



Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinde Özgüven Düzeyinin Örgütsel Muhalefete Etkisinin İncelenmesi

Muhammed Özkan TURHAN^{1*}, Ramazan ARSLANBOĞA², İhsan KUYULU³, Muammer ABAT⁴

¹Muş Alparslan Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Muş.

²Bingöl Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Bingöl.

⁴Bingöl Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, Bingöl.

Gönderi Tarihi: 27.11.2025

Kabul Tarihi: 29.03.2026

Yayın Tarihi: 30.03.2026

Öz: Bu çalışmanın amacı, beden eğitimi öğretmenlerinde özgüvenin örgütsel muhalefet üzerinde etkilerinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda özgüven ölçeğinin alt boyutları olan iç ve dış özgüvenin örgütsel muhalefet üzerindeki rolüne ilişkin bir model çizilmiştir. Araştırma grubunu basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen Bingöl ilinde görev yapan 143'ü erkek 50'si kadın ve yaş ortalaması 29,62 olan 193 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Veri toplama sürecinde, araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve görev yapılan okul türü) ile Akın'ın (2007) geliştirdiği Öz-Güven Ölçeği ve Kassing (1998) tarafından oluşturulup Ergün ve Çelik (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Muhalefet Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu değerlendirmek amacıyla çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş, söz konusu değerlerin -1 ile +1 aralığında yer aldığı belirlenmiştir. Ayrıca Q-Q grafiğinde dağılımdan belirgin bir sapma görülmemesi, veri setinin normal dağılım gösterdiğini desteklemiştir. Katılımcıların yaş, görev süresi ve medeni durumlarına göre özgüven düzeylerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca özgüven alt boyutları ile örgütsel muhalefet arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür. Sonuç olarak dış-özgüvenin örgütsel muhalefeti anlamlı düzeyde yordadığı ve varyansın %5,3'ünü açıkladığı ve dış özgüvendeki bir birimlik artışın örgütsel muhalefeti 0,28 biri arttırdığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi, Özgüven, Muhalefet.

The Effect of Self-Confidence on Organizational Dissent among Physical Education and Sports Teachers

Abstract: The aim of this study is to examine the effects of self-confidence on organizational dissent among physical education teachers. In line with this objective, a model was constructed to investigate the role of the sub-dimensions of self-confidence namely internal and external self-confidence on organizational dissent. The study group consisted of 193 physical education teachers (143 males and 50 females) working in the province of Bingöl, selected through a simple random sampling method, with a mean age of 29.62 years. During the data collection process, a personal information form prepared by the researchers (including gender, age, professional experience, marital status, and type of school) was used alongside the Self-Confidence Scale developed by Akın (2007) and the Organizational Dissent Scale developed by Kassing (1998) and adapted into Turkish by Ergün and Çelik (2018). To assess the normality of the data, skewness and kurtosis coefficients were examined, and it was determined that these values fell within the range of -1 to +1. Additionally, the absence of a significant deviation in the Q-Q plot supported the assumption of normal distribution. The findings revealed that self-confidence levels differed significantly according to participants' age, professional tenure, and marital status. Furthermore, low-level positive relationships were found between the sub-dimensions of self-confidence and organizational dissent. As a result, external self-confidence was found to be a significant predictor of organizational dissent, explaining 5.3% of the variance. Moreover, a one-unit increase in external self-confidence was associated with a 0.28-unit increase in organizational dissent.

Keywords: Physical Education, Self-Confidence, Dissent.

*Sorumlu yazar: Arş. Gör. Dr. Muhammed Özkan TURHAN, muhammed.turhan@alparslan.edu.tr

GİRİŞ

Eğitim kurumlarında öğretmenlerin bireysel özellikleri, örgütsel süreçlerdeki tutum ve davranışları üzerinde belirleyici bir role sahiptir (Hoy ve Miskel, 2013; Robbins ve Judge, 2019). Özellikle beden eğitimi ve spor öğretmenleri, hem öğrencilerle doğrudan etkileşim kurmaları hem de okul ikliminin fiziksel ve sosyal boyutuna katkı sağlamaları nedeniyle örgüt içi dinamiklerin şekillenmesinde önemli bir konuma sahiptir (Karataş ve Güleş, 2017; Pehlivan, 2020). Bu bağlamda bireysel bir özellik olarak özgüven, öğretmenlerin mesleki yeterlik algılarından iletişim biçimlerine kadar birçok boyutta etkili olabilmektedir (Akın, 2007; Bandura, 1997; Rosenberg, 1965). Özgüven, bireyin kendine yönelik olumlu değerlendirmeleri, kendi yeterliklerine ilişkin inancı ve çevresiyle kurduğu ilişkilerdeki kararlılığı ifade eder (Rosenberg, 1965). Eğitim ortamlarında yüksek özgüven düzeyine sahip öğretmenlerin daha girişken, etkili iletişim kurabilen, yeniliklere açık ve mesleki sorunlara çözüm odaklı bireyler oldukları belirtilmektedir (Akın, 2007; Bandura, 1997). Buna karşılık düşük özgüven düzeyine sahip bireylerin, örgütsel süreçlerde çekingen davranma, fikir belirtmekten kaçınma veya sessiz kalma eğiliminde olabilecekleri vurgulanmaktadır.

Eğitim örgütleri, farklı görüşlerin ve düşüncelerin ifade edilmesiyle gelişen yapılardır. Ancak her öğretmen örgütsel süreçlerde aynı ölçüde söz sahibi olamayabilir. Bu noktada devreye giren kavramlardan biri de örgütsel muhalefettir. Örgütsel muhalefet, çalışanların kurum içindeki uygulamaya, karar veya politikaları eleştirel biçimde değerlendirmesi ve görüşlerini dile getirmesi sürecidir (Kassing, 1998). Muhalefet davranışı, yapıcı bir biçimde sergilendiğinde örgütlerin gelişimine, demokratik iletişime ve yenilikçiliğe katkı sağlar; bastırıldığında ise çalışanların sessizlik ve yabancılaşıma yaşamasına neden olabilir (Özdemir, 2010).

Son yıllarda yapılan araştırmalar, öğretmenlerin kişisel özelliklerinin örgütsel tutum ve davranışlarını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir (Aktuna ve Kılıçlar, 2019; Eraslan ve Demir, 2020). Bu doğrultuda özgüvenin, öğretmenlerin örgüt içinde görüş bildirme, eleştiri yapma veya mevcut uygulamalara karşı fikir belirtme davranışlarını da şekillendirebileceği düşünülmektedir. Özgüveni yüksek öğretmenlerin, fikirlerini açıkça ifade etme, değişim süreçlerine katkı sağlama ve yapıcı eleştiriler sunma konusunda daha istekli oldukları; özgüveni düşük bireylerin ise statükoyu koruma eğiliminde oldukları öne sürülmektedir (Kalay, 2021; Kassing ve Avtgis, 2001). Bu çerçevede, bu araştırmanın temel amacı, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin özgüven düzeylerinin örgütsel muhalefet üzerindeki etkisini incelemektir. Ayrıca öğretmenlerin özgüven ve örgütsel muhalefet düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, okul türü) göre farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırılmıştır. Bu doğrultuda araştırmada aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

- H1: Özgüven ve örgütsel muhalefet düzeyleri, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H2: Özgüven ve örgütsel muhalefet düzeyleri, yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H3: Özgüven ve örgütsel muhalefet düzeyleri, meslekte görev süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

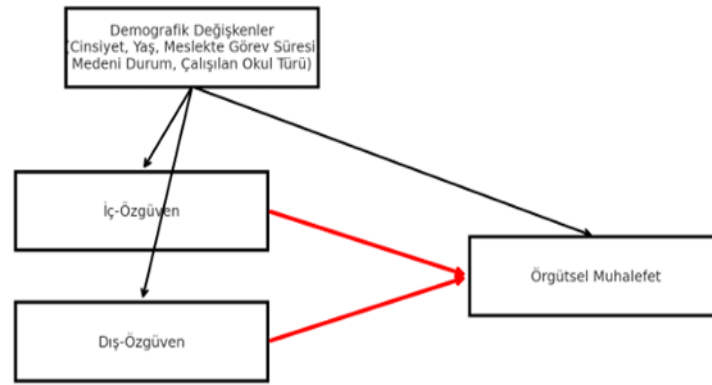
H4: Özgüven ve örgütsel muhalefet düzeyleri, medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H5: Özgüven ve örgütsel muhalefet düzeyleri, çalışılan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H6: İç-özgüven, örgütsel muhalefeti anlamlı şekilde etkilemektedir.

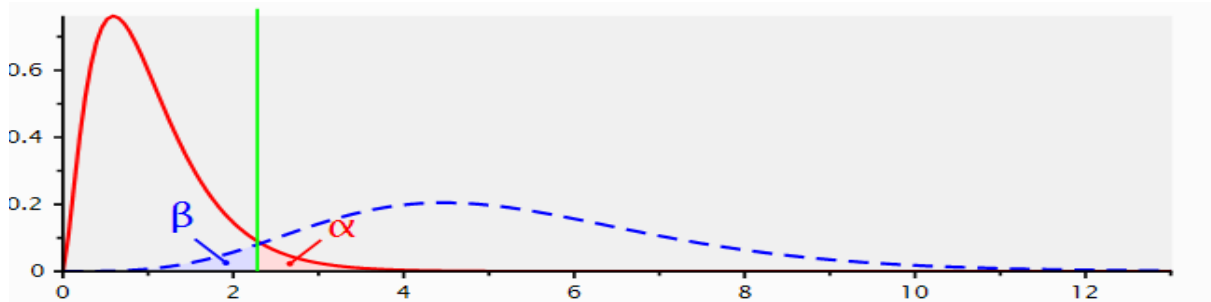
METOT

Araştırma Modeli: Bu çalışmanın amacı, beden eğitimi öğretmenlerinde özgüvenin örgütsel muhalefet üzerinde etkilerinin (yordama güçlerinin) incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda özgüven ölçeğinin alt boyutları olan iç ve dış özgüvenin örgütsel muhalefet üzerindeki rolüne ilişkin bir model çizilmiştir. İlişkisel araştırmalar, iki veya daha çok değişken arasındaki bağlantıları inceleyerek bu değişkenlerin birlikte değişim gösterip göstermediğini ya da aralarındaki ilişkinin düzeyini belirlemeyi amaçlamaktadır (Creswell ve Creswell, 2017). Araştırma modeli şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Evren-Örneklem (Çalışma Grubu): Örneklem büyüklüğü, G*Power 3.1 programı kullanılarak çoklu regresyon analizi için $\alpha = .05$, güç $(1-\beta) = .95$ ve orta düzey etki büyüklüğü ($f^2 = 0.15$) varsayımlarıyla a priori olarak hesaplanmıştır. Buna göre, 5 bağımsız değişkenli model için toplamda 138 katılımcı gerekmektedir. Suresh ve Chandrashekara (2012), çalışmalarda katılımcı kaybı ya da eksik veri ile karşılaşılabilirliğini belirterek, örneklem büyüklüğünün buna karşı yaklaşık %10 oranında artırılmasını önermektedir. Araştırmada kullanılan güç analizine ait power curve Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. Power Curve (α ve β gösterimi)

Uç değerlerin incelenmesi amacıyla her bir madde için z-skorları hesaplanmıştır. Z-skor puanı 3.30'un üzeri olan katılımcıların örneklem açısından uç değer olduğu bulunmuştur. Analiz sürecinin uç değerlerden etkilenmemesi amacıyla 8 katılımcıya ait veriler veri setinden çıkarılmış ve devam eden analizler kalan 193 katılımcının yanıtları üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda araştırma grubunu Bingöl ilinde görev yapan basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen 193 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Basit seçkisiz örnekleme, evrendeki her bir bireyin örnekleme seçilme olasılığının eşit olduğu, en temel olasılıklı örnekleme yöntemlerinden biridir (Büyüköztürk ve ark., 2017; Karasar, 2018). Katılımcılara ait demografik özellikler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin bireysel özelliklerine ilişkin bilgiler

Değişkenler	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)	$\bar{X}$
Cinsiyet	Erkek	143	74,1	29,62
	Kadın	50	25,9	
Yaş				4,74
Meslekte Görev Süresi				
Medeni Durum	Evli	68	35,2	64,8
	Bekâr	125	64,8	
Çalışılan Okul Türü	Ortaokul	116	60,1	39,9
	Lise	77	39,9	

Veri Toplama Araçları:

Kişisel Bilgi Formu: Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve görev yaptıkları okul türüne ilişkin bilgileri toplamak amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanmış bir kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Öz-Güven Ölçeği: Akın (2007) tarafından geçerlik ve güvenirlik analizleri gerçekleştirilen Öz-Güven Ölçeği, toplam 33 madde ve iki alt boyuttan (İç Öz-güven, Dış Öz-güven) oluşmaktadır. Beşli Likert tipinde derecelendirilen ölçek, yapılan faktör analizleri sonucunda özgüvenin iki boyutlu yapısını ortaya koymuştur. Ölçek geliştirme aşamasında hem açımlayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizlerinden yararlanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen bulgular, modelin kabul edilebilir düzeyde uyum sergilediğini göstermiştir. (örneğin, RMSEA = 0.044; CFI = 0.96; GFI = 0.94). Ölçeğin genel güvenirliği Cronbach alfa katsayısı ile değerlendirilmiş ve toplam ölçek için 0.83 olarak belirlenmiştir. Ayrıca, alt boyutlara ilişkin güvenirlik katsayılarının sırasıyla 0.83 ve 0.85 olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada ise güvenirlik katsayıları sırasıyla 0.90 ve 0.89 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel Muhalefet Ölçeği: Kassing (1998) tarafından geliştirilen, Ergün ve Çelik (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Muhalefet Ölçeği, toplam 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçek; Dikey Muhalefet, Yatay Muhalefet ve Dışa Aktarılmış Muhalefet olmak üzere üç alt boyuttan meydana gelmektedir. Fakat araştırma hipotezlerimiz doğrultusunda ölçek toplam puan olarak ele alınmıştır. Beşli Likert tipinde derecelendirilen ölçek, eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere uygulanmış; açımlayıcı faktör analizinde KMO değeri .915, Bartlett testi anlamlı çıkmıştır. Faktör analizinde modelin uyumluluğunu bozan yüksek standart hata

veren yedi madde çıkarılarak doğrulayıcı faktör analizine geçilmiş, DFA sonuçları $X^2 = 155.568$, RMSEA = .046, CFI = .984 gibi yüksek uyum indeksleri göstermiştir. İç tutarlılık analizi sonucunda alt boyutların Cronbach Alfa katsayıları, dikey muhalefet için .959, yatay muhalefet için .961 ve dışa aktarılmış muhalefet için .969 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada ise örgütsel muhalefet toplam puanı için güvenirlik katsayısı 0.64 olarak tespit edilmiştir.

Araştırma Yayın Etiği: Bu çalışma için gerekli etik onay, Bingöl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’nun 24.09.2025 tarihli ve 08 sayılı kararıyla alınmıştır. Araştırma sürecinin tüm aşamalarında “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi”nde belirtilen ilkelere uygun şekilde hareket edilmiştir.

Verilerin Toplanması: Veriler, Bingöl ilinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı ortaokul ve liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinden toplanmıştır. Veri toplama sürecinde gerekli kurumsal izinler alınmış ve katılımcılara araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiştir. Ölçekler gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanmış ve katılımcıların anonimliği korunmuştur. Veri toplama süreci yüz yüze ve çevrim içi formlar aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

-Çalışma Bingöl ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile sınırlıdır. Bu durum, elde edilen bulguların farklı illerde veya farklı branşlardaki öğretmenlere genellenmesini kısıtlayabilir.

-Araştırmada kullanılan örneklemin mesleki kıdem ortalamasının görece düşük olması, bulguların özellikle daha deneyimli öğretmenleri temsil etme gücünü sınırlamaktadır. Bu durum, örgütsel davranışların zamanla değişebileceği göz önünde bulundurulduğunda önemli bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir.

Verilerin Analizi: Veri setinin normal dağılıma uygunluğunu değerlendirmek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Bu değerlerin -1 ile +1 aralığında yer aldığı ve Q-Q grafiğinde anlamlı bir sapma gözlenmediği belirlenmiştir. Bu bulgular doğrultusunda, verilerin normal dağılım varsayımını karşıladığı sonucuna ulaşılmıştır (George & Mallery, 2010). Bu kapsamda, katılımcıların özgüven ve örgütsel muhalefet düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve görev yapılan okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için t-testi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve şiddetini belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen korelasyon katsayılarının yorumlanmasında Schober ve arkadaşlarının (2018) sınıflaması dikkate alınmıştır (0.00–0.10: önemsiz, 0.10–0.39: zayıf, 0.40–0.69: orta, 0.70–0.89: güçlü, 0.90–1.00: çok güçlü ilişki). Regresyon analizine geçilmeden önce, modele ilişkin temel varsayımlar incelenmiştir. Tabachnick ve Fidell’e (2013) göre, çoklu doğrusal bağlantı sorununun bulunmadığı modellerde, değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının .70’in altında olması, varyans artış faktörünün (VIF) 10’un altında seyretmesi ve Durbin–Watson

değerinin 0 ile 2 arasında yer alması beklenmektedir. Bu çalışmada yapılan incelemeler sonucunda söz konusu kriterlerin karşılandığı ve çoklu bağlantı (multicollinearity) sorununun bulunmadığı belirlenmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde, araştırma kapsamında elde edilen bulgular hipotezler doğrultusunda sunulmuştur. Öncelikle betimsel istatistikler verilmiş, ardından değişkenler arasındaki farklılıklar ve ilişkiler analiz edilmiştir.

Tablo 2. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait minimum, maximum, ortalama ve standart sapma değerleri

Değişkenler	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	Ss.
İç Özgüven	44,00	85,00	69,55	9,44
Dış Özgüven	38,00	80,00	64,69	9,61
Örgütsel Muhalefet	42,00	77,00	56,45	6,58

Elde edilen ortalama puanlar incelendiğinde, öğretmenlerin hem iç hem de dış özgüven düzeylerinin orta-üst seviyede olduğu görülmektedir. Örgütsel muhalefet düzeyinin ise orta düzeyde olduğu söylenebilir. Bu bulgular, öğretmenlerin genel olarak kendilerine güven duyduklarını ve örgütsel süreçlerde belirli düzeyde görüş ifade ettiklerini göstermektedir.

Tablo 3. Araştırmada kullanılan ölçeklerin alt boyutlarına ait ortalama, standart sapma, çarpıklık, basıklık, cronbach alfa ve omega katsayıları

Ölçekler	Alt Boyutlar	$\bar{X}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık	Alpha	Omega
ÖÖ	İç- Özgüven	69,55	9,44	-,407	-,486	,901	,905
	Dış- Özgüven	64,69	9,61	-,431	-,437	,897	,901
	Örgütsel Muhalefet	56,45	6,58	,386	-,066	,640	,710
	Toplam						

ÖÖ= Özgüven Ölçeği/ ÖMÖ= Örgütsel Muhalefet Ölçeği

Elde edilen puanların normal dağılıma uygunluğunu değerlendirmek için çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş ve söz konusu değerlerin ± 1 aralığında yer aldığı belirlenmiştir (George ve Mallery, 2010). Cronbach α katsayısı 0 ile 1 arasında değer almakta olup, ölçme aracının güvenilir kabul edilebilmesi için bu katsayının en az 0.70 düzeyinde olması yaygın biçimde kabul edilmektedir (Field, 2009; Hair ve ark., 2019). Ayrıca McDonald'ın omega katsayısı (ω), Cronbach α değerine ek olarak hesaplanan bir diğer güvenilirlik göstergesidir. Omega katsayısı 0 ile 1 arasında değişen değerler almakta olup, değer 1'e yaklaşması ölçekten elde edilen puanların daha yüksek düzeyde güvenilir olduğunu ifade etmektedir (Lucke, 2005).

Tablo 4. Özgüven ve örgütsel muhalefet ölçeği alt boyut puanlarının cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
İç- Özgüven	Erkek	143	69,65	9,46	,25	,80
	Kadın	50	69,26	9,46		
Dış- Özgüven	Erkek	143	64,99	9,85	,73	,47
	Kadın	50	63,84	8,93		
Özgüven Toplam	Erkek	143	134,64	18,68	,51	,61
	Kadın	50	133,10	17,67		
Örgütsel Muhalefet Toplam	Erkek	143	56,69	6,62	,88	,38
	Kadın	50	55,74	6,45		

*p<,05; N (193)

Cinsiyet değişkenine göre ölçek alt boyut ve toplam puanlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır(p>,05).

Tablo 5. Özgüven ve örgütsel muhalefet ölçeği puanlarının yaş ve meslekte görev süresi değişkenine göre pearson korelasyon testi sonuçları

	İç- Özgüven	Dış- Özgüven	Özgüven Toplam	Örgütsel Muhalefet Toplam
Yaş	r	,110	,174	,147
	p	,129	,015*	,041*
Görev	r	,180	,252	,224
	p	,012*	,000*	,002*
Süresi				

*p<,05; N (193)

Yaş değişkenine göre dış-özgüven ($r=,174$; $p<,05$) ve özgüven toplam puanlarında ($r=,147$; $p<,05$) düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Görev süresi değişkenine göre iç-özgüven ($r=,180$; $p<,05$), dış-özgüven ($r=,252$; $p<,05$) ve özgüven toplam puanlarında ($r=,224$; $p<,05$) düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır.

Tablo 6. Özgüven ve örgütsel muhalefet ölçeği alt boyut puanlarının medeni hal değişkenine göre t-testi sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Hal	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
İç- Özgüven	Evli	68	70,69	8,83	1,24	,22
	Bekâr	125	68,93	9,73		
Dış- Özgüven	Evli	68	67,00	9,16	2,49	,01*
	Bekâr	125	63,44	9,65		
Özgüven Toplam	Evli	68	137,69	17,46	1,95	,04*
	Bekâr	125	132,37	18,67		
Örgütsel Muhalefet Toplam	Evli	68	56,60	5,83	,24	,81
	Bekâr	125	56,36	6,97		

*p<,05; N (193)

Medeni hal değişkenine göre dış-özgüven ($\bar{X}=67,00$; $p<0,05$) ve özgüven toplam ($\bar{X}=137,69$; $p<0,05$) alt boyutlarında evli katılımcılar lehine anlamlı farklılıklar görülmektedir.

Tablo 7. Özgüven ve örgütsel muhalefet ölçeği alt boyut puanlarının çalışılan okul türü değişkenine göre t-testi sonuçları

Alt Boyutlar	Okul Türü	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
İç- Özgüven	Ortaokul	116	69,26	9,36	-,52	,60
	Lise	77	69,99	9,60		
Dış- Özgüven	Ortaokul	116	64,05	9,41	-1,14	,26
	Lise	77	65,66	9,89		
Özgüven Toplam	Ortaokul	116	133,31	18,04	-,86	,39
	Lise	77	135,65	18,93		
Örgütsel Muhalefet Toplam	Ortaokul	116	55,89	5,93	-1,45	,15
	Lise	77	57,29	7,41		

*p<,05; N (193)

Çalışılan okul türü değişkenine göre ölçek alt boyutlar ve toplam puanlar açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (p>0,05).

Tablo 8. Özgüven ölçeği ile örgütsel muhalefet ölçeğinin alt boyut puanları arasındaki korelasyon analizi sonuçları

Alt Boyutlar		Örgütsel Muhalefet
İç-Özgüven	r	,179
	p	,013*
Dış-Özgüven	r	,228
	p	,001*

*p<,05; N (193)

Özgüven ölçeğinin alt boyutları ile örgütsel muhalefet toplam puanı arasındaki ilişkiyi bulmak amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi incelendiğinde, iç-özgüven (r=,179; p<0,05), ve dış öz-güven (r=,228; p<0,05) ile örgütsel muhalefet arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır. İç ve dış özgüven arttıkça örgütsel muhalefetin artacağı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 9. İç-özgüven ve dış-özgüven alt faktörlerinin örgütsel muhalefet üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	p	Tolerance	VIF
(Sabit)		47,085	3,468		13,576	,000		
İç-Özgüven	Örgütsel	-,050	,098	-,071	-,508	,612	,254	3,933
Dış-Özgüven	Muhalefet	,198	,096	,289	2,067	,040	,254	3,933
R=,231; R ² =,053; F(2-192)=5,341; Durbin Watson=1,982; p<,006								

Kurulan çoklu doğrusal regresyon modelinin istatistiksel açıdan anlamlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, analiz bulguları incelendiğinde, katılımcıların iç-özgüven düzeylerinin örgütsel muhalefet tarafından anlamlı düzeyde yordanmadığı görülmektedir. Ayrıca dış-özgüvenin örgütsel muhalefeti anlamlı düzeyde yordadığı ve varyansın %5,3'ünü açıkladığı tespit edilmiştir (R=231, R²=,053, p<0,05). Bununla birlikte, çoklu regresyon analizi kapsamında beta katsayıları incelendiğinde, motive etme alt boyutuna ilişkin standardize edilmiş regresyon katsayısının (β) ,289 olduğu görülmektedir. Dış-özgüvendeki bir birimlik artış örgütsel muhalefeti 0,28 birim arttırmaktadır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde özgüven düzeyinin örgütsel muhalefet üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. İlişkisel tarama modeli çerçevesinde yürütülen ve regresyon analiziyle desteklenen bulgular, bireysel bir özellik olarak ele alınan özgüvenin, özellikle Dış-Özgüven boyutu aracılığıyla öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyleri üzerinde pozitif ve anlamlı bir etki oluşturduğu görülmüştür. Ayrıca, demografik değişkenlere yönelik yapılan analizler; özgüven düzeylerinin medeni hâl ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılıklar ve ilişkiler gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kimliklerinin ve sosyal yeterlik algılarının, örgüt içinde görüş bildirme ve eleştiri yapma davranışlarını önemli ölçüde şekillendirdiğini göstermektedir.

Örgütsel muhalefet, çalışanların örgütteki uygulama, karar veya politikalara yönelik fikir ayrılıklarını ve karşıt görüşlerini ifade etme süreci olarak tanımlanır. Bu tutum, bireylerin mevcut durum ile arzu edilen durum arasındaki uyumsuzluğu fark etmeleriyle ortaya çıkar ve örgütsel konulara ilişkin eleştirel düşüncelerini, endişelerini ya da önerilerini dile getirmelerini kapsar (Croucher ve ark., 2018; Kassing, 1997; Nalbantoğlu ve Kansoy, 2023). Çalışanların bu muhalefeti yapıcı bir biçimde ortaya koymaları, örgüt içinde eleştirel düşünceyi teşvik eder, hataların önlenmesine katkı sağlar ve yenilikçi çözümlerin gelişimini destekler. Nitekim araştırmalar, yapıcı muhalefet biçimlerinin örneğin prensipli karşı çıkış, yapıcı sapma ve azınlık muhalefeti örgütlerin etik iklimini güçlendirdiğini; çalışan bağlılığı ile üretkenliği artırdığını ve yenilikçi fikirlerin gelişmesine zemin hazırladığını ortaya koymaktadır (Arasli ve ark., 2020; Li ve Wang, 2021).

Bu çerçevede, öğretmenlerin özgüven düzeyleri (öz-yeterlik ve öz-güven), onların fikirlerini açıkça ifade etme, yenilikçi yaklaşımlar geliştirme ve yapıcı eleştiriler sunma konusundaki istekliliklerini artırmaktadır. Yüksek özgüvene sahip öğretmenler, sınıf içi uygulamalarda daha aktif, yaratıcı ve katılımcı roller üstlenirken; değişim süreçlerine de daha fazla katkı sunmaktadır (Sadler, 2013; Zee ve Koomen, 2016). Ayrıca bu öğretmenler, örgütsel sessizlikten uzak durarak görüşlerini paylaşma ve örgütsel gelişime katkı sağlama eğilimindedir (Dallı ve Sezgin, 2022). Sonuç olarak, yapıcı biçimde sergilenen muhalefet; eleştirel düşünceyi, psikolojik güvenliği ve inovasyonu teşvik ederek örgütlerin gelişimi ve yenilikçiliği açısından kritik bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Aşağıda, her bir hipotez özelinde yorumlar sunulmakta, literatürdeki benzer çalışmalarla karşılaştırmalar yapılmakta ve bazı açıklayıcı çıkarımlar ortaya konmaktadır.

H₁: Özgüven ve örgütsel muhalefet düzeyleri, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir. Analiz bulguları, cinsiyet değişkenine göre ölçeğin alt boyutları ile toplam puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermiştir. Bu bulgu, H1 hipotezinin reddedilmesine yol açmıştır. Elde edilen bulgular, beden eğitimi ve spor öğretmenliği bağlamında kadın ve erkek öğretmenlerin örgüt içinde görüş bildirme ve kendine güven duyma düzeylerinin birbirine yakın olabileceğini düşündürmektedir³³. Nitekim öğretmenlerde karar alma ve kendini ifade etme gibi örgütsel davranışların giderek cinsiyetten bağımsız bir yeterlilik

hâline geldiğini öne süren çalışmalar da bulunmaktadır (Latu ve ark., 2019; Zhao ve Jones, 2017).

Literatürde, cinsiyet değişkenine göre özgüven ya da örgütsel muhalefet düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığını bildiren çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin, Shengnan ve Hallinger (2021), liderlik potansiyeli taşıyan bireylerin özgüven düzeylerini ele aldıkları çalışmalarında, cinsiyetin bu değişkenler üzerindeki etkisinin oldukça sınırlı olduğunu belirtmektedir. Ancak bu araştırmanın, cinsiyet ile özgüven ya da örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi doğrudan incelemeyeceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Benzer şekilde, Marshall ve arkadaşlarının (2012) çalışmasında öğretmenlerin genel özgüven düzeylerinde cinsiyete bağlı belirgin bir farklılık bulunmadığı ifade edilmekte; fakat bu çalışmanın da cinsiyetin etkisini açık biçimde ortaya koymadığı görülmektedir. Dolayısıyla mevcut bulgular, literatürdeki genel eğilimle örtüşmekle birlikte, konunun daha net anlaşılabilmesi için cinsiyet değişkenini doğrudan ele alan kapsamlı çalışmalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

H₂: Özgüven ve örgütsel muhalefet düzeyleri, yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Yaş değişkeni ile dış-özgüven ve toplam özgüven arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, H₂ hipotezinin kısmen desteklendiğini göstermektedir. Yaş ilerledikçe öğretmenlerin sosyal çevreyle etkileşimde kendini ifade etme ve dışa dönük güven algılarının arttığı söylenebilir. Bu durum, mesleki deneyimle birlikte zamanla kazanılan sosyal yeterlik ve kendine güvenin doğal bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Nitekim Aslım ve Kocabatmaz'ın (2019) öğretmen adaylarıyla yürüttükleri çalışmada, özyeterlik ile yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, bireylerin yaşla birlikte özgüvenlerinin arttığını ve daha etkili bir öğrenme deneyimi yaşadıklarını göstermektedir.

H₃: Özgüven ve örgütsel muhalefet düzeyleri, meslekte görev süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Görev süresi değişkenine göre İç-Özgüven, Dış-Özgüven ve Toplam Özgüven arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, H₃ hipotezinin kısmen desteklendiğini göstermektedir. Mesleki kıdem arttıkça, öğretmenlerin hem içsel yeterlik algılarının hem de dışa dönük iletişim becerilerinin güçlendiği söylenebilir. Bu durum, deneyimle birlikte gelişen sosyal yeterliklerin ve mesleki özgüvenin doğal bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Nitekim Gale ve arkadaşlarının (2021) çalışmasında da öğretmenlik deneyiminin artmasının, mesleki zorluklarla başa çıkma kapasitesini ve öz-yeterlik algısını olumlu yönde etkilediği ifade edilmektedir. Mesleki kıdemle birlikte kazanılan deneyim, öğretmenlerin örgütsel süreçlere daha rahat katılım göstermelerini sağlamakta ve bu da özgüven düzeylerini yükseltmektedir.

H₄: Özgüven ve örgütsel muhalefet düzeyleri, medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Medeni hâl değişkenine göre, Dış-Özgüven ve Toplam Özgüven alt boyutlarında evli katılımcılar lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu bulgu, H4 hipotezinin kısmen desteklendiğini göstermektedir. Evlilik ve aile kurumu gibi sosyal rollerin, bireyin dışa dönük sosyal yeterliliğini ve genel özgüven düzeyini artırabileceği söylenebilir. Nitekim evli bireylerin sosyal destek mekanizmaları sayesinde kendilerini daha güvende hissettikleri ve sosyal iletişimde daha rahat davrandıkları yönündeki çalışmalarla bu sonuçlar örtüşmektedir (Grundström ve ark., 2021). Bununla birlikte, evlilik durumunun sosyal yeterlik algısını ve özgüven düzeylerini güçlendirebileceğini ifade eden araştırmalar da literatürde yer almaktadır (Yedemie, 2024).

H5: Özgüven ve örgütsel muhalefet düzeyleri, çalışılan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Analiz sonuçlarına göre, çalışılan okul türü değişkenine göre ölçek alt boyutları ve toplam puanlarda anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu bulgu, H5 hipotezinin reddedildiğini ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü (ilkokul, ortaokul, lise) ne olursa olsun, özgüven düzeylerinin ve örgütsel muhalefet eğilimlerinin benzerlik göstermesi; ortak mesleki kültürün ve eğitim politikalarının etkisine işaret etmektedir. Nitekim bazı araştırmalar da okul türü veya sınıf düzeyi gibi değişkenlerin psikolojik ya da davranışsal ölçütler üzerinde anlamlı fark yaratmadığını bildirmektedir (Aydın ve İmir, 2023; Özdemir ve Orhan, 2018). Eğitim ortamlarında uygulanan ortak mesleki normların bu benzerliğe katkı sağladığı düşünülmektedir (Bozkurt ve ark., 2022). Bu sonuçlar, öğretmenlerin okul türünden bağımsız olarak benzer mesleki sosyalizasyon süreçlerinden geçtiğini ve özgüven algılarının kurumsal bağlamdan çok bireysel ve mesleki faktörlerle şekillendiğini göstermektedir.

H6: İç-özgüven, örgütsel muhalefeti anlamlı şekilde etkilemektedir.

Regresyon analizinden elde edilen bulgulara göre, İç-Özgüven düzeylerinin örgütsel muhalefeti anlamlı düzeyde yordamadığı görülmüştür. Bu bulgu, H6 hipotezinin reddedildiğini göstermektedir. Her ne kadar İç-Özgüven (bireyin kendi içsel yeterliğine duyduğu inanç) ile örgütsel muhalefet arasında korelasyon bulunsa da bu ilişki muhalefet davranışını doğrudan açıklamak için yeterli değildir. Bu durum, örgütsel muhalefetin esas olarak dışa dönük iletişim yeterliliği ve kararlılık gibi davranışsal boyutlardan (Dış-Özgüven) beslendiğini düşündürmektedir. Bu sonucu destekleyen araştırmalara literatürde de rastlanmaktadır. Örneğin, Kesen ve Pabuçcu'nun (2017) araştırması, iç-özgüvenin muhalefet davranışlarını doğrudan etkileyen bir değişken olmadığını; muhalefetin daha çok sosyal etkileşim ve iletişim becerileriyle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Asıcı ve İkiz (2019), öz-yeterlik düzeyinin bireylerin sosyal etkileşimlerini destekleyebileceğini, ancak bunun tek başına muhalefet davranışına dönüşmediğini ifade etmektedir. Dolayısıyla, muhalefet davranışlarının ortaya çıkmasında iletişim becerileri, sosyal destek sistemleri ve örgütsel güven algısı gibi dışsal faktörlerin daha belirleyici olduğu söylenebilir. İç-özgüvenin örgütsel muhalefet üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmaması, bu davranışın daha çok bireyin dışa dönük yeterlilik algısı, sosyal cesareti ve iletişim kapasitesi üzerinden şekillendiğini göstermektedir. Bu bulgu, örgütlerde etkili bir muhalefet kültürü oluşturmak için sosyal iletişim kanallarının güçlendirilmesi ve katılımcı bir yönetim anlayışının geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

H7: Dış-özgüven, örgütsel muhalefeti anlamlı şekilde etkilemektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, Dış-Özgüven'in örgütsel muhalefeti anlamlı düzeyde yordadığı ve varyansın %5,3'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, H7 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Dış-özgüvendeki bir birimlik artışın örgütsel muhalefeti artırması, bireyin eleştirel sesini yükseltme cesaretinin sosyal yeterlik algısıyla yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Dışa dönük güven algısı yüksek öğretmenlerin fikirlerini çekinmeden ifade etme eğiliminde oldukları literatürde de desteklenmektedir. Ancak söz konusu ilişkiyi doğrudan inceleyen çalışmaların sayısının sınırlı olduğu görülmektedir. Örneğin, Alagöz ve Canlı'nın (2024) çalışması uyumlu performansa odaklanmakta; McCarley ve arkadaşları (2016) ise liderlik ve okul iklimi ilişkisini incelemektedir. Dolayısıyla her iki çalışma da dış-özgüvenin örgütsel muhalefet üzerindeki doğrudan etkisini açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle, bireylerin özgüven düzeylerinin artırılmasının muhalefetin sağlıklı ve yapıcı biçimde ifade edilmesine katkı sağlayacağı yönündeki geniş yorum, mevcut literatürle tam olarak desteklenmemekte ve daha fazla araştırma gerektirmektedir.

H8: İç-özgüven ve dış-özgüven ile örgütsel muhalefet arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Korelasyon analizi bulguları, İç-Özgüven ve Dış-Özgüven ile Örgütsel Muhalefet toplam puanı arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, H8 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. İç ve dış özgüven düzeyleri arttıkça, öğretmenlerin örgüt içinde fikirlerini dile getirme ve eleştirel tutum sergileme eğilimlerinin de arttığı görülmektedir. Bu durum, özgüvenin bireylerin düşüncelerini ifade etme ve örgütsel sorunlara karşı ses çıkarma davranışlarını tetiklediğini ortaya koymaktadır. Literatürde de bu ilişkiyi destekleyen bulgular mevcuttur. Örneğin, Yılmaz ve Aydın (2023), profesyonel özsaygı düzeyinin yükselmesinin örgütsel muhalefet davranışlarını güçlendirdiğini; bireylerin görüşlerini daha açık ifade ettiklerini ve eleştirel bakış açısı kazandıklarını belirtmiştir. Bu bağlamda, özgüveni yüksek bireylerin örgüt içinde haksızlık, usulsüzlük veya sorun algıladıklarında ses çıkarma eğilimlerinin artması, demokratik bir örgüt kültürünün gelişimi açısından önemli bir gösterge olarak değerlendirilebilir.

Sonuç olarak, örgütsel muhalefetin yalnızca yapısal faktörlerle değil; bireysel psikolojik sermaye, özellikle dış-özgüven ile de şekillendiği görülmektedir. Ancak bu ilişkinin yapıcı muhalefet mekanizmalarını nasıl tetiklediğini anlamak için, kavramsal olarak daha net ve doğrudan ilişkili literatürle desteklenmiş çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Uygulama Önerileri

Elde edilen bulgular ışığında, öğretmenlerin yapıcı muhalefet davranışlarını teşvik etmek ve özgüven düzeylerini desteklemek amacıyla aşağıdaki uygulama önerileri sunulmuştur:

- Sosyal Yeterliliğe Odaklanan Eğitimler:** Dış-Özgüvenin örgütsel muhalefet üzerinde ortaya koyduğu belirgin etki dikkate alındığında, öğretmenlerin sosyal yeterliliklerini güçlendirmeye yönelik iletişim becerileri, çatışma yönetimi ve etkili sözlü ifade gibi alanlarda hizmet içi eğitim programlarının planlanması gerekmektedir.

- Deneyim Paylaşım Platformları: Mesleki kıdem ve yaşın özgüvenle pozitif ilişkisi, deneyimli öğretmenlerin özgüvenlerini artırmanın önemini göstermektedir. Mentorluk ve deneyim paylaşım programları ile yeni mezunların özgüven ve muhalefet becerileri desteklenmelidir.
- Demokratik Katılım Mekanizmaları: Okul yönetimleri, öğretmenlerin (özellikle özgüven düzeyi yüksek olanların) fikirlerini açıkça ifade edebilecekleri güvenli ve demokratik mekanizmalar (görüş kutuları, düzenli geri bildirim toplantıları) oluşturmalıdır.
- Farklılıkların Kabulü: Cinsiyet ve okul türü açısından özgüven düzeylerinde anlamlı fark bulunmaması, tüm öğretmenlerin özgüvenlerini destekleyen, cinsiyetten bağımsız, kapsayıcı bir okul kültürü oluşturulması gerektiğini göstermektedir.

Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

- Boylamsal Araştırmalar: Öğretmenlerin özgüven düzeylerinin, mesleki kariyerleri boyunca örgütsel muhalefet davranışları üzerindeki etkilerini zaman içinde takip etmek amacıyla uzunlamasına (boylamsal) araştırmalar yapılması önerilmektedir.
- Aracı ve Düzenleyici Değişkenler: Gelecekteki modellerde örgütsel adalet, örgütsel bağlılık veya okul kültürü gibi değişkenlerin, özgüven ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişkideki aracılık veya düzenleyicilik rolünün test edilmesi önerilmektedir.
- Nitel Yaklaşımlar: Yüksek ve düşük özgüvene sahip öğretmenlerin örgütsel muhalefeti nasıl deneyimlediklerini ve hangi iletişim stratejilerini kullandıklarını derinlemesine anlamak için nitel araştırmalar yürütülebilir.

KAYNAKLAR

- Akın, A. (2007). Öz-güven ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 165-172.
- Aktuna, M., & Kılıçlar, A. (2019). Liderlik tarzlarının çalışan performansı üzerindeki etkisi: Turizm sektöründe bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(65), 980-993.
- Alagöz, T., & Canlı, S. (2024). The Effect of Innovative Schools and Schools' Openness to Change on Teachers' Adaptive Performance. *Journal of Theoretical Educational Science*, 17(4), 791-813. <https://doi.org/10.30831/akukeg.1466406>
- Araslı, H., Arıcı, H. E., & Kole, E. (2020). Constructive leadership and employee innovative behaviors: a serial mediation model. *Sustainability*, 12(7), 2592. <https://doi.org/10.3390/su12072592>
- Asıcı, E., & İkiz, F. E. (2019). Okulda öznel iyi oluşun okul iklimi ve öz-yeterlik açısından yordanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 621-638. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2018038523>
- Aslım, S.T., & Kocabatmaz, H. (2019). The relationship between teacher candidates' self-efficacy levels and lifelong learning tendencies. *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, 9(1), 179-202. <https://doi.org/10.31704/ijocis.2019.008>
- Aydın, Ş., & İmir, H. M. (2023). Ergenlerin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Sosyal Görünüş Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(2), 723-741. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.1034986>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Bozkurt, T. M., Olcay, H., & Atlı, M. (2022). Sağlıklı Yaşam Becerileri ile Fiziksel Özellikler Arasındaki İlişki. *Mediterranean Journal of Sport Science*, 5(3), 752-768. <https://doi.org/10.38021/asbid.1147915>

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (23. Baskı). Ankara: Pegem Akademi. <https://doi.org/10.14527/9789944919289>

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

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. <https://doi.org/10.22682/bcrp.2018.1.2.102>

Dallı, H. T., & Sezgin, F. (2022). Predicting teacher organizational silence: The predictive effects of locus of control, self-confidence, and perceived organizational support. *Research in Educational Administration and Leadership*, 7(1), 39-79. <https://doi.org/10.30828/real.931632>

Eraslan, L., & Demir, B. (2020). Liderlik tarzlarının çalışanların iş performansına ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 25(2), 145-162.

Ergün, H., & Çelik, K. (2018). Örgütsel Muhalefet Ölçeği Türkçe Uyarlaması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48, 398-414.

Field, A. (2009). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage Publication: London.

Gale, J., Alemdar, M., Cappelli, C., & Morris, D. (2021). A mixed methods study of self-efficacy, the sources of self-efficacy, and teaching experience. *In Frontiers in Education*, 6, 750599. <https://doi.org/10.3389/educ.2021.750599>

George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update* (10a ed.) Boston: Pearson.

Grundström, J., Kontinen, H., Berg, N., & Kiviruusu, O. (2021). Associations between relationship status and mental well-being in different life phases from young to middle adulthood. *SSM-population health*, 14, 100774. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2021.100774>

Hair, J.F., Black, C.W., Babin, B.J., Anderson, R.E., Black, W.C., & Anderson, R.E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Annabel Ainscow: United Kingdom.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill.

Islahi, F., & Nasrin, D. (2019). Exploring teacher attitude towards information technology with a gender perspective. *Contemporary Educational Technology*, 10(1), 37-54. <https://doi.org/10.30935/cet.512527>

Kalay, F. (2021). Öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerinin incelenmesi. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 27(2), 305-328.

Karasar, N. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemi kavramlar ilkeler teknikler*, Nobel Yayınevi.

Karataş, Z., & Güleş, H. (2017). Okul iklimi ve öğretmen davranışları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 42(190), 317-329.

Kassing, J. W. (1997). Articulating, antagonizing, and displacing: A model of employee dissent. *Communication Studies*, 48(4), 311-332. <https://doi.org/10.1080/10510979709368510>

Kassing, J. W. (1998). Development and validation of the organizational dissent scale. *Management Communication Quarterly*, 12(2), 183-229. <https://doi.org/10.1177/0893318998122002>

Kassing, J. W., & Avtgis, T. A. (2001). Dissension in the organization as a function of organizational climate. *Communication Research Reports*, 18(3), 264-273. <https://doi.org/10.1080/08824090109384806>

Kesen, M., & Pabuçcu, H. (2016). Örgütsel Muhalefet Ve İşe Yabancılaşmanın Duygusal Tükenmişliğe Etkisinin Anfis Model İle İncelenmesi. *Journal Of International Social Research*, 9(42). <https://doi.org/10.17719/jisr.20174216264>

Latu, I. M., Mast, M. S., Bombari, D., Lammers, J., & Hoyt, C. L. (2019). Empowering mimicry: Female leader role models empower women in leadership tasks through body posture mimicry. *Sex roles*, 80(1), 11-24. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0911-y>

Li, L., & Wang, S. (2021). Influence of paternalistic leadership style on innovation performance based on the research perspective of the mediating effect of the constructive deviance of employees. *Frontiers in Psychology*, 12, 719281. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719281>

Lucke, J.F. (2005). The A And The Ω Of Congeneric Test Theory: An Extension of Reliability and Internal Consistency to Heterogeneous Tests. *Applied Psychological Measurement*, 29(1), 65-81. <https://doi.org/10.1177/0146621604270882>

Marshall, G., Kiffin-Petersen, S., & Soutar, G. (2012). The influence personality and leader behaviours have on teacher self-leadership in vocational colleges. *Educational Management Administration & Leadership*, 40(6), 707-723. <https://doi.org/10.1177/1741143212456910>

McCarley, T. A., Peters, M. L., & Decman, J. M. (2016). Transformational leadership related to school climate: A multi-level analysis. *Educational management administration & leadership*, 44(2), 322-342. <https://doi.org/10.1177/1741143214549966>

Nalbantoğlu, C. B., & Kansoy, S. U. (2023). Measuring Perception Of Organizational Dissent In Manufacturing And Service Businesses. *Akademik Hassasiyetler*, 10(21), 260-278. <https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1223397>

Özdemir, S. (2010). *Örgütsel sessizlik ve muhalefet*. Ankara: Pegem Akademi.

Özdemir, T. Y., & Orhan, M. (2018). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel sosyalleşme davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 48(48). <https://doi.org/10.15285/maruaebed.372496>

Pehlivan, Z. (2020). Beden eğitimi öğretmenlerinin okul ortamındaki rolü. *Spor Bilimleri Dergisi*, 31(4), 556-568.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400876136>

Sadler, I. (2013). The role of self-confidence in learning to teach in higher education. *Innovations in Education and Teaching International*, 50(2), 157-166. <https://doi.org/10.1080/14703297.2012.760777>

Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L.A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763-1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>

Shengnan, L., & Hallinger, P. (2021). Unpacking the effects of culture on school leadership and teacher learning in China. *Educational management administration & leadership*, 49(2), 214-233. <https://doi.org/10.1177/1741143219896042>

Suresh, K. P., & Chandrashekara, S. (2012). Sample size estimation and power analysis for clinical research studies. *Journal of Human Reproductive Sciences*, 5(1), 7–13. <https://doi.org/10.4103/0974-1208.97779>

Tabachnick, L. ve L. S. Fidell (2013). Using Multivariate Statistics (Sixth Ed.) Pearson, Boston.

Yedemie, Y. Y. (2024). Psychosocial predictors of attitude toward premarital sexual practice among university students, Ethiopia. *Frontiers in Psychology*, 15, 1369964. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1369964>

Yılmaz, R. G., & Aydın, B. (2023). Organizational Dissent as an Intermediator in the Relationship Between Job Security Perception and Professional Self-Esteem of Elementary School Teachers. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 471-494. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-1182666>

Zee, M., & Koomen, H. M. (2016). Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student academic adjustment, and teacher well-being: A synthesis of 40 years of research. *Review of Educational research*, 86(4), 981-1015. <https://doi.org/10.3102/0034654315626801>

Zhao, J., & Jones, K. (2017). Women and leadership in higher education in China: Discourse and the discursive construction of identity. *Administrative Sciences*, 7(3), 21. <https://doi.org/10.3390/admsci7030021>