

Örgütsel Muhalefet ve Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Examining the Relationship Between Organizational Dissent and Organizational Creativity

Fidan ALHAS *

ÖZ

Bu araştırmada örgütsel muhalefet ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Araştırma Kars'ta faaliyette bulunan 24. Bölge Devlet Su İşleri'nde çalışan 419 personel ile birlikte gerçekleştirilmiştir. Araştırmadaki veriler için kolayda örneklem yönteminden faydalanılmıştır. Araştırmanın bulgularında ise; dikey muhalefet ve bireysel yaratıcılık arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Dikey muhalefet ve yönetsel yaratıcılık arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Dikey muhalefet ve toplumsal yaratıcılık arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Yatay muhalefet ve bireysel yaratıcılık arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Yatay muhalefet ve yönetsel yaratıcılık arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Genel örgütsel muhalefet ve örgütsel yaratıcılık arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Ancak yatay muhalefet ve toplumsal yaratıcılık arasında pozitif ilişki olmadığı belirlenmiştir. Araştırmada betimleyici istatistiğe, normal dağılıma, keşfedici faktör analizine, doğrulayıcı faktör analizine, korelasyon analizine ve çoklu regresyon analizine yer verilmiştir. Son olarak, çalışan personelin kurumda karşılaştığı sorunları ve olumsuzlukları ortadan kaldırmalarının örgütsel yaratıcılığa katkıda bulunabileceği düşünülmüştür. Bu durumdan dolayı hem örgütsel muhalefeti azaltabilecek hem de örgütsel yaratıcılığı arttırabilecek birtakım önerilerde bulunulmuştur.

ANAHTAR KELİMELELER

Örgütsel Muhalefet, Örgütsel Yaratıcılık, Yöneticiler, Devlet Su İşleri ve Memurlar

ABSTRACT

In this examine, the relationship between organizational opposition and organizational creativity was aimed to be studied. The examine was carried out with 419 personnel working in the 24th Region State Hydraulic Works operating in Kars. The convenience sampling method was used for the data in the examine. In the findings of the examine; It was found that there was a positive relationship between vertical opposition and individual creativity. It has been observed that there is a positive relationship between vertical opposition and managerial creativity. It has been observed that there is a positive relationship between vertical opposition and social creativity. It has been observed that there is a positive relationship between horizontal opposition and individual creativity. It has been observed that there is a positive relationship between horizontal opposition and managerial creativity. It has been observed that there is a positive relationship between general organizational opposition and general organizational creativity. However, there was no positive relationship between horizontal opposition and social creativity. Descriptive statistics, normal distribution, exploratory factor analysis, correlation analysis, confirmatory factor analysis, and multiple regression analysis were included in the examine. Finally, it was thought that eliminating the problems and negativities faced by the working personnel in the institution could contribute to organizational creativity. Because of this situation, some suggestions have been made that can both reduce organizational opposition and increase organizational creativity.

KEYWORDS

Organizational Dissent, Organizational Creativity, Civil Servant, State Water Works and Administrator

Makale Geliş Tarihi / Submission Date	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance
17.05.2024	01.10.2024
Atıf	Alhas, F. (2024). Örgütsel Muhalefet ve Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 27 (2), 499-512.

GİRİŞ

Çalışanların kurumda meydana gelen sorunlar ve olaylar karşısında sergilemiş oldukları muhalefet davranışları son derece önemlidir. Çünkü çalışanların kuruma karşı sergilemiş oldukları muhalefet davranışlarının artmasının sonucunda tartışmaya yatkınlıklarının ilerlediği (Ökten ve Ceneci, 2013: 161), görüş ayrılıkları yaşadıkları (Yıldız, 2014: 3), görüş, beklenti ve değer verdikleri durumların farklılaştığı (Hard ve Maguire, 2010'dan akt. Mair ve Hehenberger, 2014: 1176), memnuniyetsizliklerinin arttığı (Chen ve Croucher, 2016: 5), sorunların çözümünde yetersiz kaldıkları (Ergün ve Çelik, 2018: 400) ve etkin bir iletişim ağı sağlayamadıkları (Yıldırım, 2020: 204) görülmektedir. Bunun yanı sıra kurumda çalışanların iş yerine olan muhalefetlerinin artmasının karar alma süreçlerine katılma konusunda isteksiz kalmalarına, kaynakların adil bir şekilde dağıtılmamasına (Kassing ve Armstrong, 2002: 44), kurumda demokrasinin zayıflamasına ve karşıt görüş geliştirmelerine (Öztürk ve Titrek, 2020: 626) neden olduğu bilinmektedir. Yukarıda bahsedilen bu durumlar dikkate alındığında çalışanların muhalefetlerinin artmasının çatışmayı artırıcı görüşleri paylaşımlarıyla (Goldman ve Myers, 2015: 29) ve performanslarını düşürmeleriyle, zamanı boşa harcamalarıyla ve değişime engel olmalarıyla (Kesen ve Pabuçcu, 2016: 1552) ortaya çıktığı da söylenmektedir. Literatürde kurumda çalışanların sergilemiş olduğu muhalefet davranışı; örgütsel uygulamalar ve politikalarla ilgili olarak üst düzey yönetim ile ilgili farklılaşmanın ifade edilmesi ya da aynı anda bahsedilen bu farklılaşmayı bir iletişim aracı olarak kullanmayı amaç edinen bir geri bildirim davranışı olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Tokgöz, 2020: 545).

Örgütsel muhalefet davranışı, çalışanların muhalefetle ilgili davranışlar sergilemelerini tetikleyen faktör veya bu faktörlerin meydana gelmesinden sonra sergileyebilecekleri bir stratejiyi tercih etmeleri olarak ifade edilebilir (Tuncer ve Yıldırım, 2022: 2708). Örgütsel muhalefet davranışı aynı zamanda, kurumda çalışanların farklı görüşleri ve aykırı düşünceleri ifade etmeleri (Kassing, 1998'den akt. Sadyokova ve Tutar, 2014: 6), yaşanan karmaşık yönetim süreçleri, anlaşmazlıkları, çatışmaları (Atmaca, 2021: 13) ve diğer çalışanların alınganlık davranışları (İliman Püsküllüoğlu ve Altınkurt, 2018: 898) olarak bilinmektedir. Ayrıca çalışanların kurumdaki var olan uygulamaları ve politikaları sorgulamalarının (Garner, 2011: 3) ve personelin üst düzey yöneticilerle görüş ayrılıkları yaşamalarının da (Özdemir, 2013: 115) örgütsel muhalefet davranışları içerisinde yer aldığı ifade edilebilir. Bu anlatılan davranışlar yalnızca personeli ilgilendiren olumsuz kurum davranışları şeklinde görülebilir. Fakat çalışan personelin sergilemiş olduğu muhalefet davranışlarının kuruma karşı direniş göstermeye (Kassing, 1997a: 311), iş yerinin problemlerini çözme konusunda istekli olmamaya (Garner, 2013: 2), huzursuzluklara ve kutuplaşmalara neden olmaya (Özyurt, 2021: 14), kurumda bir veya birden fazla problem olduğunu algılamalarına (Dağlı ve Ağalday, 2014: 113) kadar pek çok olumlu olmayan sonuca yol açmaktadır.

Çalışan personelin görevini icra ettiği kurumda sergilemiş olduğu muhalefet davranışının artan bir şekilde devam etmesinden dolayı iş yerinde düzenli bir biçimde muhalefet gösterecekleri söylenebilir. Bu nedenle kurumda çalışan personelin kuruma olan muhalefetlerini ortaya çıkarabilecek veya devam ettirebilecek öncüllerin bilinmesi gerekmektedir.

Örgütsel muhalefeti ortaya çıkarabilecek veya devam ettirebilecek öncülleri ele alan faktörlere bakıldığında kurumda çalışan personele karşı sergilenen adalet dışı davranışların artmasının (Kassing ve Armstrong, 2002: 44), çalışanın kendisini güçsüz hissetmesinin (Demiryürek, 2019: 43), çalışan personel ve yöneticiler arasında dolaylı olmayan ve açık olan iletişimin zayıf olmasının (Kaya, 2016: 83), çalışanların kurumda alınan kararların uygulama şekline katılamamasının (Sadykova ve Tutar, 2014: 8), yönetim kademesinin çalışanlara karşı sergilemiş olduğu davranışların ve stratejilerin personel tarafından etik olarak algılanmamasının (Arslantaş ve Dursun, 2008: 115), çalışanların yönetim kademesi tarafından performanslarının yanlış değerlendirilmesinin (Kassing, 1997b'den akt. Tuğrul ve Koçoğlu Sazkaya, 2021: 109) ve çalışanlar arasında görev dağıtım sırasında karmaşanın hâkim olmasının (Kassing ve Armstrong, 2002'den akt. Eşsiz ve Tösten, 2022: 78) bu faktörler arasında yer aldığı ifade edilmektedir.

Örgütsel yaratıcılığı ortaya çıkarabilecek veya devam ettirebilecek öncülleri ele alan faktörlere bakıldığında kurumda çalışanların motivasyonun yüksek olmasının (Friedman, 2002: 53), kurumsal çalışma grubu ve yöneticinin desteğinin artmasının (Sözbilir ve Yeşil, 2015: 90), kurumda açık iletişim olmasının (Einstein ve Hwang, 2007), gerekli fırsat ve imkânların sağlanmasının (İraz ve Altunışık, 2016: 15), yetki ve bilginin kurumda eşit bir şekilde paylaşılmasının (Gümüşsuyu, 2004: 3), problem çözme konusunda kullanılan girişimlerin faydalı sonuç vermesinin (İnce, 2019: 21), kurumun sahip olduğu örgüt kültürünün olumlu yapısının (İraz ve Akyazı, 2015: 3), hedef ve amaçların anlaşılabilir bir şekilde ifade edilmesinin (Ballı ve Özgenel, 2021: 39) bu faktörler arasında yer aldığı ifade edilmektedir.

Bu noktada çalışanların kurumda meydana gelen problemlere ve istenmeyen durumlara karşı bakış açısını ifade etmek için örgütsel muhalefet davranışlarına başvurdukları söylenebilir. Burada bahsedilen durum ise, Sosyal Değişim Teorisi ile açıklanmaya çalışılmıştır. Sosyal Değişim Teorisi'ne göre kurumda iki taraf arasında oluşabilecek değişimin sonucunda elde edilecek yararın maliyetten çok daha büyük olması durumunda çalışan personelin değişime katılmak için istekli olacağı herhangi bir davranışın nedenini açıklayacağı ileri sürülmektedir (Blau, 1964'ten akt. Doğan ve Sökmen, 2021: 1222). Ayrıca çalışanların kurumda hoşnut olmadığı durumların ortadan kaldırılması personelin yaratıcılık davranışlarının artmasını sağlayacaktır. Bu bağlamda araştırma Sosyal Değişim Teorisi'ni örgütsel muhalefet konusuyla beraber ele aldığı için ilgili literatüre katkıda bulunabilecektir.

1. ÖRGÜTSEL MUHALEFET

Personelin kurumda meydana gelen olumsuz olaylara karşı sergilemiş oldukları örgütsel muhalefet davranışı yakın dönemde yoğun bir şekilde araştırılmaya başlanmıştır. Bu durum ise, personelin örgütsel muhalefet davranışında bulunmasına neden olan kimliğini saklayarak çevrimiçi iletişim araçlarından yararlanmalarına (Rahmani vd., 2023: 3), kurumdan ayrılmalarına (Kassing vd., 2012), kurumdaki uygulamaları, politikaları ve operasyonlar hakkındaki anlaşmazlıkları ifade etmelerine (Acaray, 2018: 173), üst düzey yönetim ve çalışan personel arasında iletişim sorunlarını yaşamalarına (Uğurlu ve Bostancı, 2017: 4054), kurumdaki sorunları tespit etmelerine ve çözmelerine (Doğanay, 2018: 108), çalışan personelin iş tatmin düzeylerini arttırmalarına (Haydaroglu, 2020: 19), örgüt kültürünün çalışanların kurumda meydana gelen sorunları aktarmalarına imkân vermesine (Hergstrom, 1990; 1999'dan akt. Bouda, 2015: 15), tükenmişlik duygusuna kapılmalarına (Inandı vd., 2020: 291) ve kurumdan ayrılmayı dahi düşünmeyen biri halinde yaşamalarına yani örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasına (Croucher vd., 2017: 2) neden olmaktadır.

Örgütsel muhalefet olarak bilinen bu kavram personelin kurumda veya yürürlükte olan herhangi bir karar hakkında farklı görüşler ifade etmeleri gerektiği olarak tanımlanmaktadır (Nalbantoğlu ve Ulufur Aksoy, 2023: 262). Örgütsel muhalefet pek çok şekilde de tanımlanabilir. Bu tanımların birisinde örgütsel muhalefet kurumda var olan bütün olaylara muhalefet etmeyi değil üst düzey yönetim kademesinde yer alıp karar veren yöneticilere bu bahsedilen olayları farklı bir bakış açısıyla anlatmayı ifade etmektedir (Özüren ve Paksoy, 2019: 213). Başka bir tanımlamada ise, örgütsel muhalefet iş yerinde ortaya çıkan olumsuz olayların ifade edilmesini içeren ve birden fazla aşamadan oluşan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Korkmaz, 2019: 7).

Örgütsel muhalefet ile ilgili olarak yapılan araştırmalara bakıldığında Yıldız (2013)'ün Bolu'da ilçe merkezi sınırları içerisinde faaliyette bulunan ilkokullarda çalışan 219 personel ile yaptığı araştırmada örgütsel muhalefet ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki olduğu sonucu ortaya konmuştur. Kobanoğlu ve Karataş (2023)'ün Karadeniz Bölgesi'nde yer alan bütün Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan 454 personel ile yaptıkları araştırmada örgütsel muhalefet refleksi ile örgütsel sinizm arasında pozitif ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Çöp ve Doğanay (2019)'un Türkiye'de faaliyette bulunan beş ve dört yıldızla sahip olan otellerde çalışan 851 personel ile yaptıkları araştırmada gizli muhalefet üzerinde pasif iletişim tarzının anlamlı etkisi olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Esendemir (2019)'un Burdur'da faaliyette bulunan Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde çalışan 246 akademisyenle yaptığı araştırmada dikey muhalefeti olumlu yönde etkilediği sonucunu ortaya koymuştur. Son olarak; Aktürk (2019)'un Konya'da merkez ilçelerde faaliyette bulunan ortaöğretim kurumlarında çalışan 462 personel ile yaptığı araştırmada örgütsel muhalefetin dikey alt muhalefet boyutu ile öğretmenlerin depresyon algıları arasında pozitif ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

2. ÖRGÜTSEL YARATICILIK

Personelin kurumun rekabet edebilmesi, inovasyon yapabilmesi ve yeni ürün üretebilmesini ele alan örgütsel yaratıcılık davranışı yakın dönemde yoğun bir şekilde araştırılmaya başlanmıştır. Bu durum ise, kurumda çalışan personelin hizmete aşırı bağlanmasına (Çavuş ve Akgemci, 2008: 234), yöneticiler ve çalışanlar ilişkilerin pozitif yönde ilerlemesine (Yılmaz ve Karahan, 2010: 147), çalışanların kurumda iş süreçleriyle ilişkili olarak fikirlerini beyan etmelerine (Yahyagil, 2001: 11), çalışanların yöneticileri tarafından desteklenmelerine ve teşvik edilmelerine (Madjor vd., 2002: 757), bilinen ve alışılmış tekrara yer verilmemesine (Balay, 2010: 46), ulaşılmaz zor olan bilgiye erişmede kolaylık sağlanmasına (Sundgren ve Styhre, 2003: 155), karmaşa ve risk alma konusunda istekli olunmasına (Dechamp ve Szostak, 2016: 63) ve yaratıcı örgüt kültürünün gelişmesine (Ekvall, 1996'dan akt. Moultrie ve Young, 2009: 300) neden olmaktadır.

Örgütsel yaratıcılık olarak bilinen bu kavram; karmaşık bir sosyal sistem içinde beraber çalışanlar tarafından kullanılmaya uygun olan ve aynı zamanda hizmet faktörü başta olmak üzere çok değerli ürün, fikir ve prosedürlerin oluşturulması süreci olarak tanımlanmaktadır (Çokhızlı, 2000: 55). Örgütsel yaratıcılık literatürde çok farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bu tanımların birisinde örgütsel yaratıcılık işin ve görevin

gerektirdiği başarının ve bir kurumun rekabet gücünün ana nedeni olarak ifade edilmektedir (Liu vd., 2008'den akt. Hermida vd., 2019: 2). Yapılan bir tanımlamada ise, örgütsel yaratıcılık çalışanın yaratıcılığını içeren ancak personeli koşullandıran aynı zamanda da çevresel faktörlerden de etkilenen bir olgu olarak tanımlanmaktadır (Canlı ve Özdemir, 2022: 3).

Örgütsel yaratıcılık ile ilgili olarak yapılan araştırmalara bakıldığında Yılmaz ve Karahan (2020)'nin Uşak'ta tekstil sektöründe faaliyette bulunan büyük ve orta ölçekli 12 işletmede çalışan 110 personel ile yaptıkları araştırmada örgütsel yaratıcılık ile vizyona odaklanan liderlik davranışı pozitif ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Ballı (2019)'ün İstanbul'da yer alan Fatih, Ümraniye, Eyüp, Gaziosmanpaşa ve Eyüp ilçelerinde çalışan 384 personel ile yaptığı araştırmada öğretmenlerin yaratıcı düşünce eğilimleri ile görev alt kültürü alt boyutları arasında pozitif ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Aydınтуğ Myrvang (2021)'in İstanbul'da faaliyette bulunan araştırma üniversitelerinde çalışan 600 personelle yaptığı araştırmada örgütsel yaratıcılık ile yaratıcılık arasında pozitif ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Balay (2010)'nun Şanlıurfa'da faaliyette bulunan Harran Üniversitesi'nde çalışan 473 personel ile yaptığı araştırmada örgütsel yaratıcılık ile cinsiyet durumu arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Son olarak, Yılmaz ve İraz (2013)'ün Konya'da faaliyette bulunan 3 devlet bankasında çalışan 153 personel ile yaptıkları araştırmada katılım bankası personeli ile devlet bankası personelinin yaratıcılık yöntemine ait tutumları arasında anlamlı farklılık olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

3. ÖRGÜTSEL MUHALEFET VE ÖRGÜTSEL YARATICILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Örgütsel muhalefet ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkiyi incelemek için ilgili literatür incelendiğinde daha önceden yapılmış olan araştırmaların beş yıldıza sahip otel işletmelerinde ve devlete bağlı ilköğretim okullarında çalışan personel üzerinde yürütüldüğü görülmüştür.

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde genellikle örgütsel muhalefet ile örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkiye ek olarak bir değişkenin daha dâhil edilerek incelendiği görülmüştür. Yine literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında AYTEKİN (2019)'ün İzmir'de faaliyette bulunan beş yıldıza sahip olan şehir otel işletmeleri ve Antalya'da faaliyette bulunan beş yıldızlı sayfiye otellerde çalışan 785 personel ile yaptığı araştırmada örgütsel muhalefet ve örgütsel yaratıcılık arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür. AĞALDAY ve DAĞLI (2021)'in Mardin'de merkez Artuklu ilçesine bağlı 8 ilçe merkezinde bulunan 2,597 adet devlete bağlı olan ilköğretim okullarında çalışan 1,059 personel ile yaptıkları araştırmanın sonucunda örgütsel muhalefet ve örgütsel yaratıcılık arasında pozitif ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır.

4. GEREÇ VE YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

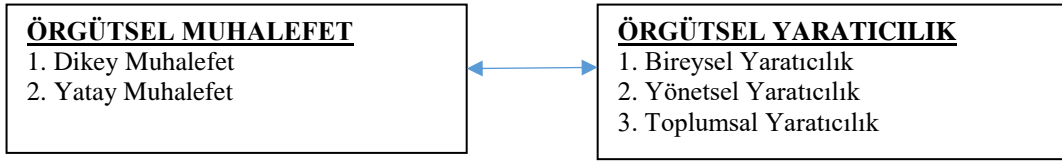
Araştırmada kuruma karşı muhalefet gösteren çalışanların yaratıcılık davranışında bulunup bulunmayacağı araştırılmak istenmiştir. Literatürdeki araştırmaların genel olarak eğitim ve araştırma hastanesinde, devlet hastanelerinde, Aile Sağlığı ve Toplum Sağlığı Merkezleri'nde gerçekleştirildiği belirlenmiştir. Ancak DSİ'nde çalışan memurlar ve yöneticiler üzerinde bu konu hakkında bir araştırma yapılmadığı tespit edilmiş ve bu yüzden de bu kurum seçilmiştir. Bu kurumun seçilmesinin ise, literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Bu konu hakkında DSİ'nde gerçekleştirilmiş olan bir araştırma olmayışı da çalışmayı literatürdeki araştırmalardan farklı kılmıştır.

4.2. Çalışmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırmada "Örgütsel Muhalefet Ölçeği" ve "Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın birinci bölümünde demografik bilgiler yer almıştır. Araştırmanın ikinci kısmında KASSING (1998)'in literatüre kazandırdığı ve DAĞLI (2015)'in Türkçe güvenilirlik ve geçerliliğini yaptığı ve 15 ifade ve iki boyuttan oluşan "Örgütsel Muhalefet Ölçeği" kullanılmıştır. Üçüncü ve son bölümünde ise, BALAY (2010)'nun geliştirdiği ve üç boyut ile 38 ifadeden oluşan "Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği"nden faydalanılmıştır.

- H1: Örgütsel muhalefet ve örgütsel yaratıcılık arasında pozitif yönlü ilişki vardır.
- H1a: Dikey muhalefet ve bireysel yaratıcılık arasında pozitif yönlü ilişki vardır.
- H1b: Dikey muhalefet ve yönetsel yaratıcılık arasında pozitif yönlü ilişki vardır.
- H1c: Dikey muhalefet ve toplumsal yaratıcılık arasında pozitif yönlü ilişki vardır.
- H1d: Yatay muhalefet ve bireysel yaratıcılık arasında pozitif yönlü ilişki vardır.
- H1e: Yatay muhalefet ve bireysel yaratıcılık arasında pozitif yönlü ilişki vardır.
- H1f: Yatay muhalefet ve bireysel yaratıcılık arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



4.3. Araştırmanın Örnekleme ve Evreni

Araştırmanın amacı örgütsel muhalefet ve örgütsel yaratıcılık arasında bulunan ilişkiyi araştırmaktır. Araştırmanın ana kütlesi Türkiye Cumhuriyeti DSİ 24. Bölge Genel Müdürlüğü'dür. Türkiye Cumhuriyeti'ndeki DSİ personelinin hepsine ulaşmak mümkün olmadığı için örneklem seçimi yoluna gidilmiştir. Araştırmada kolayda örneklemden faydalanılmasının nedeni ise, oluşturulan anketleri daha kolay ve hızlı toplayabilmektir. Türkiye Cumhuriyeti'ndeki DSİ Genel Müdürlüğü'nde 20.184 personel görev yapmaktadır (<https://bolge24.dsi.gov.tr>). Yeterli olabilecek örneklemi hesaplamak amacı ile Bartlett vd., (2001)'in literatüre kazandırdıkları ve Gürbüz ve Şahin (2018)'in aktardıkları örneklem hesaplama formülü hesaplama yönteminden faydalanılmıştır. Formülde gerekli veriler yerine yazıldığında 20,184 büyüklüğündeki evren için 379 sayısı kadar örnekleme ulaşmak yeterli olmaktadır. Bu nedenle yapılacak olan analizler için 419 adet anket yeterli olmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti'ndeki DSİ Genel Müdürlüğü'nde personele tabakalama yapılmıştır.

Güven aralığı için %95 olan sınır tercih edilmiştir. Ayrıca örneklem büyüklüğü olarak 419 personel olarak belirlenmiştir. Ayrıca personel memur grubu ile yönetici grubu olmak üzere iki gruba ayrılmıştır. Personelin memur ve yönetici şeklinde incelemenin temel nedeni, yönetici kademesinde görev yapan personelin daha az olmasıdır.

4.4. Yöntem ve Veri Toplama Araçları

Türkiye Cumhuriyeti'ndeki DSİ Genel Müdürlüğü'nün zorlu koşullarda hizmet vermesi merak konusu olmuştur. Ve mavi yakalı personel sayısının fazla olması neden ile de tercih edilmiştir. Araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanılmıştır.

Araştırmada "Örgütsel Muhalefet Ölçeği" ve "Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın birinci bölümünde demografik bilgiler vardır. İkinci bölümünde Kassing (1998)'in literatüre kazandırdığı ve Dağlı (2015)'in Türkçe güvenilirlik ve geçerliliğini yaptığı ve 15 ifade ve iki boyuttan oluşan "Örgütsel Muhalefet Ölçeği" faydalanılmıştır. Üçüncü bölümünde ise, Balay (2010)'nun geliştirdiği ve üç boyut ile 38 ifadeden oluşan "Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği"nden faydalanılmıştır. Örgütsel muhalefet ölçeğinin 1,3,4,8,10,12,13,14 numaralı 8 maddesi dikey muhalefet boyutu ve 2,5,6,7,9,11,15 numaralı 7 maddesi dikey muhalefet boyutudur. Örgütsel yaratıcılık ölçeğinin ilk 16 maddesi bireysel yaratıcılık, ikinci 11 maddesi yönetimsel yaratıcılık, üçüncü 11 maddesi yaratıcılıktır. İfadelere Likert tipi ölçeklemeye göre puan verilmiştir. Bunun içinde 5'li ölçekleme kullanılmıştır.

Araştırma için İnönü Üniversitesi'nde bulunan etik kurullardan biri olan Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma Etik Kurulu'dan 01.12.2023 tarihinde ve 15/16 sayılı kararı sonucunda etik onay alınmıştır. DSİ 24. Bölge Müdürlüğü'nden 01.11.2023/E-71316372-929-3391449 sayılı kararı ve No: 3 ile izin alınmıştır. Kurumda anketleri cevaplayacak personele anketleri nasıl dolduracakları konusunda bilgilendirme yapılmıştır. Araştırmadaki veriler SPSS 25.00 ve AMOS 25.00 analiz edilmiştir. Analiz sürecinde ise ortalama, standart sapma, korelasyon, frekans dağılımları, doğrulayıcı faktör analizi, çarpıklık, keşfedici faktör analizi, basıklık, çoklu regresyon ve normal dağılım yapılmıştır.

4.5. Bulgular

4.5.1. Betimleyici İstatistikler

Türkiye Cumhuriyeti'ndeki DSİ Genel Müdürlüğü'nde personelin demografik özelliklerine ilişkin betimleyici istatistik sonuçları şu şekildedir: çalışan personelin %75,8'i memur ve %24,2'si yöneticidir. Çalışan personelin %39,7'si bekâr ve %60,3'ü evlidir. Çalışan personelin %12,7'si 30 yaş ve daha altında, %28,0'ı 31 ile 40 yaş aralığında, %43,3'ü 41 ile 50 yaş aralığında ve %16,0'ı ise, 51 yaş ve bu yaşın üzerindedir. Çalışan personelin %83,7'i erkek ve %16,3'ü kadındır. Araştırmada örgütsel muhalefet ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişki incelemek istendiğinden dolayı betimleyici bilgiler korelasyon analizine dahil edilmemiştir.

4.5.2. Standart Sapma, Ortalama, Kurtosis ve Skewness

4.5.2.1. Örgütsel Muhalefet Ölçeği Standart Sapma, Ortalama, Kurtosis ve Skewness

Başlangıçta verilerin normal olarak dağılıp dağılmadığının araştırılması gerekmesi sebebiyle “Skewness” ile “Kurtosis” analizi ile verilerin normal dağılımına durumlarına bakılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu durumda sonuçların ± 2 içerisinde olduğu görülmüştür (George ve Mallery, 2010).

Tablo 1. Örgütsel Muhalefet Ölçeğinin Standart Sapma, Ortalama, Kurtosis ve Skewness

Soru	Ortalama	Standart Sapma	Skewness	Kurtosis
OM 1	4,95	0,480	-1,901	1,571
OM 2	4,34	0,488	0,515	-0,703
OM 3	4,66	0,591	-1,218	0,466
OM 4	4,33	0,506	0,340	-0,579
OM 5	4,66	0,536	-1,277	0,656
OM 6	4,31	0,503	0,358	-0,848
OM 7	4,57	0,576	-1,694	1,408
OM 8	4,91	0,405	-1,467	1,202
OM 9	4,40	0,501	0,309	-1,355
OM 10	4,71	0,505	-1,270	0,385
OM 11	4,37	0,503	0,260	-1,176
OM 12	4,71	0,479	-0,928	-0,415
OM 13	4,36	0,509	0,321	-1,470
OM 14	4,64	0,511	-0,953	-0,085
OM 15	4,38	0,504	0,268	0,890

Tablo 2. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeğinin Standart Sapma, Ortalama, Kurtosis ve Skewness

Soru	Ortalama	Standart Sapma	Skewness	Kurtosis
OY 1	4,72	0,469	-1,274	0,0314
OY 2	4,35	0,497	0,398	-1,264
OY 3	4,68	0,498	0,288	-1,147
OY 4	4,35	0,507	-1,046	-0,230
OY 5	4,68	0,486	-1,426	1,693
OY 6	4,91	0,301	0,331	-0,595
OY 7	4,28	0,507	0,184	-0,672
OY 8	4,63	0,477	-1,211	0,162
OY 9	4,30	0,557	0,428	-1,182
OY 10	4,63	0,524	-1,316	-0,142
OY 11	4,90	0,543	0,310	-1,069
OY 12	4,49	0,380	-0,974	-0,435
OY 13	4,61	0,488	0,184	-0,672
OY 14	4,29	0,591	-1,135	0,283
OY 15	4,66	0,506	-1,901	1,575
OY 16	4,32	0,536	0,515	-0,832
OY 17	4,57	0,503	-1,218	0,466
OY 18	4,91	0,576	0,340	-0,579
OY 19	4,40	0,305	0,358	-0,848
OY 20	4,71	0,501	-0,953	-0,085
OY 21	4,37	0,507	-1,694	1,487
OY 22	4,77	0,475	0,276	-1,637
OY 23	4,36	0,698	-1,467	1,202
OY 24	4,64	0,469	0,309	-1,355
OY 25	4,38	0,498	-1,270	0,385
OY 26	4,35	0,507	0,260	-1,176
OY 27	4,68	0,486	-0,928	-0,415
OY 28	4,85	0,579	0,321	-1,470
OY 29	4,28	0,557	-1,274	0,314

OY 30	4,54	0,687	-1,107	0,713
OY 31	4,75	0,552	0,477	-1,149
OY 32	4,46	0,497	-1,406	-0,298
OY 33	4,87	0,471	-1,426	1,693
OY 34	4,58	0,564	0,331	-0,672
OY 35	4,69	0,423	-1,135	-1,693
OY 36	4,55	0,479	-1,192	0,440
OY 37	4,47	0,518	0,398	-1,587
OY 38	4,68	0,544	-1,109	-0,298

4.5.3. Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

4.5.3.1. Örgütsel Muhalefet Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel muhalefet ölçeği için Bartlett küresellik test değerlerine ve Kaiser-Meyer Olkin katsayısına bakılmıştır. Bartlett Chi-Square değeri 2266,290, KMO değeri 0,773 ve serbestlik derecesi 105'tir. Küresellik testi anlamlıdır ($p=0.000$) ve faktör analizi yapılabilir ($p<0.05$) (Orçan, 2018). Faktör analizi için KMO değeri 0,60 veya bu değerden büyük olmalıdır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 320). Burada Bartlett küresellik testinin anlamlı olmasından kasıt ise ifadeler arasında korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için yeterli olmasıdır.

KMO analizi yapıldığı zaman ifadelere varimax işlemi yapılmış ve iki faktör olduğu görülmüştür. Faktörler toplam varyansın 63,706'sını açıklamıştır. Örgütsel muhalefet ölçeğinde özdeğeri birden büyük 2 faktör vardır. 1.faktörün özdeğeri: 3,760 ve varyansı 34,262'dir. 2. faktörün özdeğeri: 2,946 ve varyansı 29,444'tür.

Tablo 3. Örgütsel Muhalefet Ölçeği Keşfedici Faktör Analiz Sonuçları

No	Soru	Faktörlere Ait Yükler	
		1	2
1	OM 2	0,456	
2	OM 4	0,332	
3	OM 6	0,343	
4	OM 9	0,709	
5	OM 11	0,832	
6	OM 13	0,827	
7	OM 15	0,817	
8	OM 2		0,598
9	OM 4		0,633
10	OM 5		0,637
11	OM 7		0,501
12	OM 9		0,559
13	OM 10		0,595
14	OM 12		0,562
15	OM 14		0,398
Özdeğerler (Eigenvalues)		3,760	2,746
Varyans (%)		34,262	29,444
KMO Değeri: 0,773			
Bartlett Küresellik Testi: $\chi^2(105): 2266,290$ $p<,000$			
Toplam Açıklanan Varyans: %63,706			

4.5.3.2. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel yaratıcılık ölçeği için Bartlett küresellik test değerlerine ve Kaiser-Meyer Olkin katsayısına bakılmıştır. Bartlett Chi-Square değeri 1038,214, KMO değeri 0,713 ve serbestlik derecesi 67'dir. Küresellik testi anlamlıdır ($p=0.000$) ve faktör analizi yapılabilir ($p<0.05$) (Orçan, 2018). Faktör analizi için KMO değeri 0,60 veya bu değerden büyük olmalıdır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 320). Burada Bartlett küresellik testinin anlamlı olmasından kasıt ise ifadeler arasında bulunan korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için yeterli olmasıdır.

KMO analizi yapıldığı zaman ifadelere varimax işlemi yapılmış ve iki faktör olduğu görülmüştür. Faktörler toplam varyansın 52,034'ünü açıklamıştır. Örgütsel yaratıcılık ölçeğinde özdeğeri birden büyük 3 faktör vardır. 1.faktörün özdeğeri:7,390 ve varyansı 19,449'dur. 2.faktörün özdeğeri: 6,811 ve varyansı 17,923'tür. 3. faktörün özdeğeri: 5,571 ve varyansı 14,662'dir.

Tablo 4. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği Keşfedici Faktör Analiz Sonuçları

No	Soru	Faktörlere Ait Yükler		
		1	2	3
1	OY 1	0,764		
2	OY 3	0,826		
3	OY 5	0,799		
4	OY 18	0,344		
5	OY 20	0,521		
6	OY 22	0,658		
7	OY 24	0,580		
8	OY 26	0,764		
9	OY 27	0,826		
10	OY 29	0,799		
11	OY 36	0,826		
12	OY 38	0,799		
13	OY 2		0,750	
14	OY 4		0,740	
15	OY 7		0,539	
16	OY 9		0,471	
17	OY 12		0,594	
18	OY 14		0,433	
19	OY 16		0,420	
20	OY 19		0,566	
21	OY 21		0,658	
22	OY 23		0,672	
23	OY 25		0,681	
24	OY 28		0,740	
25	OY 31		0,539	
26	OY 33		0,471	
27	OY 35		0,750	
28	OY 37		0,740	
29	OY 6			0,620
30	OY 8			0,704
31	OY 10			0,745
32	OY 11			0,580
33	OY 13			0,722
34	OY 15			0,717
35	OY 17			0,601
36	OY 30			0,620
37	OY 32			0,704
38	OY 34			0,745
Özdeğerler (Eigenvalues)		7,390	6,811	5,571
Varyans (%)		19,449	17,923	14,662
KMO Değeri: 0,713				
Bartlett Küresellik Testi: $\chi^2(67): 1038,214 p<,000$				
Toplam Açıklanan Varyans: %52,034				

4.5.2.4. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel muhalefet ve örgütsel yaratıcılık ölçeklerine ilişkin verilerin belirli sınırlar içerisinde yer alıp almadığını belirleyebilmek amacıyla aşağıdaki tablo hazırlanmıştır.

Tablo 5. Örgütsel Muhalefet ve Örgütsel Yaratıcılık Ölçeklerine İlişkin Belirleyici Kriterler

Kriter	Aralık	Yazar
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	(Demir ve Akengin, 2010)
AVE	$0,50 \geq AVE > 1,00$	(Hair vd., 2010)
NFI	$0,00 < NFI < 1,00$	(Karaman, 2023)
RMSEA	$0,00 < RMSEA < 0,05$	(Arbuckle, 2007)

CFI	0,90<CFI<0,95	(Hu ve Bentler, 1999,1998)
CR	0,60>CR>1,00	(Fornell ve Larcker, 1981)
X ² /df	0,00< X ² /df<0,05	(Andersson ve Gerbing, 1984)
α	0,70 $\leq\alpha$ <0,90	(George ve Mallery, 2003)

4.5.2.4.1. Örgütsel Muhalefet Doğrulatoryı Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 6. Örgütsel Muhalefet Ölçeğine İlişkin Doğrulatoryı Faktör Analiz Sonuçları

Değişken	X ² /df	RMSEA	NFI	GFI	CFI	CR	AVE	α
Dikey Muhalefet	1,31	0,033	0,964	0,972	0,966	0,725	0,641	0,774
Yatay Muhalefet	1,28	0,021	0,951	0,958	0,954	0,709	0,573	0,768

Örgütsel muhalefet ölçeği iki boyuttur. DFA sonucunda modele ait uyum kriterleri incelenmiştir. Dikey muhalefet $x^2/df=1,31$, GFI=0,972, NFI=0,964, CFI=0,966, RMSEA=0,033, $p<0,001$, AVE=0,641, CR=0,725 ve $\alpha=0,774$ 'tür. Yatay muhalefet $x^2/df=1,28$; GFI=0,958, NFI=0,951, CFI=0,954, RMSEA=0,021 ve $p<0,001$, $\alpha=0,768$, AVE=0,573 ve CR=0,709'dur.

Modelin uyum kriterleri uygun sınırdadır. Bu nedenle modifikasyon indekslerine bakılmamıştır. Bu durumda ölçeğin maddeleri iyi uyum kriterleri sınırlarındadır. Örgütsel muhalefet ölçeğin CR'si $\geq 0,70$ ve bu sınırın üzerinde olmalıdır. AVE'si $\geq 0,50$ 'nin üzerinde olmalıdır (Hair vd., 2010).

Ölçeğin alt boyutlarının bileşik güvenilirliği 0,573 ile 0,641 arasındadır. Alt boyutlarının açıklanan varyansı ise, 0,573 ile 0,641 arasındadır. Ölçeğin alt boyutlarının bileşik güvenilirliği 0,709 ile 0,728 arasındadır. Ölçeğin Cronbach Alfası ise, $\alpha>0,70$ 'den daha büyük olmalıdır. Alt boyutlarının Cronbach Alfası ise 0,768 ile 0,774 arasındadır.

Tablo 7. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeğine İlişkin Doğrulatoryı Faktör Analiz Sonuçları

Değişken	X ² /df	RMSEA	NFI	GFI	CFI	CR	AVE	α
Bireysel Yaratıcılık	1,21	0,028	0,974	0,973	0,973	0,748	0,698	0,753
Örgütsel Yaratıcılık	1,19	0,023	0,954	0,957	0,957	0,714	0,655	0,728
Toplumsal Yaratıcılık	1,24	0,025	0,966	0,975	0,959	0,739	0,674	0,740

4.5.2.4.2. Örgütsel Yaratıcılık Doğrulatoryı Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel yaratıcılık ölçeği üç boyuttan meydana gelmektedir. DFA sonucunda modele ait uyum kriterleri incelenmiştir. Bireysel yaratıcılık $x^2/df=1,21$, GFI=0,984, NFI=0,974, CFI=0,973, RMSEA=0,028, $p<0,001$, AVE=0,698, CR=0,748 ve $\alpha=0,753$ 'tür. Yönetimsel yaratıcılık $x^2/df=1,19$, GFI=0,963, NFI=0,954, CFI=0,957, RMSEA=0,023 ve $p<0,001$, $\alpha=0,728$, AVE=0,655 ve CR=0,714'tür. Toplumsal yaratıcılık $x^2/df=1,24$, GFI=0,975, NFI=0,966, CFI=0,959, RMSEA=0,025 ve $p<0,001$, AVE=0,674, CR=0,739 ve $\alpha=0,740$ 'dır.

Modelin uyum kriterlerinin uygun sınırdadır. Bundan dolayı modifikasyon indekslerine bakılmamıştır. Bu nedenle ölçeğin maddeleri iyi uyum kriterleri istenilmiş olan sınırlardadır. Örgütsel güven ölçeğinin CR'si $\geq 0,70$ ve bu sınırın üzerinde olmalıdır. AVE'si $\geq 0,50$ 'nin üzerinde olmalıdır (Hair vd., 2010).

Ölçeğin alt boyutlarının bileşik güvenilirliği 0,714 ile 0,748 arasındadır. Alt boyutlarının açıklanan varyansı ise, 0,655 ile 0,698 arasındadır. Ölçeğin Cronbach Alfası ise, $\alpha>0,70$ 'in üzerinde olmalıdır. Alt boyutlarının Cronbach Alfası ise 0,728 ile 0,753 arasındadır.

4.5.2.5. Örgütsel Muhalefet ve Örgütsel Yaratıcılık Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 8. Örgütsel Muhalefet ve Örgütsel Yaratıcılık Korelasyon Analizi

	OM-ORT.	DM-ORT.	YM-ORT.	OY-ORT.	BY-ORT.	YY-ORT.	TY-ORT.
OM-ORT.	1	,744**	,741**	,815**	,739**	,761**	,574*
DM-ORT.	,744**	1	,102*	,706**	,578**	,792**	,446**
YM-ORT.	,741**	,102**	1	,504**	,519**	,336*	-,407
OY-ORT.	,815**	,706**	,504**	1	,925**	,714**	,907**
BY-ORT.	,545**	,578**	,519**	,925**	1	,442**	,859**
YY-ORT.	,761**	,792**	,336**	,714**	,442**	1	,448**
TY-ORT.	,574**	,446*	-,407	,907**	,859**	,448**	1

**0.01 iki yönlü anlamlıdır. / *0.05 tek yönlü anlamlıdır.

OM-ORT.: Örgütsel Muhalefet Ortalaması

OY-ORT.: Örgütsel Yaratıcılık Ortalaması

TY-ORT.: Toplumsal Yaratıcılık Ortalaması

DM-ORT.: Dikey Muhalefet Ortalaması

BY-ORT.: Bireysel Yaratıcılık Ortalaması

YM-ORT.: Yatay Muhalefet Ortalaması

YY-ORT.: Yönetimsel Yaratıcılık Ortalaması

Örgütsel muhalefet ve örgütsel yaratıcılık arasında pozitif yönde ($r=,774$) ilişkilidir. Dikey muhalefet ile bireysel yaratıcılık arasında pozitif yönde ($r=,578$), dikey muhalefet ile yönetsel yaratıcılık arasında pozitif yönde ($r=,792$) ve dikey muhalefet ve toplumsal yaratıcılık arasında pozitif yönde ($r=,446$) ilişki vardır.

Yatay muhalefet ile bireysel yaratıcılık arasında pozitif yönde ($r=,519$) ve yatay muhalefet ile yönetsel yaratıcılık arasında pozitif yönde ($r=,336$) ilişki vardır. Ancak yatay muhalefet ve toplumsal yaratıcılık arasında pozitif yönde ($r=-,407$) ilişki yoktur.

4.5.2.6. Örgütsel Muhalefet ve Örgütsel Yaratıcılık Regresyon Analizi

Araştırmada, örgütsel muhalefetin yordaması için örgütsel muhalefet ve örgütsel güven arasında çoklu regresyon yapılmıştır. Bu çoklu regresyon sonuçları; Tablo 9 ve 10'dadır.

Tablo 9. Dikey Muhalefet Boyutu Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

Değişken	B	SH	β	T	Sig.
Sabit	0,010	0,155	-	0,067	,000
Bireysel Yaratıcılık	0,682	0,058	0,592	11,744	,000
Yönetsel Yaratıcılık	0,755	0,031	0,699	24,200	,000
Toplumsal Yaratıcılık	0,421	0,057	0,451	7,422	,000

Tablo 9'da örgütsel muhalefet ölçeğinin alt boyutlarının, örgütsel yaratıcılık ölçeğini anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($F=370,060$; $p<,001$).Yordayıcı değişkenler, örgütsel muhalefet boyutundaki değişimin %7,3'ünü ($R=0,853$; $R^2=0,728$) açıklamaktadır. Dikey muhalefet boyutu örgütsel yaratıcılık bireysel yaratıcılık boyutunu ($\beta=0,682$; $p<,05$) pozitif yönde yordamaktadır. Dikey muhalefet boyutu yönetsel yaratıcılık boyutunu ($\beta=0,755$; $p<,05$) pozitif yönde yordamaktadır. Dikey muhalefet boyutu toplumsal yaratıcılık boyutunu ($\beta=-0,421$; $p<,05$) pozitif yönde yordamaktadır.

Tablo 10.Yatay Muhalefet Boyutu Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

Değişken	B	SH	β	T	Sig.
Sabit	1,022	0,284	-	3,595	,000
Bireysel Yaratıcılık	0,806	0,107	0,616	7,565	,000
Yönetsel Yaratıcılık	0,183	0,057	0,149	3,191	,000
Toplumsal Yaratıcılık	-0,241	0,104	0,189	-2,314	,021

Tablo 10'da örgütsel muhalefet ölçeğinin alt boyutlarının, örgütsel yaratıcılık ölçeğini boyutunu anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($F=57,123$; $p<,001$).Yordayıcı değişkenler, örgütsel muhalefet boyutundaki değişimin %2,9'unu ($R=0,541$; $R^2=0,293$) açıklamaktadır. Yatay muhalefet boyutu bireysel yaratıcılık boyutunu ($\beta=0,806$; $p<,05$) pozitif yönde yordamaktadır. Yatay muhalefet boyutu yönetsel yaratıcılık boyutunu ($\beta=0,183$; $p<,05$) pozitif yönde yordamaktadır. Yatay muhalefet boyutu toplumsal yaratıcılık boyutunu ($\beta=-0,241$; $p<,05$) pozitif yönde yordamamaktadır.

Sınanan hipotezlerden H1, H1b, H1d, H1c, H1e ve H1a hipotezleri kabul edilmiş ancak H1f hipotezi reddedilmiştir.

SONUÇ

Çalışanların daha önceden belirlenmiş amaç ve hedeflere ulaşabilmelerinin, rekabet koşullarına dayanabilmelerinin ve katkı sağlayabilecek inovasyon ve yeni teknolojiyi kuruma kazandırmak istemelerinin sonucunda ortaya çıkan örgütsel yaratıcılık konusu bu araştırmada çalışılmıştır. Çalışanların kurumda meydana gelen veya gelebilecek olaylardan memnun olmamalarının veya mevcut durumu onaylamamalarının örgütsel yaratıcılığı etkileme derecesi de araştırılmıştır. Bahsedilen bu iki değişken yani örgütsel muhalefet ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkinin incelenmesinin de literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Araştırmanın bulgularına bakıldığında; örgütsel muhalefet ve örgütsel yaratıcılık arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel muhalefet ve örgütsel yaratıcılığın alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında ise;

Dikey muhalefet ve bireysel yaratıcılık arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu duruma ek olarak yatay muhalefet ve bireysel yaratıcılık arasında da pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Kurumda çalışan personelin yeni bir ürün, teknoloji veya bir fikri üst düzey yönetime bildirme konusunda istekli olabilecekleri söylenebilir. Bu nedenle çalışanların işlerinden tatmin olamamaları, motivasyonlarının azalmasını ve yaratıcılıklarını arka planda tutmalarıyla paylaşmaktan kaçınmayacakları söylenebilir.

Dikey muhalefet ve yönetsel yaratıcılık arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu duruma ek olarak yatay muhalefet ve yönetsel yaratıcılık arasında da pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Kurumda çalışan personelin problem çözümü için yeni yollar geliştirerek, performanslarını arttırarak ve iletişim yollarının çeşitlendirerek yöneticilere ve şeflere aktarma konusunda istekli olabilecekleri söylenebilir. Bu nedenle çalışanların yeni fırsatları yakalamaktan, çalışanlara rotasyon yapmaktan ve diğer meslektaşlarının yaratıcılık yönünü ortaya çıkarmaktan kaçınmayacakları söylenebilir.

Dikey muhalefet ve toplumsal yaratıcılık arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu duruma ek olarak yatay muhalefet ve toplumsal yaratıcılık arasında da pozitif ilişki olmadığı belirlenmiştir. Kurumda çalışan personelin toplumsal değişim konusunda istekli olmaları, toplum yapısının esnek olmaları ve toplumda bulunan bütün çalışanların kararlara katılımı konusunda çekimser davranamayacakları söylenebilir. Bu nedenle çalışanların toplumda işbirliğine önem vermeleri, yönetimin ve çalışanların birlikte çözülmesi zor problemleri çözme ve sosyal uyumun sağlanmasının toplumsal yaratıcılığa katkıda bulunmayabileceği söylenebilir.

Araştırmadaki bu bulgulara göre; örgütsel muhalefet ve örgütsel yaratıcılık arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Aytekin (2019)'un İzmir ilinde faaliyette bulunan beş yıldızlı otel işletmeleri ve Antalya ilinde faaliyette bulunan beş yıldızlı sayfiye otellerde çalışan 785 personel ile yaptığı araştırmayla benzerlik göstermektedir. Ağalday ve Dağlı (2021)'in Mardin'de merkez Artuklu ilçesine bağlı 8 ilçe merkezinde bulunan 2,597 adet devlete bağlı olan ilköğretim okullarında çalışan 1,059 personel ile yaptıkları araştırmayla benzerlik göstermektedir.

Dikey muhalefet ve bireysel yaratıcılık arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde elde edilen bu sonuca benzeyen ve benzemeyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır.

Yatay muhalefet ve bireysel yaratıcılık arasında da pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde elde edilen bu sonuca benzeyen ve benzemeyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır.

Dikey muhalefet ve yönetsel yaratıcılık arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde elde edilen bu sonuca benzeyen ve benzemeyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır.

Yatay muhalefet ve yönetsel yaratıcılık arasında da pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde elde edilen bu sonuca benzeyen ve benzemeyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır.

Dikey muhalefet ve toplumsal yaratıcılık arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde elde edilen bu sonuca benzeyen ve benzemeyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır.

Son olarak; yatay muhalefet ve toplumsal yaratıcılık arasında da pozitif ilişki olmadığı belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde elde edilen bu sonuca benzeyen ve benzemeyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır.

Bu araştırma ile ilgili olarak öneriler aşağıda yer almaktadır:

Personelin kurumda meydana gelen sorunlara karşı olumsuz tepkiler geliştirmemeleri için iş yerinde sergileyebilecekleri muhalefet davranışlarına etki eden faktörlerin belirlenmesi önerilebilir. Personelin kurumda karşılaştıkları etik dışı davranışları üst düzey yöneticilere aktardıkları bilinmektedir. Bu nedenle süreç içerisinde üst yönetim kademesinden personele yönelik olarak olumlu ve pozitif geri bildirim içeren güçlü iletişim mekanizmaları kurulabilir. Kurum için yeni bir ürün geliştirmek ve teknolojik icatta bulunmak inovasyon rekabetini arttıracığı, başarıyı sağlayacağı ve kurumun varlığını devam ettirebileceği için çalışanlara bu başarılarından dolayı ödüllendirmeler yapılabilir.

Personelin kurumda yaratıcılıklarını geliştirilebilmeleri, yeni fikirler üretebilmeleri ve iş süreçlere uyum sağlayabilmeleri için motivasyonlarının artırılması, işlerinden daha fazla tatmin olmalarının sağlanabilmesi ve iş yerine olan bağlılıklarının sürdürülmesi gerektiği önerilebilir. Kurumda akıllı, yaratıcı, sorun çözmede başarılı ve pratik olan, makine ve gereçleri rahatlıkla kullanabilen ve alışkanlıklarını kolaylıkla değiştirebilen personelin istihdam edilmesine öncelik verilebilir. Personelin kurumda muhalefet ettiği konuların çözüme kavuşturulabilmesi için konferanslar verilebilir ve seminerler düzenlenebilir. Bu araştırma hem özel sektörde hem de diğer kamu kurumlarında çalışan personel ve yöneticilerle yapılabilir. Bu araştırmaya demografik bilgilerde dâhil edilerek de araştırma yeniden dizayn edilebilir.

Bu araştırmanın varsayımları ve bazı sınırlıkları arasında şunlar yer almaktadır;

Araştırma için toplanan veriler yalnızca belli bir dönem esas alınarak toplanılmıştır. Araştırmada tek bir il esas alınmıştır. Araştırmada tek bir kamu kurumundan yararlanılmıştır. Araştırmada dağıtılan anketlerdeki soruların tam ve doğru bir biçimde cevaplandırıldığı varsayılmıştır. Araştırmadaki yöntemlerin tamamı nicel yöntemlerden oluşturulmuştur. Araştırmadan elde edilen veriler ve bu verilerin sonuçları yalnızca 419 personel üzerinden elde verilerle sınırlandırılmıştır.

KAYNAKÇA

- Acaray A. (2018). Örgütsel muhalefetin kişisel değerler ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisinin incelenmesi. *BMIJ*, (2018), 6(3), 171-189.
- Ağalday, B. ve Dağlı, A. (2021). The investigation of the relations between paternalistic leadership, organizational creativity and organizational dissent. *Research in Educational Administration & Leadership*, 6(4), 748-794.
- Aktürk, A. (2019). Öğretmenlerin damgalama eğilimleri ve örgütsel muhalefet davranışlarının, örgütsel depresyona etkisi. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173.
- Arbuckle, J. L. (2007). *Amos™ 16.0 User's Guide*, SPSS, Inc., Chicago.
- Arsıntaş, C. ve Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 1(8), 111-128.
- Atmaca, T. (2021). Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ve örgütsel muhalefet algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Başkent University Journal Of Education*, 8(1), 11-27.
- Aydıntuğ Myrvang, N. (2021). Çalışanların yaratıcı kişilik özelliklerinin örgütsel yaratıcılığa etkisi. *Bilim-Teknoloji-Yenilik Ekosistemi Dergisi*, 2(2), 87-97.
- Aytekın E. (2019). Demokratik liderliğin örgütsel muhalefet ve örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisi: otel işletmelerinde bir uygulama [Yayınlanmamış doktora tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Balay, R. (2010). Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 43(1), 41-78.
- Ballı, A. (2019). Örgüt kültürünün öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerine etkisi. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Zaim Üniversitesi.
- Ballı, A. ve Özgenel, M. (2021). Öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimlerini etkileyen örgütsel bir faktör: okul kültürü. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(112), 36-50.
- Bartlett, J. E., Kortlik, J. W. & Higgins, C. C. (2001). Organizational research: determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Bouda, D. (2015). The expression of organizational dissent among Sub-Saharan African student migrants in the United States [Unpublshen master thesis]. Minnesota State University.
- Canlı, S. ve Özdemir, Y. (2022). The impact of organizational climate on organizational creativity in educational institutions. *inquiry in education*, 14(1), 1-34.
- Chen, H. & Croucher, S. (2016). Cross cultural analysis of the influence of humor on organizational dissent in the Us, Korea, Japan, and China [Unpublished master thesis]. University of Jyväskylä.
- Croucher, S. M., Zeng, C., Rahmani, D. & Cui, X. (2017). The relationship between organizational dissent and workplace freedom of speech: a cross-cultural analysis in Singapore. *Journal of Management & Organization*, 1-15.
- Çavuş, M. F. ve Akgemci, T. (2008). İşletmelerde personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkisi: İmalat Sanayiinde bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 229-244.
- Çokhızlı, E. (2000). Örgütsel yaratıcılık ve yenilik [Unpublished master thesis]. İstanbul Teknik Üniversitesi.
- Çöp, S. ve Doğanay, A. (2019). Pasif iletişim tarzının örgütsel muhalefete etkisinde örgütsel erdemliliğin düzenleyici rolü: bir alan araştırması. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(3), 1458-1475.
- Dağlı, A. (2015). Örgütsel muhalefet ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53), 198-218.
- Dağlı, A. ve Ağalday, B. (2014). Öğretmenlerin örgütsel muhalif davranış biçimlerine ilişkin görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(50), 112-128.
- Dechamp, G. & Szostak, B. (2016). Organisational creativity and the creative territory: the nature of influence and strategic challenges for organisations. *M@n@gement*, 19(2), 61-88.
- Demir, A. G. S. B. ve Akengin, Y. D. D. H. (2010). Sosyal bilgiler dersine yönelik bir tutum ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 26-40.
- Demiryürek, M. (2019). Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma [Unpublished master thesis]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Devlet Su İşleri (2023). Personel hakkında bilgi edinme. <https://bolge24.dsi.gov.tr/Sayfa/Detay/968>. Erişim Tarihi 24.10.2023.
- Doğan, M. ve Sökmen, S. (2021). Quarter century of social exchange theory in tourism researches. *Journal of Turkish Tourism Research*, 5(2), 1220-1227.
- Doğanay, A. (2018). Lider iletişim tarzlarının örgütsel muhalefet üzerindeki etkisinde örgütsel erdemliliğin düzenleyici rolü: otel işletmeleri üzerine bir çalışma. [Yayınlanmamış doktora tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Einsteine, P. & Hwang, K. P. (2007). An appraisal for determinants of organizational creativity and impacts on innovative behavior [Sözlü Sunum]. *Proceedings of the 13th Asia Pacific Management Conference*, Melbourne, Australia.
- Ekvall, G. (1996). Organisational climate for creativity and innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 105-123.

- Ergün, H. ve Çelik, K. (2018). Örgütsel muhalefet ölçeği Türkçe uyarlaması. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (48), 398-414.
- Esendemir, E. (2019). İş tatmini algısı ve prososyal davranış eğilimleri ilişkisinde örgütsel muhalefet davranışının aracılık rolü: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Eşsiz, İ. ve Tösten, R. (2022). Okullarda örgütsel muhalefete yönelik yapılan araştırmaların meta-sentez yöntemiyle incelenmesi. The Current Research in Social Sciences and Humanities, 1(1), 76-94.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research, 18(1), 39-50.
- Friedman, R. S. (2002). The influence of approach and avoidance motor actions on creative cognition. Journal of Experimental Social Psychology, (38), 41-55.
- Garner, T. J. (2011). Making waves at work: perceived effectiveness and appropriateness of organizational dissent messages. Management Communication Quarterly, XX(X), 1-17.
- Garner, T. J. (2013). Dissenters, managers and coworkers: the process of co-constructing organizational dissent and dissent effectiveness. Management Communication Quarterly, XX(X), 1-23.
- George, D. & Mallery, M. (2010). SPSS for windows step by step: a simple guide and reference. 17.0 update (10a ed.), Pearson.
- George, D. & Mallery, P. (2003). SPSS for windows step by step: a simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Goldman, Z. W. & Myers, S. A. (2015). The relationship between organizational assimilation and employees' upward, lateral, and displaced dissent. Communication Reports, 28(1), 24-35.
- Gümüşsuyu, Ç. (2004). Örgütsel yaratıcılık kültürü, bir iktisadi devlet teşekkülünde örnek olay çalışması [Yayınlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri-felsefe-yöntem-analiz (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J., Black, W., Babin, B. & Anderson, R. (2010). Multivariate data analysis. NJ: Pearson Education.
- Hardy, C. & Maguire, S. (2010). Discourse, field-configuring events, and change in organizations and institutional fields: narratives of DDT and the Stockholm convention. Academy of Management Journal, (53), 1365-1392.
- Haydaroglu, S. (2020). Beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel muhalefete etkisi ve lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü: beyaz yakalı çalışanlar üzerinde bir araştırma [Yayınlanmamış doktora tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Hegstrom, T. G. (1990). Mimetic and dissent conditions in organizational rhetoric. Journal of Applied Communication Research, (18), 141-152.
- Hegstrom, T. G. (1999). Reasons for rocking the boat: principles and personal problems. In H. K. Geissner, A. F. Herbig, & E. Wessela (Ed.), Business Communication in Europe (pp. 179-194) in Tostedt, Attikon Verlag.
- Hermida, Y., Clem, W. & Güss, C. D. (2019). The inseparable three: how organization and culture can foster individual creativity. Front. Psychol., 10(2133), 1-5.
- Hu, L. T. & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: sensitivity to underparameterized model misspecification. Psychological Methods, 3(4), 424-453.
- Hu, L. T. & Bentler, P. M. (1999). Cut-off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. Structural Equation Modeling, (6), 1-55.
- Ilıman Püsküllüoğlu, E. ve Altınkurt, Y. (2018). Öğretmenlerin eleştirel düşünme eğilimleri ile örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişki. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33(4), 897-914.
- Inandı, Y., Tunc, B., Yuçedaglar, A. ve Kilic, S. (2020). The relationship of school administrators' leadership styles with organizational dissent and resistance to change according to perceptions of teachers. International Online Journal of Educational Sciences, 12(5), 287-302.
- İnce, B. (2019). Örgüt kültürünün yaratıcılığa etkisi: yazılım sektörü örneği [Yayınlanmış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- İraz, R. ve Akyazı, T. E. (2015). Örgütsel yaratıcılık modelinin oluşmasında bireysel yaratıcılık ve örgüt ikliminin etkisi: Aksaray İlinde bir araştırma [Sözlü Sunum]. II. Yükseköğretim Stratejileri ve Kurumsal İşbirliği Sempozyumu. Mersin Üniversitesi, Mersin.
- İraz, R. ve Altınışık, İ. (2016). Örgüt içi faktörlerin yenilik ve yaratıcılık performansına etkisi: hizmet sektöründe bir uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi, (11), 114-132.
- Karaman, M. (2023). Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi: kavramsal bir çalışma. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 9(1), 47- 63.
- Kassing, J. W. & Armstrong, T. A. (2002). Someone's going to hear about this examining the association between dissent-triggering events and employees' dissent expression. Management Communication Quarterly, 16(1), 39-65.
- Kassing, J. W. (1997b). Development and validation of the organizational dissent scale [Unpublished doctoral dissertation]. Kent State University.
- Kassing, J. W. (1998). Development and validation of the organizational dissent scale. Management Communication Quarterly, 12(2), 183-229.
- Kassing, J. W., Piemonte, N. M., Goman, C. C. & Mitchell, C. A. (2012). Dissent expression as an indicator of work engagement and intention to leave. Journal of Business Communication 49(3), 237-253.

- Kassing, W. J. (1997a). Articulating, antagonizing and displacing: a model of employee dissent. *Communication Studies*, (48), 311-332.
- Kaya, Ç. (2016). Kontrol odağı ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(46), 81-96.
- Kesen, M. ve Pabuçcu, H. (2016). Örgütsel muhalefet ve işe yabancılaşmanın duygusal tükenmişliğe etkisinin ANFIS Model ile incelenmesi. *The Journal of International Social Research*, 9(42), 1552-1563.
- Kobanoğlu, M. S. ve Karataş, M. (2023). Örgütsel sinizmin örgütsel muhalefet üzerine etkisi: bir alan araştırması. *Kadirli Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 140-159.
- Korkmaz, A. (2019). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel muhalefet düzeyleri arasındaki ilişki [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Liu, C. H. S. (2018). Examining social capital, organizational learning and knowledge transfer in cultural and creative industries of practice. *Tourism Manage*, (64), 258-270.
- Madjar, N., Oldham, G. R. & Pratt, M. G. (2002). There's no place like home?: the contributions of work and nonwork creativity support to employees' creative performance. *Academy of Management Journal*, (45), 757-767.
- Mair, J. & Hehenberger, L. (2014). Front-stage and backstage convening: the transition from opposition to mutualistic coexistence in organizational Philanthropy. *Academy of Management Journal*, 57(4), 1174-1200.
- Moultrie, J. & Young, A. (2009). Exploratory study of organizational creativity in creative organizations. *Blackwell Publishing Ltd.*, 18(4), 299-314.
- Nalbantoğlu, C. B. ve Ulufer Kansoy, S. (2023). Measuring the perception of organizational dissent in the manufacturing and service sectors. *The Academic Elegance*, 21(10), 260-278.
- Orçan, F. (2018). Exploratory and confirmatory factor analysis: which one to use first?. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 9(4), 413-421.
- 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.
- Özdemir, M. (2013). Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri (Ankara İli Örneği). *Eğitim ve Bilim*, 38(168), 113-128.
- Öztürk, O. ve Titrek, O. (2020). Teachers' perceptions on causes of organizational dissent. *Sakarya University Journal of Education*, 10(3), 623-642.
- Özüren, Ü. ve Paksoy, M. (2019). İşgörenlerin nepotizm algılarının örgütsel muhalefet üzerindeki etkisi: İstanbul'da Çorap Sanayi Çalışanları üzerinde bir araştırma. *Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der.*, (41), 210-219.
- Özyurt, D. (2021). Öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin algıları ile örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişki [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Harran Üniversitesi.
- Rahmani, D., Zeng, C., Chen, M. H., Fletcher, P. & Goke, R. (2023). Investigating the effects of online communication apprehension and digital technology anxiety on organizational dissent in virtual teams. *Computers in Human Behavior*, 144(107719), 1-11.
- Sadyakova, G. ve Tutar, H. (2014). Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 1-16.
- Sözbilir, F. ve Yeşil, S. (2015). Kurumsal yaratıcılık: yaratıcılığı etkileyen faktörler açısından Türkiye'de bir kamu kurumunda alan araştırması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(4), 87-111.
- Sundgren, M. & Styhre, A. (2003). Creativity-a volatile key of success? creativity in new drug development. *Creativity and Innovation Management*, 12(3), 145-161.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.
- Tuğrul, E. ve Koçoğlu Sazkaya, M. (2021). Örgütsel muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi: Otomotiv Sektöründe bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (81), 101-126.
- Tuncer, M. ve Yıldırım, M. (2022). Ulusal kültürün örgütsel muhalefet üzerine etkisi: bir kamu kurumunda saha çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 2704-2722.
- Uğurlu, E. ve B. Bostancı, A. (2017). Öğretmenlerin politik yetileri ile örgütsel muhalefet düzeyleri arasındaki ilişki. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 4050-4064.
- Yahyagil, Y. M. (2001). Örgütsel yaratıcılık ve yenilikçilik. *Yönetim*, 12(38), 7-16.
- Yıldırım, A. (2020). Örgütsel adalet algısının örgütsel muhalefet davranışına etkisi: eğitim çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 203-219.
- Yıldırım, A. ve Tokgöz, A. (2020). Kayırmacılık algısının örgütsel muhalefet davranışı üzerindeki etkisi. *Alanya Akademik Bakış*, 4(3), 541-560.
- 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 Dergisi*, (43), 1-20.
- Yılmaz, A. ve İraz, R. (2013). Örgütsel yaratıcılık kültürü bağlamında çalışanların yaratıcılık yönetimine ilişkin tutumlarının değerlendirilmesi: Konya İli Devlet ve Katılım Bankaları Örneği. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 829-855.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2010). Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve işgören performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Uşak'ta bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 145