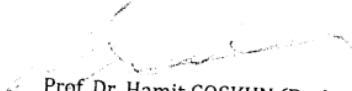


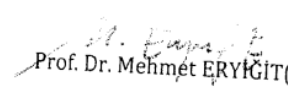
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

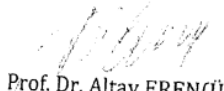
Reyhan GEÇDOĞAN YILMAZ
 Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
 Eğitim Fakültesi
 Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü

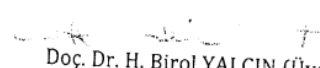
Sayın Reyhan GEÇDOĞAN YILMAZ,

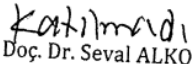
“Sınıf Öğretmenlerinin İş Güvencesi Algıları İle Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişkide Örgütsel Muhalefetin Arabuluculuk Etkisi” adlı İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2018/222) kurulumuzun 21.11.2018 tarihli ve 2018/09 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur/~~bulunmamıştır~~. Bilgilerinize sunarız.



 Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)

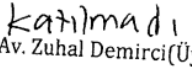

 Prof. Dr. Mehmet ERYIĞIT (Üye)


 Prof. Dr. Altay EREN (Üye)


 Doç. Dr. H. Birol YALÇIN (Üye)


 Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)


 Doç. Dr. Abdullah DURAKOĞLU (Üye)


 Av. Zuhâl Demirci (Üye)



EK 6: Araştırma İzni

A.İ.B.Ü - Gelen Evrak No: 21/02/2019-E.5953



T.C.
AMASYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 47613789-44-E.3418357

16.02.2019

Konu: Anket İzni Hk.

BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ

(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

(İzzet Baysal Kampüsü Güzel Sanatlar Fakültesi Binası 4. Kat 2B10 14030 Gölköy/BOLU)

İlgi: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 04.02.2019 tarih ve E.1137 sayılı yazısı.

İlgi yazı ile; Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı doktora programı öğrencisi Reyhan GEÇDOĞAN YILMAZ'ın "Sınıf Öğretmenlerinin İş Güvencesi Algıları ile Örgütsel Muhalefet ve Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişkide Örgütsel Muhalefetin Arabuluculuk Etkisi" konulu tez çalışması kapsamında Müdürlüğümüze bağlı ekli listede bilgileri belirtilen okul müdürlüklerindeki sınıf öğretmenlerine ilgi yazı ekindeki anketi uygulayabilmek için talep edilen iznin verildiğine dair Valilik Makamı'nın 13.02.2019 tarih ve E.3201650 sayılı Olur'u ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Ali BAHÇIVAN

Vali a.

İl Millî Eğitim Müdür V.

Ek: Valilik Makam Olur'u (1 sayfa)

Gönderen: İl Millî Eğitim Müdürü

18.02.19

Gönderen: İl Millî Eğitim Müdürü
 İmza: Ali BAHÇIVAN

Sofular Mahallesi Pirlar Sokak No:3 05100 Merkez/AMASYA
 Elektronik Ağ: amasya.meb.gov.tr
 e-posta: istatistik05@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Ahmet D. DURMUŞ/Memur
 Tel: (0 358) 212 29 92 / 163
 Faks: (0 358) 218 50 31

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden b1e0-2dbe-3c05-b37a-ba79 koda ile teyit edilebilir.

A.İ.B.Ü - Gelen Evrak No: 21/02/2019-E.5953



T.C.
AMASYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 47613789-44-E.3201650
Konu: Anket İzni

13.02.2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: (a) Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri EnstitüsüMüdürlüğü'nün 04.02.2019 tarih ve E.1137 sayılı yazısı.
(b) 22.08.2017 tarih 35558626-10.06.01-E.12607291 sayı ve 2017/25 sayılı Genelge.

İlgi yazı (a) ile; Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı doktora programı öğrencisi Reyhan GEÇDOĞAN YILMAZ'ın "Sınıf Öğretmenlerinin İş Güvencesi Algıları ile Örgütsel Muhalefet ve Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişkide Örgütsel Muhalefetin Arabuluculuk Etkisi" konulu tez çalışması kapsamında Müdürlüğümüze bağlı ekli listede bilgileri belirtilen okul müdürlüklerindeki sınıf öğretmenlerine ilgi yazı ekindeki anketi uygulayabilmek için izin talep edilmektedir.

Bu bağlamda; Müdürlüğümüze yapılan değerlendirme sonucunda, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı doktora programı öğrencisi Reyhan GEÇDOĞAN YILMAZ'ın "Sınıf Öğretmenlerinin İş Güvencesi Algıları ile Örgütsel Muhalefet ve Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişkide Örgütsel Muhalefetin Arabuluculuk Etkisi" konulu tez çalışması kapsamında Müdürlüğümüze bağlı ekli listede bilgileri belirtilen okul müdürlüklerindeki sınıf öğretmenlerine ilgi (b) 35558626-10.06.01-E.12607291 sayı ve 2017/25 sayılı Genelge (Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlikler İzinleri) de belirtilen hususlar doğrultusunda ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve insan hakları alanındaki uluslararası sözleşmeler başta olmak üzere 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkındaki Kanun ile yürürlükte olan tüm yasal düzenlemeler ve politika belgelerine uygun, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, denetimleri ilgili okul müdürlükleri tarafından gerçekleştirilmek üzere, derslerin aksatılmaması ve gönüllülük esasına göre anket uygulaması yapılması Müdürlüğümüze uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun gördüğünüz takdirde Olur'larınızı arz ederim.

Bilal EKEN
Müdür a.

İl Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR
13.02.2019
Ali BAHÇIVAN
Vali a.

İl Millî Eğitim Müdür V.

Ekler : Resmi yazı ve ekleri (27 sayfa)

Sofular Mahallesi Pirlar Sokak No:3 05100 Merkez/AMASYA
Elektronik Ağ: amasya.meb.gov.tr
e-posta: istatistik05@meb.gov.tr



Ayrıntılı bilgi için: Ahmet D. DURMUŞ/Memur
Tel: (0 358) 212 29 92 / 163
Faks: (0 358) 218 50 31

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden b43e-7497-3f3c-9236-665e kodu ile teyit edilebilir.

EK 7: Ölçek İzinleri

Re: Ölçek izni

TA Tolga Arıcağ <tolga.aricak@hku.edu.tr>
Cum 10.11.2017, 12:47
Siz 3

 mesleki benlik saygısı bil... 65 KB
 mesleki benlik saygısı ölç... 71 KB

2 ek (136 KB) Tümünü indir Tümünü OneDrive'a kaydet

Reyhan Hanım ölçek ve bilgileri ektedir. Çalışmanızda kullanabilirsiniz.

Prof.Dr.Tolga ARICAĞ
Department of Psychology
Hasan Kalyoncu University

9 Kasım 2017 22:51 tarihinde reyhan geçdoğan <r.gecdogan@hotmail.com> yazdı:

Hocam,

Ben Reyhan GEÇDOĞAN YILMAZ. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi doktora öğrencisiyim. Öğretmenlerin iş güvencesi endeksi ve memnuniyetlerinin örgütsel muhalefet ve mesleki benlik saygısı ile ilişkisini araştırmaktayım. Geliştirmiş olduğunuz "mesleki benlik saygısı" ölçeğini izniniz olursa çalışmam da kullanmak istiyorum.

Re: Scale permission

From: reyhan geçdoğan <r.gecdogan@hotmail.com>
Date: Thursday, November 9, 2017 at 12:40 PM
To: Jeffrey Kassing <jkassing@asu.edu>
Subject: Scale permission

Dear Sir,

I'm Reyhan GEÇDOĞAN YILMAZ from Turkey. I currently write my thesis on "Öğretmenlerin iş güvencesi endeksi ve memnuniyeti ile örgütsel muhalefet ve mesleki benlik saygısı ilişkisi" topic. I kindly ask your permission to use your " organizational dissent "scale for my research. Thank you for your support in advance.

Kind regards.

Re: Scale permission

JK Jeffrey Kassing <jkassing@asu.edu>
Cum 10.11.2017, 19:31
Siz 3

Hello Reyhan,

Thanks for your note and interest in dissent research. Yes, you can have permission to use the scale. You can find it under instruments on my dissentworks webpage (see link below). Good luck with your research.

Best,

jeff

Jeffrey W. Kassing
Professor/Communication Studies
School of Social & Behavioral Sciences

nv/ck.php?copv=1&cop=OZu2UHxY1dxOUhoSFV5a1JxRGNHVVU5dXdrcIAxYXB2V0JMRStvMzFEVmhDV3YxL0tVtZv9EUVhYavsv