

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL MİSİLLEME DAVRANIŞLARI İLE İŞ AİLE ÇATIŞMASI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ^{1*}

Mahmut SAĞIR^{2**}, Hüsne ERGİN^{3***}

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışları düzeyleri ile iş aile çatışması düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2024-2025 eğitim öğretim yılında Kahramanmaraş ili Onikişubat ve Dulkadiroğlu merkez ilçelerinde, ilkokullarda görev yapan toplam 6250 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evrenden “Küme Örnekleme” yöntemiyle belirlenen 362 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma verileri “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Misilleme Davranışı Ölçeği” ve “İş Aile Çatışması Ölçeği” aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırma sonucunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışları düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Örgütsel misilleme davranışları ölçeğinin süreci sabote etme ve olumsuz iletişim alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin misilleme davranışları düzeylerinin düşük, olumsuz eylem alt boyutunda ise misilleme davranışları düzeyinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin iş aile çatışması düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş aile çatışması ölçeğinin iş aile çatışması ve aile iş çatışması alt boyutlarında da iş aile çatışması düzeyinin düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışları düzeyleri ile iş aile çatışması düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışları düzeyleri, sınıf öğretmenlerinin iş aile çatışması düzeylerini % 8,8 oranında yordadığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel misilleme, çatışma, iş aile çatışması

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN CLASSROOM TEACHERS ORGANIZATIONAL RETALIATORY BEHAVIOR AND WORK-FAMILY CONFLICT

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the Relationship Between classroom teachers' levels of Organizational retaliation behaviors and their levels of work-family conflict. A relational survey model was used in this search. The study population consisted of 6,250 classroom teachers working in primary schools in the central districts of Onikişubat and Dulkadiroğlu in Kahramanmaraş province during the 2024-2025 academic year. The study sample included 362 classroom teachers, determined through the “Cluster Sampling” method. Research data were obtained through the “Personal Information Form”, “Organizational Retaliatory Behavior Scale” and “Work Family Conflict Scale”. The results revealed that classroom teachers exhibited low levels of Organizational retaliation behaviors. In the sub-dimensions of the Organizational Retaliation Behavior Scale, the levels were low in “sabotaging the process” and “negative communication”, while a moderate level was found in the “negative actions” sub-dimension. The findings also indicated that classroom teachers had low levels of work family conflict, including both the “work to family” and “family to work” conflict sub dimensions. A positive and moderate level significant Relationship was found Between classroom teachers' levels of Organizational retaliation behaviors and work family conflict. Additionally, it was concluded that organizational retaliation behavior level predicted work family conflict levels at a rate of 8.8%.

KeyWords: Organizational retaliation, conflict, work family conflict

Önerilen Atıf (ÖRNEĞİ):

Sağır, M. ve Ergin, F. (2025). Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Misilleme Davranışları Düzeyleri İle İş Aile Çatışması Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi (ULED)/ International Journal of Leadership Training (IJOLT)*, 9 (2), 1-12 .TrDoi: <https://trdoi.org/10.26023458/uled.1827346>

^{1*} Araştırma birinci yazarın danışmanlığında ikinci yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

^{2**} Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü/Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, msagir_71@hotmail.com, 0000-00033807-151X

^{3**} Ali Sezai Efendi İlkokulu, husnekoska@gmail.com, 0009-0001-2186-7071

1.PROBLEM DURUMU

1.1. Örgütsel Misilleme

Örgütsel misilleme davranışı, çalışanın örgüt içinde bulunduğu durumdan hoşnut olmaması karşısında sergilediği davranışlar olarak adlandırılabilir (Penney, 2007). Örgütlerin çalışanların iş verimliliğini ve performansını düşürecek, olumsuz etkilerde bulunacak uygulama ve eylemlerden uzak durması gerekmektedir. Çünkü örgütlerin sürekliliğini devam ettirebilmesi insan davranışlarına ve bu davranışların verimli olmasına bağlıdır (Kaçay, Damar, Yüksek ve Soyer, 2018). Bu nedenle örgütler çalışanların rahat ve huzurlu hissedecekleri, performanslarını olumlu yönde etkileyen bir atmosfer, iş ortamı oluşturmak için gereken tedbirleri almalıdır. Çalışan kişiler haksız ve adaletsiz muamelelere maruz kaldığını düşünürse benzer şekilde karşı davranışlar sergilemek isteyecektir. Bu evrede ise örgütsel misilleme davranışı meydana çıkmaktadır. Örgütsel misilleme davranışının kaynağı örgütsel etkenlerdir. Bu etkenlere karşılık verme bilinçli bir şekilde yapılır. Yanlış ya da tesadüfi olarak yapılan yani hata denilen eylemlerden bu yönü ile ayırt edilmektedir (Kaçay, 2020). Örgütsel misilleme davranışı çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Verilen işleri aksatma, bilinçli şekilde yanlış yapma, iyi olduğu halde hasta gibi davranma, işyerinde dedikodu yapma ve yayma, özel hayatı ile ilgili problemlerle iş saatinde ilgilenme, molaları olması gerekenden daha uzun yapma gibi (Skarlicki ve Folger, 1997). Misilleme davranışı bir örgütün, etkililiğini ve verimliliğini çok fazla düşürerek varlığını tehdit altına alabilir. Bu yüzden adaletsiz bir davranışla karşı karşıya kalan kişiler ya aynı biçimde karşılık verme yollarını arayacak ya olayı üst mercilere iletecek ya da hiçbirini yapmayıp konuyu tamamen kapatacaktır. Burada üzerinde durulması gereken şey misilleme davranışının ne biçimde ortaya çıktığını ve engellenebileceğini tespit etmektir (Kaçay, 2020). Folger (1987) ve Greenberg (1990) yönetsel davranışları ve örgütsel kararları haksız ve adaletsiz olarak değerlendiren çalışanların öfke, nefret ve kızgınlık duyguları hissettiklerini ifade etmektedirler. Dolayısıyla haksız davranışlarla karşı karşıya kalan çalışan, intikam almak istemekte ve zarar görmesine neden olan sorumluları cezalandırma ihtiyacı duymaktadır (Sheppard, Levicki ve Minton, 1992). Skarlicki ve Folger (1997) örgütsel misilleme davranışlarını, iş yerinden memnun olmayan çalışanların kendilerine yapıldığını düşündükleri adaletsiz ve haksız davranışlara bir tepki olarak örgüte zarar vermeyi hedefleyen bir saldırı çeşidi olarak tanımlamaktadır.

1.1.1. Örgütsel Misilleme Davranışı Kuramları

Lider-Üye Değişimi Kuramı

Bu kuram, yöneticinin verimli ve etkin olmasının, her bir ast ile olan ilişki ve etkileşiminin kalitesinden etkilendiğini ifade etmektedir (Graen, 1976). Ayrıca yöneticinin tüm çalışanlarla eşit şekilde ilgilenecek zamanı yoktur ve sadece grup içerisindeki birkaç önemli üyeye daha yakın bir ilişki içerisine girmektedir. Lider-üye değişimi kuramı özel olarak bir eylemin lidere karşı olması durumlarında, çalışanların misilleme davranışını çözümleme ve anlamayı kolaylaştırmaktadır (Penney, 2007). Liderleri ile nitelikli ve kaliteli ilişkisi olan çalışanlar, liderlerince daha güvenilir kişiler olarak görülür, liderlerinin onlara daha fazla özgürlük ve kararlarda söz sahibi olma şansı vermesine neden olur. Bununla beraber liderleri ile daha düşük kalitede değişim bağları olan işgörenler daha fazla ve yakından yönetim altına alınmakta ve yöneticilerinden daha az destek görmektedirler. Yani çalışanların misilleme davranışları sergileme ihtimalleri daha yüksek olmaktadır (Şen, 2022).

Sosyal Değişim Kuramı

Homans (1961), Emerson (1962, 1976) ve Blau (1964) tarafından incelenen Sosyal Değişim Kuramı, işyeri içerisindeki eylemleri anlamlandırabilmek için en etkili olan kuramlardan biridir. Araştırmacılar, sosyal değişim ve dönüşümün yükümlülükler barındıran bir dizi etkileşim içerdiği konusunda aynı fikre sahiptirler (Emerson, 1976). Bu etkileşim, kişilerin başkalarından gördükleri davranış ve muamelelere karşılık verme düşüncesinde olma ile tanımlanabilir (Organ, 1988; Blau, 1964). Bu kuramın başlıca prensiplerinden biri, kişilerin ilişkilerinin zaman içinde güvene, saygıya, sadakate ve karşılıklı anlaşmaya varma şekline dönüşmesidir. Bu dönüşme gerçekleştirilebilmek isteniyorsa tarafların bazı değişim şart ve kurallarına uyması esastır (Emerson, 1976). Alanyazında bulunan karşılıklılık kuralı, sosyal değişim kuramına ışık tutmaktadır (Russell, Cropanzano ve Mitchell, 2005). Karşılıklılık tanımına bakıldığında, taraflar arasında karşılıklı olarak meydana gelen bağımlı iş ve işlemler olarak ifade edilebilmektedir. Yani taraflardan biri diğerine faydalı bir muamelede bulunduğu ikinci taraf da diğerine aynı şekilde yararlı bir şey sunmalıdır. Taraflar; bilgi, hizmet, para, statü veya malların içerisinde olduğu şeyleri birbirleriyle olan alışverişlerinde kullanır. Kişiler, adalet ve hak ile ilgili algıyı devam ettirecek şekilde kanalize edilmelidir. Çalışan bireyler, örgütün kendi çıkarlarını düşündüğüne, adaletli davranışlar sergilediğine veya kendilerine adaletli bir biçimde kıymetli ödüller verdiğine dair inanç oluştururlarsa, işbirlikçi davranışlar sergileyerek örgütsel vatandaşlık davranışları gibi faydalı eylemler meydana getirerek aynı biçimde

karşılık verirler ve yardımcı ve destekleyici bir tavır içerisinde olurlar (Tyler ve Smith, 1998). Diğer taraftan adaletsiz bir davranışa maruz kalırlarsa kişiler ahlaki ve etik olarak sınırlanarak tepki gösterirler (Bies ve Tripp, 2012; Bies, 1987). Bu sebepten çalışanların, üst yöneticisinden veya örgütten gördükleri haksız muameleye karşılık vermek için misilleme davranışı sergiledikleri görülmektedir (Organ, 1988; Blau, 1964). Örgütsel misilleme davranışlarının bir kısmı daha açık bir biçimde agresif davranışlar kadar tehlikeli olmayabilir fakat bütün bir şekilde incelendiğinde, örgütün verimli ve etkili örgütsel işleyişini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Tyler ve Smith, 1998). Bununla beraber, kurumun çalışanları örgütün veya yöneticilerinin ödülleri kasıtlı biçimde vermediğine veya kendilerini adaletsiz bir şekilde cezalandırdığına ikna olurlarsa, örgüte yararlı davranışları azaltarak veya doğrudan zarar vermek için davranışlar meydana getirerek karşılık vermek isteyecektir (Şen, 2022). Yani adaletsiz bir davranışla karşı karşıya kalındığında, kişiler intikam alma (Bies ve Tripp, 2001), hırsızlık (Greenberg, 1997), yasal muamele (Greenberg vd., 2000), saldırganlık (Folger ve Skarlicki, 1997) biçimlerinde misilleme yapmak isteyecektir. Sonuç olarak adaletsiz muamelelere dair algıların güçlenmesi ve misilleme amaçlı davranışların fazla biçimde meydana gelmesi örgütsel misilleme davranışı ve örgütsel adalet arasında var olan ilişkiyi göstermektedir.

Örgütsel Adalet Kuramı

Örgütsel adalet kuramı, örgütsel misilleme davranışı çerçevesinde incelenen kuramlardan bir diğeridir (Penney, 2007). Adalet kuramına göre, çalışan kişiler bir çeşit haksızlık veya eşitsizlik gibi olay ve durumlarla karşılaştıklarında adaleti yeniden sağlamak için motive olacaklardır. Bu motivasyonu kazanıp adaleti sağlamaya yönelik herhangi bir çaba ve emek misilleme davranışı olarak adlandırılacaktır (Şen, 2022). Örgütsel misilleme davranışları, bir işgörenin adaletsizlik karşısında adaleti sağlamaya dair bir güdülenmesi olduğu düşünülürse, 'Bir şeyler yapmalıyım, bana bu şekilde muamele edilmesine izin veremem.' gibi söylemlerin yönetici nazarında daha kolay biçimde yasallaştırıldığı görülmektedir. Bu sebepten misilleme davranışının en değerli katkısı, suçlu olan kişiye cezasını verme ve bazı yanlış davranışları düzeltebilme motivasyonu ile hareket eden çalışanların eylemlerinin kabul edilmesi durumudur (Şen, 2022).

1.2. İş Aile Çatışması Kavramı

Kişinin rolleri arasında yaşadığı çatışma türü olan iş aile çatışmasının kökeni; Kahn ve arkadaşlarının rol kuramı ile ilgili yaptığı çalışmalara dayanır (Duxbury ve Higgins, 1991). Rol kuramı ile beraber incelenen rol çatışması; Katz ve Kahn'a göre aynı zaman içerisinde pek çok rolü gerçekleştirmek mecburiyetinde olan kişinin, rolleri arasında bir rolün başka bir role göre daha üstün olduğunu düşünmesiyle başlar. Kişi bir rolün gerektirdiklerini, istek ve beklentilerini diğer rollerine nazaran daha çok önemsemektedir (Uğur Gök, 2019). Aile ise, yetişkin insanların evlatlarına bakma yükümlülüğü üstlendiği, akrabalık bağı ile birbirlerine bağlandığı insan topluluklarıdır (Giddens, 2006). İş ise insanların ekonomik olarak daha rahat geçinmelerini sağlamak için herhangi bir meslek alanında yaptıkları aktivite olarak ifade edilmektedir (TDK, 2019). Sanayi devrimine kadar iş ve aile beraber düşünülen kavramlardı. Aileler tüketimi gerçekleştirebilmek için üretim yapmak mecburiyetindeydiler. Üretim ve tüketim olarak iki birimde de varlıklarını sürdürüyorlardı. Ancak sanayi devriminden sonra iş yerleri ev alanlarının dışında konumlanmış, iş alanları ve ev alanları birbirinden ayrılmıştır. Bu ayrılığa rağmen günümüzde iş ve aile birbirleriyle etkileşim içindedir ve sürekli iletişim halindedir (Adak, 2007). Kişilerin aile içinde yaşadığı olumlu ya da olumsuz, iyi ya da kötü olay ve durumlar işini de aynı yönlerde etkileyebilir. Tam tersi işinde bir sorun yaşıyorsa ya da olumlu olaylar oluyorsa bu durumlar ailesinin içini de etkileyebilmektedir (Çetinceli, 2020). İş ve aile kişilerin gündelik hayatlarında iki bölüme ayırdıkları ve bu bölümlere önemli roller attettikleri alanlardır. Bu alanlardaki roller kişilerin hayattaki en önemli rolleri olabilmektedir. Bu rollerin bazı durumlarda eş zamanlı bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekebilir ve bu gereklilik kişilerde baskı oluşturabilir ve bu baskı iş ve aile arasında çatışma meydana gelmesine sebep olabilmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007). Yani roller arasındaki isteklerin birbiriyle uymaması kişiyi çatışmaya itebilmektedir (Küçükşakar, 2019). Yaşadığı çatışma sonucunda ise kişi istemediği durumlarla baş başa kalabilmektedir (Uğur Gök, 2019). Bu durumda birey üzerindeki rolleri hayata geçirirken bazen ikilemde kalıp rolleri arasında çatışma yaşayabilir. Örgütsel davranış, eğitim, sosyoloji, psikoloji, insan kaynakları, işletme ve yönetim gibi birçok alanda yapılan çalışmalarda adı geçen iş aile çatışması, roller arası çatışmanın spesifik bir çeşididir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009).

1.2.1. İş Aile Çatışması Türleri

Zaman Temelli Çatışma

Zaman temelli çatışma bir alandaki rol için sarf edilen zamanın diğer bir alandaki rolü gerçekleştirmeyi engellemesi olarak ifade edilebilir. Örnek vermek gerekirse bireyin iş yerinde katılması gereken bir toplantı ile çocuğunun okuldaki veli toplantısı çakıştığı zaman birey programıyla alakalı yeni bir düzenleme yapmadığı takdirde zaman temelli çatışma yaşar (Greenhaus ve Parasuraman,1984).Bu çatışma türünün iş yaşam alanındaki sebepleri; fazla mesai, düzenli olmayan iş saatleri, günlük ve haftalık çalışma saatlerinin uzun olmasıdır. Zaman temelli çatışmanın aile yaşam alanındaki sebepleri ise kalabalık bir aileye sahip olmak, ebeveynin bakımına muhtaç küçük bir çocuğa sahip olmak ve her iki ebeveynin de çalışıyor durumda olmasıdır (Elloy ve Smith, 2004).

Stres Temelli Çatışma

Çatışmanın bu türünde ise kişinin bir alandaki rolü gerçekleştirirken yaşadığı stres ve gerginlik diğer alanlardaki rolünü gerçekleştirmesi için lazım olan enerjiyi ya fiziksel ya zihinsel durumu etkileyebilmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000). Çocuğunun rahatsızlığı sebebiyle stres yaşayan kişinin iş hayatına odaklanamaması, işiyle ilgili görevlere gereken özeni gösterememesi çatışmanın bu türünde yaşanan olaylara örnek olarak verilebilir (Aycan vd., 2007).

Davranış Temelli Çatışma

Greenhaus ve Beutell (1985) bu çatışma türünü bir rolde ortaya çıkan davranışların diğer role uyum sağlayamaması olarak betimlemişlerdir. İş hayatında duygularını kontrol altına alabilen, gerçekçi ve özgüveni yüksek kişiden aile hayatında da hassasiyet sahibi, güler yüzlü, vicdanlı biri gibi davranması beklentisine girilebilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

İnsan için iki önemli yaşam alanı aile ve iş hayatıdır. Kişilerin yaşam doyumu elde etmeleri için sadece tek bir alanda tatmin olması yeterli gözükmemektedir.Çünkü bu iki yaşam alanı kişilerin farklı istek ve beklentilerine yanıt vermektedir (İrkılata, 2010). Stres düzeyinin yüksek olduğu iş ortamlarında çalışan kişilerin sadece iş yaşamları değil aile yaşamları da bu durumdan olumsuz bir şekilde etkilenmektedir. Kişilerin aile hayatı da en az iş hayatı kadar kritik öneme sahiptir. Bu durum kişinin her iki alanda da doyum elde edememesine, mutlu olamamasına neden olabilmekte ve ileri evrede sağlık sorunları ortaya çıkarabilmektedir (İrkılata, 2010). Günümüzde meydana gelen hızlı değişimler, çalışan bireyleri uzun mesai saatlerine uyum sağlama, rekabetin yoğun olduğu ortamda çalışma, sürekli gelişim ve kendini yenileme isteği hissetme gibi birçok durumla karşı karşıya getirmektedir. Çalışan kişiler aynı zamanda aile yaşantısı ile ilgili olan görev ve sorumlulukları yerine getirmeye çalışarak ailelerine yeterince vakit ayırarak aile yaşantısında mutlu olmak için çabalamaktadır (İrkılata, 2010). Roller arası bir çatışma çeşidi olan iş aile çatışması, Duxburry ve Higgins'e göre bireyin üstlendiği aşırı rol sorumluluğuyla ya da bir rolü meydana getirmenin diğer rolün istek ve beklentilerini yerine getirmeyi engellemesiyle ortaya çıkmaktadır (Uğur Gök, 2019). Kişinin eşzamanlı olarak üstlendiği roller, rollerin farklılığı ve sayısı, rollerin beraberinde getirdiği sorumluluklar birey üzerinde baskı oluşturabilecek etmenlerdir. Bu baskının meydana getirdiği çatışma, kişinin iş ya da aile hayatında gerçekleştirdiği rollerin kalitesini düşürmekte ve birçok yönden hem kişiyi hem de örgütleri etkileyebilmektedir. Bu nedenle bu çalışmada öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışı ile iş aile çatışması arasındaki ilişki incelenmiştir.

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışı ile iş aile çatışması arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşabilmek için araştırmanın problem cümlesi “öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışı ile iş aile çatışması arasındaki ilişkindir?” şeklinde belirlenmiştir. Araştırmanın alt problemleri ise;

1. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışlarının düzeyi nedir?
2. Sınıf öğretmenlerinin iş aile çatışması düzeyi nedir?
3. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışları ile iş aile çatışması arasında ilişki var mıdır? şeklinde ortaya konmuştur.

1.4. Araştırmanın Önemi

Okul örgütlerinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışı ve yaşadıkları iş aile çatışmaları bu atmosferi doğrudan etkilemektedir.Türkiye’de ulaşılabilen alanyazın çerçevesinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışı ile iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi inceleyen fazlaca bir bilimsel çalışmaya rastlanamamıştır. Çalışma, konusu ve sonucu bakımından özgün bir çalışma olacağı için alan yazında yeni bir bakış açısı kazandırma adına katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

2. YÖNTEM

Bu araştırma sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışı ile iş aile çatışması düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçladığı için araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Geçmişte ya da halihazırda var olan bir durumu betimlemeyi hedefleyen araştırmalar tarama araştırmalarıdır. Tarama araştırmalarında amaç bir görüşü, eylemi veya bir özelliği olduğu gibi ortaya koymaktır. İlişkisel tarama modeli iki ya da daha fazla değişken arasındaki değişimi incelemektedir (Karasar, 2005). İki veya daha çok değişkenin aralarındaki ilişkinin varlığını, derecesini ve yönünü keşfetmek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılır (Büyüköztürk vd., 2015). Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışları ile iş aile çatışması arasındaki ilişki incelenmiştir.

2.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini 2024-2025 eğitim öğretim döneminde Kahramanmaraş ili Dulkadiroğlu ve Onikişubat ilçelerinde görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Evren büyüklüğünü belirlemek amacıyla Kahramanmaraş İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan bilgilerle toplamda 6250 sınıf öğretmeni olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini ise “Küme Örnekleme” yöntemi ile saptanan 362 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

2.2. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama araçları üç bölümden oluşmaktadır: İlk kısım araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci kısım Skarlicki ve Folger (1997) tarafından geliştirilen, Kaçay (2020) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Örgütsel Misilleme Davranışı Ölçeği”, üçüncü kısım ise Haslam, Filus, Morawska, Fletcher ve Sanders (2015) tarafından geliştirilen, Akın, Tuncave Bayrakdar (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanması yapılan İş Aile Çatışması Ölçeğinden oluşmaktadır.

Kaçay (2020) tarafından Türkçe’ye uyarlanması yapılan Örgütsel Misilleme Davranışı Ölçeği, 11 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Süreci sabote etme alt boyutu 4 maddeden, olumsuz iletişim alt boyutu 4 maddeden ve olumsuz eylem alt boyutu ise 3 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert olarak tasarlanmış olup 1 (Hiç Katılmıyorum) ile 5 (Tamamen Katılıyorum) arasında puanlanmaktadır. Güvenirlik ve geçerlik çalışması yapılan ölçeğin Cronbach alpha iç tutarlılık değerleri süreci sabote etme alt boyutu için .90; olumsuz iletişim alt boyutu için .89; olumsuz eylem alt boyutu için .67 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin toplamından elde edilen Cronbach alpha iç tutarlılık değeri ise .91 olarak saptanmıştır. Bu araştırmada ölçeğin toplam puanından elde edilen Cronbach alpha katsayısı.83; alt boyutlarından süreci sabote etme.79; olumsuz iletişim.75 ve olumsuz eylem .75 olarak hesaplanmıştır. Ölçek için 5’li likert ölçeğine göre aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı hesaplanmış olup aralıkların eşit olduğu varsayılmış ve aritmetik ortalamalar için puan aralığı 0,80 olarak tespit edilmiştir (Puan Aralığı = (En Yüksek Değer – En Düşük Değer) / 5 = (5 – 1) / 5 = 4 / 5 = 0,80). Ölçeğe ait puan aralıkları ve karşılıkları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Misilleme Davranışı Ölçeği Derecelendirme Tablosu

Seçenekler	Verilen Ağırlık	Puan Aralığı	Düzye
Hiç Katılmıyorum	1	1.00-1.80	Çok düşük
Katılmıyorum	2	1.81-2.60	Düşük
Kararsızım	3	2.61-3.40	Orta
Katılıyorum	4	3.41-4.20	Yüksek
Tamamen Katılıyorum	5	4.21-5.00	Çok Yüksek

Araştırmada görüşlerine başvurulmuş sınıf öğretmenlerinin iş aile çatışması düzeylerini tespit etmek amacıyla Haslam, Morawska, Filus, Fletcher ve Sanders (2015) tarafından geliştirilen ve Akın, Tunca ve Bayrakdar (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanan İş Aile Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 10 maddeden ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 1-5 arası maddeler iş aile çatışması alt boyutunu, 6-10 arası maddeler aile iş çatışması alt boyutunu ölçmeye yöneliktir. Ölçek hem alt boyutlara göre hem de toplam puan vermektedir. Yükselen puanlar iş aile çatışmasının yüksek olduğu sonucunu vermektedir. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Ölçek 7’li Likert tipinde 1’den (Kesinlikle Katılmıyorum), 7’ye (Kesinlikle Katılıyorum) biçiminde bir derecelendirmeye sahiptir. Akın vd. (2017) araştırmalarında ölçeğe ait Cronbach alpha katsayılarını “İş-aile çatışması” alt boyutu için $\alpha=.91$, “Aile iş çatışması” alt boyutu için $\alpha=.87$ ölçeğin bütünü için $\alpha=.86$ olarak ortaya koymuştur. Bu araştırmada ölçeğin toplam puanından elde edilen Cronbach alpha katsayısı .90; alt

boyutlarından iş aile çatışması .90 ve aile iş çatışması .89 olarak hesaplanmıştır. Ölçek için 7’li likert ölçeğine göre aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı hesaplanmıştır. Aralıkların eşit olduğu varsayılmıştır ve aritmetik ortalamalar için puan aralığı 0,85 olarak tespit edilmiştir (Puan Aralığı = (En Yüksek Değer – En Düşük Değer) / 7 = (7 – 1) / 7 = 6/7 = 0,85). Ölçeğe ait puan aralıkları ve karşılıkları Tablo 2’de sunulmuştur (Pimentel, 2019; Kavgacı, 2014).

Tablo 2. İş Aile Çatışması Ölçeği Derecelendirme Tablosu

<i>Seçenekler</i>	<i>Verilen Ağırlık</i>	<i>Puan Aralığı</i>	<i>Düzy</i>
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1.00-1.85	Çok düşük
Çoğunlukla Katılmıyorum	2	1.86-2.71	
Kısmen Katılmıyorum	3	2.72-3.57	Düşük
Kararsızım	4	3.58- 4.43	Orta
Kısmen Katılıyorum	5	4.44-5.29	
Çoğunlukla Katılıyorum	6	5.30-6.15	Yüksek
Kesinlikle Katılıyorum	7	6.16-7.00	Çok Yüksek

2.3. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmada kullanılacak analiz tekniklerini belirlemek için verilerin normal dağılım gösterip göstermedikleri incelenmiştir. Araştırmada verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığının belirlenmesi için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri incelenmiş ve elde edilen veriler Tablo 3’te de sunulmuştur.

Tablo 3. Örgütsel Misilleme Ölçeği ve İş Aile Çatışması Ölçeğine Yönelik Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

<i>Ölçek</i>	<i>N</i>	<i>Çarpıklık Değer</i>	<i>S.H.</i>	<i>Basıklık Değer</i>	<i>S.H.</i>
İş Aile Çatışması Ölçeği	362	,736	,128	-,163	,256
İş-Aile Çatışması	362	,518	,128	-,665	,256
Aile-İş Çatışması	362	1,384	,128	1,160	,256
Örgütsel Misilleme Ölçeği	362	,537	,128	-,195	,256
Süreci Sabote Etme	362	1,524	,128	1,984	,256
Olumsuz İletişim	362	,691	,128	-,069	,256
Olumsuz Eylem	362	-,176	,128	-,808	,256

Tablo 3 incelendiğinde, ölçeklerin basıklık ve çarpıklık değerleri -2; +2 arasında bulunduğundan verilerin analiz edilmesinde parametrik testlerin kullanılmasının uygun olduğu tespit edilmiştir (George ve Mallery,2010).

3. BULGULAR

3.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ‘Sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışlarının düzeyi nedir?’ şeklinde birinci alt problemi için verilerin aritmetik ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma (ss) değerleri hesaplanmış ve bulgular Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Misilleme Davranışlarına İlişkin Görüşleri

<i>Değişken</i>	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS.</i>
Süreci Sabote Etme	362	1,48	,67
Olumsuz İletişim	362	1,96	,85
Olumsuz Eylem	362	2,77	1,00
Toplam	362	2,01	,69

Tablo 4 incelendiğinde görüşlerine başvurulmuş öğretmenlerin örgütsel misilleme davranışı ölçeğine ilişkin toplam puanı aritmetik ortalama değeri 2,01 olarak bulunmuştur. Buradan hareketle görüşlerine başvurulmuş öğretmenlerin örgütsel misilleme davranışı düzeylerinin “düşük” olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında “Süreci Sabote Etme” alt boyutuna ait aritmetik ortalama 1,48 olarak hesaplanmış ve buradan hareketle “çok düşük” düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. “Olumsuz İletişim” alt boyutuna ait aritmetik ortalama 1,96 hesaplanmış ve buradan hareketle “düşük” düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. “Olumsuz Eylem” alt boyutuna ait aritmetik ortalama 2,77 olarak hesaplanmış ve buradan hareketle “orta” düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

3.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “Sınıf öğretmenlerinin iş aile çatışması düzeyi nedir?” şeklinde üçüncü alt problemi için verilerin aritmetik ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma (ss) değerleri hesaplanmış ve bulgular Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5 Öğretmenlerin İş Aile Çatışmasına İlişkin Görüşleri

Değişken	N	$\bar{X}$	SS.
İş-Aile Çatışması	362	2,91	1,53
Aile-İş Çatışması	362	1,99	1,24
Toplam	362	2,45	1,22

Tablo 5 incelendiğinde görüşlerine başvurulmuş öğretmenlerin iş aile çatışması ölçeğine ilişkin toplam puanı aritmetik ortalama değeri 2,45 olarak bulunmuştur. Buradan hareketle görüşlerine başvurulmuş öğretmenlerin iş aile çatışması düzeylerinin “çok düşük” olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında “İş Aile Çatışması” alt boyutuna ait aritmetik ortalama 2,91 olarak hesaplanmış ve buradan hareketle “düşük” düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. “Aile İş Çatışması” alt boyutuna ait aritmetik ortalama 1,99 hesaplanmış ve buradan hareketle “çok düşük” düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

3.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışları ile iş aile çatışması arasında ilişki var mıdır?” şeklindeki beşinci alt problemi için Pearson Korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre elde edilen bulgular Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. İş Aile Çatışması ve Örgütsel Misilleme Davranışı Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi

	İş Aile Çatışması Ölçeği	İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması	Örgütsel Misilleme Ölçeği	Süreci Sabote Etme	Olumsuz İletişim	Olumsuz Eylem
İş Aile Çatışması Ölçeği	1 362						
İş-Aile Çatışması	,905**	1					
Aile-İş Çatışması	,850**	,544**	1				
Örgütsel Misilleme Ölçeği	,297**	,257**	,267**	1			
Süreci Sabote Etme	,300**	,216**	,325**	,796**	1		
Olumsuz İletişim	,281**	,219**	,281**	,906**	,660**	1	
Olumsuz Eylem	,162**	,207**	,064	,778**	,364**	,557**	1

**($p < ,01$)

Tablo 6 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin “Örgütsel Misilleme Davranışı Ölçeği” ile iş aile çatışması ölçeğinin alt boyutu olan “İş Aile Çatışması” arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde anlamlı ilişki vardır ($r = ,257$; $p = ,000$). “Örgütsel Misilleme Davranışı Ölçeği” ile iş aile çatışması ölçeğinin alt boyutu olan “Aile İş Çatışması” arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde anlamlı ilişki vardır ($r = ,267$; $p = ,000$). Sınıf öğretmenlerinin “İş Aile Çatışması Ölçeği” ile örgütsel misilleme davranışı ölçeğinin alt boyutu olan “Süreci Sabote Etme” arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişki vardır ($r = ,300$; $p = ,000$). “İş Aile Çatışması Ölçeği” ile örgütsel misilleme davranışı ölçeğinin alt boyutu olan “Olumsuz İletişim” arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişki vardır ($r = ,281$; $p = ,000$). “İş Aile Çatışması Ölçeği” ile örgütsel misilleme davranışı ölçeğinin alt boyutu olan “Olumsuz Eylem” arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde anlamlı ilişki vardır ($r = ,162$; $p = ,002$). “Örgütsel Misilleme Davranışı Ölçeği” ile “İş Aile Çatışması Ölçeği” arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişki vardır ($r = ,297$; $p = ,002$). Buna göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışı düzeyi arttıkça iş aile çatışması düzeylerinin arttığı ya da tam tersi iş aile çatışması düzeyleri azaldıkça örgütsel misilleme davranışı düzeylerinin de azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışı düzeylerinin, iş aile çatışması düzeylerini yordayıcılığını tespit edebilmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışı düzeylerinin iş aile çatışması düzeylerini yordamasına ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Misilleme Davranışı Düzeylerinin İş-Aile Çatışması Düzeylerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı değişken	Bağımsız Değişken	Std. Olm. B.	S.H.	Std. B.	t	p	F (p)	R (Düzeltilmiş R ²)
İş-Aile Çatışması	(Sabit)	1,389	,190		7,329	,000	34,914 (,000)	,297 (,086)
	Örgütsel Misilleme	,528	,089	,297	5,909	,000		

Tablo 7 incelendiğinde yapılan regresyon analizi sonucunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranış düzeylerinin iş aile çatışması düzeylerini pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı biçimde yordadığı tespit edilmiştir ($\beta = ,297$; $p < ,001$). Örgütsel misilleme davranışı değişkeni sınıf öğretmenlerinin iş-aile çatışması düzeyinin %8,8’ini açıklamaktadır.

4.TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranış düzeylerinin toplam puanda düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek alt boyutları olan “Süreci Sabote Etme” alt boyutunda çok düşük düzeyde, “Olumsuz İletişim” alt boyutunda düşük düzeyde ve “Olumsuz Eylem” alt boyutunda ise örgütsel misilleme davranış düzeyinin orta olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütsel misilleme davranışı ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında alanyazın oldukça sınırlıdır. Skarlicki ve Folger (1997), iş hayatında misilleme davranışlarının dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet ile arasında bulunan ilişkileri araştırmışlardır. Dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet arasında pozitif yönde anlamlı ilişki; örgütsel misilleme davranışı arasında ise negatif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır. Skarlicki vd., (1999), kişiliği adalet ve misilleme arasındaki ilişkide düzenleyici olarak incelemişlerdir. İşlemsel, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet ile örgütsel misilleme davranışı arasında negatif yönde; negatif duygulanım arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Townsend vd., (2000), zayıf lider-üye değişim ilişkilerinin önemsenmeyen, ihmal edilen bir sonucu olarak çalışan misillemesini çalışmışlardır. Lider-üye değişimi ve vatandaşlık davranışları ile misilleme davranışları arasında negatif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır. Barclay vd., (2005), misillemeye ve adaletsizlik algılamalarında duyguların etkisini araştırmışlardır. Etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet ile misilleme arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir. Skarlicki vd., (2008), misilleme ile bilgilendirici adalet arasındaki ilişkide yöneticinin dürüst davranışlarını düzenleyici değişken olarak incelemişlerdir. Misilleme ile işlemsel ve dağıtımsal adalet arasında negatif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır. Petersen (2015) tarafından yönetici tazminatlarına/maaşlarına cevap niteliğinde görülen misilleme davranışları ile alakalı olarak örgütsel adalet ve kişilerarası adalet ile kendini geri çekme davranışı ve istismarcı davranış arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. İstismarcı davranış, sabote etme davranışı ve çalma davranışı arasında da pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Yapılan bu araştırma ile örnek verilen çalışmalarda elde edilen sonuçlar birbirini desteklemektedir.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin iş aile çatışması düzeylerinin toplam puanda çok düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek alt boyutlarından “İş Aile Çatışması” alt boyutunda düşük düzeyde ve “Aile İş Çatışması” alt boyutunda ise iş aile çatışması düzeyinin çok düşük düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma ile ilgili literatür incelendiğinde bulguları örtüşen sonuçlara rastlanmaktadır. Özalper (2016) “Öğretmenlerin İş Aile Çatışması Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmasından elde ettiği sonuçlara göre görüşlerine başvuru alan öğretmenlerin orta düzeyde iş aile çatışması, düşük düzeyde aile iş çatışması yaşadığı tespit edilmiştir. Özel kurumlarda çalışan öğretmenler kamu kurumlarında çalışan öğretmenlere göre daha çok iş aile çatışması ile karşı karşıya kalmaktadır. Diğer branşların yaşadığı iş aile çatışması düzeyi sınıf öğretmenlerinin yaşadığı iş aile çatışması düzeyine göre daha yüksek seviyededir. Erdamar ve Demirel (2016) “Job and Life Satisfactions of Teacherand Conflicts They Experience at Work and Home” adlı çalışmalarında öğretmenlerin yaşam ve iş tatminleri ile aile ve iş alanlarında ortaya koydukları çatışmayı araştırmışlardır. Elde ettikleri verilerin bulgularına göre; öğretmenler iş aile çatışmasını aile iş çatışmasına göre daha yüksek düzeyde sergilemişlerdir. Fırat (2018) “Mesleki Doyum, İş Aile Çatışması ve Aile İş Çatışması ’nın Algılanan İş Stresi Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmasından elde ettiği verilerin bulgularına göre; öğretmenler iş aile çatışmasını, aile iş çatışmasına nazaran daha fazla yaşamaktadır. İş aile çatışması orta düzeyde, aile iş çatışması ise düşük düzeyde ortaya çıkmaktadır. İş aile çatışması ve aile iş çatışması algılanan strese anlamlı olarak pozitif yönde etki etmekte, öğretmenlerin yaşadığı çatışma arttıkça stres de artış göstermektedir. Özen (2015) yaptığı araştırmada öğretmenlerin düşük düzeyde iş

stresi yaşadığını tespit etmiş olup orta düzeyde iş-aile çatışması yaşadıklarını ortaya koymuştur. Özkul ve Cömert (2019) “Ortaokul Öğretmenlerinde İş-Aile Çatışması Düzeyleri” adlı araştırmalarında elde ettikleri bulgulara göre; öğretmenler iş aile çatışması ve aile iş çatışması boyutlarında bulunan maddelere ‘nadiren’ düzeyinde katılım sağlamaktadır. Yapılan çalışmalara bakıldığında alan yazındaki araştırmalardan bazıları bu araştırmanın sonucu ile örtüşmektedir.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışı ile iş aile çatışması arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır. Yani sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışı düzeyi arttıkça, iş aile çatışması düzeylerinin arttığını ya da tam tersi sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışı düzeyi azaldıkça, iş aile çatışması düzeylerinin de azalacağını söylemek mümkündür. Ulaşılabilen alanyazın çerçevesinde literatür incelendiğinde örgütsel misilleme davranışı ve iş aile çatışması düzeyleri arasındaki ilişkiyi birlikte ele alan bir çalışmaya rastlanamamıştır. Ancak Şen (2022)’ in gerçekleştirdiği araştırmada örgütsel adalet algısı ile örgütsel misilleme davranışları ile negatif ilişkiler ortaya konmuştur. Irkılata (2010) tarafından yapılan çalışmada iş aile çatışması ile aile içi ilişkiler arasında ve iş aile çatışması ile iş stresi arasında negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Memiş (2022)’ in yaptığı araştırmada iş aile çatışması ve işle bütünleşme arasında negatif yönlü orta seviyede ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Özkul (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada öğretmenlerin iş-aile çatışması ve yaşam doyumu algıları ile aile-iş çatışması ve yaşam doyumu algıları arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişki ortaya konmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışı düzeylerinin iş aile çatışması düzeylerine ilişkin yordayıcılığını belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve analiz sonucunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışı düzeylerinin artmasının iş aile çatışması düzeylerini de arttıracak sonucuna varılmıştır. Buradan hareketle örgütsel misilleme davranışı düzeyleri yüksek olan sınıf öğretmenlerinin yüksek bir iş aile çatışmasına sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Araştırma sonuçları doğrultusunda uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler aşağıda verilmiştir.

1. Araştırma sonucunda sınıf öğretmenlerinin daha çok pasif ya da dolaylı misilleme davranışlarını tercih ettikleri, doğrudan zarar verici ya da açık çatışmaya dayalı davranışlardan kaçındıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun nedenleri araştırılarak iyileştirilmesi sağlanabilir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışı konusundaki farkındalıkları artırılarak, iletişim ve etkileşimin daha etkili hale getirilmesi sağlanabilir.
2. Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışı düzeyi ile iş aile çatışması düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul, öğretmenleri, yöneticileri ve öğrencileri ile bir bütündür. Olumlu okul iklimi sınıf öğretmenlerinin bu durumlarla başa çıkması ve eğitim öğretimin daha verimli olması hususunda katkı sağlayabilir.
3. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışları iş aile çatışmasını yordamaktadır. Bu sebeple sınıf öğretmenlerinin misilleme davranışları konusunda görev yaptıkları süre boyunca eğitimler almaları öğretmenlerin işlerini daha iyi yapabilmeleri açısından önemlidir.
4. Yapılan araştırmanın örneklemini Kahramanmaraş ili Dulkadiroğlu ve Onikişubat merkez ilçelerindeki devlet okullarından oluşmaktadır. Daha farklı örneklemlerde araştırma yapılabilir.
5. İlgili literatür incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel misilleme davranışı ile ilgili araştırmalar çok sınırlıdır. Bu hususta üniversiteler sınıf öğretmenlerinde örgütsel misilleme davranışını ölçen çalışmalar için teşvik edilebilir.
6. Bu araştırma nicel bir araştırma olup nitel yolla elde edilecek verilerle bulguların daha da derinleşmesi sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Akın, A., Tunca, M. & Bayrakdar, İ. (2017, Mayıs). İş-aile ölçeği (İAÇÖ) Türkçe formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. II. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu Kongre Kitabı (ss.39- 44.). Alanya: Alanya Alaeddin Keykubat Üniversitesi
- Aycan, Z., Eskin, M. & Yavuz, S. (2007). Hayat dengesi iş, aile ve özel hayatı dengeleme sanatı. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Aydın, G. (2019). *Örgütsel aile desteğinin iş-aile çatışması ve işle bütünleşme üzerindeki etkisini açığa çıkarmaya yönelik bir araştırma* (Ege Üniversitesi). Ulusal Tez Merkezi'nden erişilmiştir. (551480).
- Barclay, L. J., Skarlicki, D. P. & Pugh, S. D. (2005). Exploring the role of emotions in in justice perceptions and retaliation. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 629–643.
- Goldman, B. M. & Shapiro, D. L. (Eds.). (2012). *Negotiations in the 21st century workplace: New challenges and newsolutions*. New York: Taylor & Francis.
- Bies, R. J. (1987). The predicament of injustice: The management of moral outrage. *Research in Organizational Behavior*, 9, 289–319.
- Büyük Türkçe Sözlük. (2019). *Türk Dil Kurumu*, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5cd49211c65878.97602972, Erişim Tarihi: 09.05.2019.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş. & Çakmak, E. K. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çarıkçı, İ. H. & Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 153-170.
- Çetinceli, K. & Çarıkçı, İ. H. (2020). İş-aile çatışması neden ve sonuçları: Kuramsal bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37),174-192.
- Çetinkaya, F. (2011). *Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerindeki etkisi ve Afyon il merkezindeki bayan banka çalışanları üzerine bir araştırma* (Afyon Kocatepe Üniversitesi). Ulusal Tez Merkezi'nden erişilmiştir. (296323).
- Çoban, H. (2014). *İş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe bir araştırma*. (Pamukkale Üniversitesi). Ulusal Tez Merkezi'nden erişilmiştir. (364733).
- Duxbury, L. E. ve Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the Relationship Between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Elloy, D. F. & Smith, C. (2004). Antecedents of work-family conflict among dual career couples: An Australian study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 11(4), 17 – 27.
- Emerson, R. M. (1962). Power-dependence relations. *American Sociological Review*, 27(1), 31–41.
- Erdamar, G. & Demirel, H. (2016). Job and life satisfaction of teachers and the conflicts they experience at work and at home. *Journal of Education and Training Studies*, 4(6), 164-175.
- Fırat, Z. M. (2018). Mesleki doyum, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının algılanan iş stresi üzerindeki etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16 (32),157-176.
- Fırat, Z. M. & Cula, S. (2016). İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumuna üzerindeki etkisi. *Başkent University Journal of Education*, 3(2), 146-155.
- Masters, J. C. & Smith, W. P. (Eds.), (1987). *Social comparison, justice, and relative deprivation: Theoretical, empirical, and policy perspectives*. Hillsdale: NJ: Erlbaum.
- Giddens, A. (2006). *Sociology* (5.Basım). Cambridge: Polity Press.
- Dunnette, M. D. (Ed.) (1976). *Handbook of industrial and Organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432.
- Lewicki, R. J., Bies, R. J. & Sheppard B. H. (Eds.), *Research on negotiation in organizations*. Greenwich: CT: JAI Press.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict Between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S. (1984). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work and Stress*, 15(3), 214-226.
- Haslam, A. Filus, A. Morawska, M.R. Sanders, & R. Fletcher. (2015). The Work-Family Conflict Scale (WAFCS): Development and initial validation of a self-report measure of work-family conflict for use with parents. *Child Psychiatry & Human Development*, 46, 346–357.

- Homans, G. (1961). *Social behaviour: Its elementary forms* (Revised ed.). Harcourt Brace Jovanovich.
- Irkalata, N., A. (2010). *İş-aile çatışmasının, aile içi ilişkiler ve sosyal hayat üzerindeki etkileri: özel kurumlarda çalışan öğretmenler üzerinde bir uygulama* (Dumlupınar Üniversitesi). Ulusal Tez Merkezi'nden erişilmiştir. (364733).
- Kaçay, Z. (2020). Örgütsel misilleme davranışı ölçeğinin Türkçe 'ye uyarlanması. *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 1(2), 74–88.
- Kaçay, Z., Damar, A., Yüksek, M. & Soyer, F. (2018). Spor örgütü çalışanlarında örgütsel güven algısının işyeri yılmazlığı üzerine etkisi. *ERPA International Congresses on Education Kongre Kitabı* (ss.569-574), İstanbul.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Küçükşakar, B. (2019). *İş-aile çatışmasının duygusal emek üzerindeki etkisi: Ortaokul öğretmenleri üzerinde bir inceleme* (Kütahya Dumlupınar Üniversitesi). Ulusal Tez Merkezi'nden Erişilmiştir. (619273)
- Memiş, A. (2022). *Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ile işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)*. (Abant İzzet Baysal Üniversitesi). Ulusal Tez Merkezi'nden erişilmiştir. (769662).
- Organ, D. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Özalper, M. (2016). *Öğretmenlerin iş- aile çatışma düzeylerinin incelenmesi*. (Okan Üniversitesi). Ulusal Tez Merkezi'nden erişilmiştir. (449886).
- Özdamar, K. (2001). *Paket programlar ve istatistiksel veri analizi (Çok Değişkenli Analizler)* (4. Baskı). Kaan Yayınları.
- Özdevecioğlu, M. & Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özen, F. (2015). *Öğretmenlerde iş stresinin iş-aile çatışması, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Özkul, R. (2014). *Ortaokul öğretmenlerinde iş-aile çatışması ve yaşam doyumu düzeyleri* (İnönü Üniversitesi). Ulusal Tez Merkezi'nden erişilmiştir. (384756)
- Özkul, R., & Cömert, M. (2019). Ortaokul öğretmenlerinde iş-aile çatışması düzeyleri. *Kastamonu Education Journal*, 27(1), 129-138.
- S. G. Roselberg (Ed.). (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. Sage.
- Petersen, N. L. (2015). *Retaliatory behavior as a response to executive compensation*. Bowling Green State University. Bowling Green State University.
- Sheppard, B. H., Lewicki, R. J. & Minton, J. W. (1992). *Organizational justice: The search for fairness in the workplace*. New York: Lexington Books.
- Skarlicki, D. P. & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434–443.
- Skarlicki, D. P., Barclay, L. J. & Pugh, S. D. (2008). When explanations for layoffs are not enough: Employer's integrity as a moderator of the Relationship Between informational justice and retaliation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(1), 123–146.
- Skarlicki, D. P., Folger, R. & Tesluk, P. (1999). Personality as a moderator in the Relationship Between fairness and retaliation. *Academy of Management Journal*, 42(1), 100–108.
- Şen, N. (2022). *Hakçılık duyarlılığı açısından örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel misilleme davranışları arasındaki ilişkiler* (Abant İzzet Baysal Üniversitesi). Ulusal Tez Merkezi'nden erişilmiştir. (742423).
- Townsend, J., Phillips, J. S. & Elkins, T. J. (2000). Employee retaliation: The neglected consequence of poor leader-member exchange relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(4), 457–463.
- Gilbert, D. Fiske S. T., & Lindzey, G. (Eds.). (1998). *Handbook of social psychology*. Boston: McGraw-Hill.
- Uğur Gök, A. (2019). İş-aile çatışmasının öncül ve ardılları: Hemşireler üzerine bir araştırma (Süleyman Demirel Üniversitesi). Ulusal Tez Merkezi'nden erişilmiştir. (560121).