International Online Journal of Educational Sciences, 2016, 8 (3), 128-142

iojes
www.iojes.net

International Online Journal of Educational Sciences

ISSN: 1309-2707

Developing Organizational Revenge Scale and Examining Teachers' Opinions about Organizational Revenge

K.Funda Nayir[1]

[1]*Çankırı Karatekin University, Faculty of Art, Department of Educational Science, Turkey*

ARTICLE INFO

Article History:
Received 04.12.2015
Received in revised form 08.02.2016
Accepted 27.02.2016
Available online 10.07.2016

ABSTRACT

In educational organizations, because of constant communication with all stakeholder, employees who may from time to time makes you feel a sense of revenge. The purpose of this study is to develop an organisational revenge scale to be used in educational institutions and to investigate the opinions of teachers regarding revenge seeking behaviour. In this study survey method was used. The data for the research was collected from 270 public school teachers assigned in the central province of Ankara in the 2014-2015 school year. 62% of the participants were female and 36.4% were male. Exploratory Factor Analysis (EFA), total correlation of items, the Cronbach's Alpha coefficient and Confirmatory Factor Analysis (CFA), arithmetical mean, standard deviation, t-test and ANOVA were used for the analysis of the data. According to EFA results the scale comprised of three factors. In order to validate the factor structure of the scale, a CFA was carried out, whereby the results showed the fit indices were of the desired level. According to the reliability analysis conducted for the scales, the Cronbach's Alpha coefficient and the split-half validity coefficients were on and above the border of .70, thus making the scale reliable. Analysis conducted according to the variables of sex and level of education showed no significant difference, while analysis of variables for level of seniority and school type showed a significant difference between the teachers' opinions in regards to the dimension of behavioral reactions.

© 2016 IOJES. All rights reserved

Keywords:
revenge scale, teacher, reasons for revenge seeking, behavioural reactions, emotional reactions,

Extended Summary

Introduction

As revenge behaviour has gained importance in organisational literature in recent years, it can be stated that revenge is a behaviour which is adversely affecting individuals and organisations. Thus, it is of importance to know the situations in which revenge seeking behaviour emerges and the behaviours employees display in such situations.

Revenge seeking behaviour, as one of among other workplace behaviours displayed by employees (Bies, Tripp, &Kramer, 1997) to adversely affect productivity to harm the organisation or stakeholders (Spector, Fox & Domagalski, 2006), is defined as "the infliction of harm in return for perceived wrong" (Stuckless & Goranson, 1992). An anti-productive workplace behaviour is a negative behaviour which emerges when the employee experiences a disappointment and in the face of anger towards the organisation or individuals.

The process of revenge emerges with the connections of expectancies, responsibility for accountability and anger. Firstly there must be a behaviour which triggers the individual, such as a disrespectful behaviour or a misconduct behaviour between individuals (Bies, Trip & Kramer, 1997). Research shows that revenge

[1] Corresponding author's address: Çankırı Karatekin University, Faculty of Art, Department of Educational Science, Turkey
Telephone: +90 376 2189550
Fax: +90 376 218 9551
e-mail:fnayir@yahoo.com
DOI: http://dx.doi.org/10.15345/iojes.2016.03.012

© 2016 International Online Journal of Educational Sciences (IOJES) is a publication of Educational Researches and Publications Association (ERPA)

seeking behaviour is displayed when an individual perceives they are unfairly (Nayir, 2014, Tatarlar & Çangarlı, 2014; Şener & Erdem, 2014; Özdevecioğlu, 2008; Bies & Tripp, 2001; Hollinger & Clark, 1983) and unequally (Skarlicki & Folger, 1997) treated. Then, the individual assesses whether or not the person was guilty of such a behaviour/action. If they think that the person is to blame, they experience feelings of anger and have a desire to seek revenge (Bies, Trip & Kramer, 1997).

In terms of its reasons and outcomes, revenge seeking is a behaviour which harms the organisation and the individual. A review of the literature shows that there are very few studies conducted in Turkey in regards to revenge seeking behaviour. There is no scale which aims to ascertain the reasons and outcomes of revenge seeking behaviour in, especially, educational institutions. The purpose of this study is to develop an organisational revenge scale to be used in educational institutions and to investigate the opinions of teachers regarding revenge seeking behaviour. It is expected for the scale developed to meet this need in the related field. Further, it is thought that it will contribute to the perception of equality and justice in schools by determining the reasons behind revenge seeking in educational institutions and behaviours which emerge as a result.

Method

In this study survey method was used. The data for the research was collected from 270 public school teachers assigned in the central province of Ankara in the 2014-2015 school year. 62% of the participants were female and 36.4% were male. Exploratory Factor Analysis (EFA), total correlation of items, the Cronbach's Alpha coefficient and Confirmatory Factor Analysis (CFA), arithmetical mean, standard deviation, t-test and ANOVA were used for the analysis of the data.

Findings

The results of the EFA conducted for the scale found that the item factor weight value for the first factor is between .842 and .683; between .845 and .589 for the second factor and between .746 and .518 for the third factor. Examination of the factors and items shows that the first factor is regarding the reasons for revenge emotions, the second factor is regarding behavioural reactions and the third factor is regarding emotional reactions. The variance for each of the factors are as follows: the first factor as "reasons for revenge seeking" was 27.08%, the second factor as "behavioural reactions" was 20.41%, the third factor as "emotional reactions" was 8.95 % and the total variance for the scale was found to be 56.45%. Results of the CFA found that the adaptation indices were $\chi 2$=709.63, sd=272, $\chi 2$/sd=2.61, NFI=.92, NNFI=.94, CFI=.95, IFI=.95, RFI=.91 and RMSEA=.077. The Cronbach's Alpha coefficient and the split-half validity coefficients were used to calculate the validity of the scale comprising of a total of 25 items. According to this, the alpha coefficients for each factor of the scale were found to be .94 for the first factor, .89 for the second factor and .67 for the third factor. The total alpha coefficient for the Organisational Revenge Scale (ORS) was found to be .88. An examination of the split half validity analysis results showed that the result for the first factor was .90, .87 for the second factor and .70 for the third factor. The split half validity coefficient for the whole scale was found to be .84. Analysis conducted according to the variables of sex and level of education showed no significant difference, while analysis of variables for level of seniority and school type showed a significant difference between the teachers' opinions in regards to the dimension of behavioral reaction. .

Conclusion

In this study, an Organisational Revenge Scale was developed with the aim of identifying the reasons behind teachers' revenge seeking emotions and the reactions they display in regards to these emotions. In this light, the scale comprised of three factors. These factors were titled as follows: reasons behind revenge emotions, behavioural reactions and emotional reactions. The total variance for all factors was 56.45%.

In order to validate the factor structure of the scale, a CFA was carried out, whereby the results showed the fit indices were of the desired level. According to the reliability analysis conducted for the scales, the Cronbach's Alpha coefficient and the split-half validity coefficients were on and above the border of .70, thus making the scale reliable.

In regards to the emotional reactions to revenge; examination of opinions of teachers showed that when teachers had revenge emotions, they felt ashamed of this emotion and saw revenge seeking as a primitive

behaviour. In regards to the behavioural reactions to revenge seeking; examination of opinions of teachers showed that when teachers feel this emotion, they make a complaint about the person causing such emotion to a higher level management or they seek revenge by criticising everything about the school.

As a result of the examination of opinions of teachers according to the variable of level of seniority, it was found that teachers with 10-19 years seniority display a higher level of behavioral reaction when they experience revenge seeking emotions. According to the results of the school type variable analysis, middle school and high school teachers have a higher level of intent for revenge while primary level teachers show a higher level of behavior when they experience revenge emotions.

In conclusion, teachers feel revenge much more when they perceive an injustice against them. Although they ashemed when they feel revenge emotionally, they take revenge by complainig person that caused it or criticize about school consistently. At this point, it can be said that providing more justice environment would help reducing this feeling. However, although there is no significant difference according to gender in this study, it is seen that there are different views in favor of both men and women in the literature. Therefore, there is a need for more work to be done by considering the gender variable. According to the results of the school type variable, primary school teachers' behavioral reactions can be searched. In addition, because organizational revenge is a new concept, it is thought that, it would be useful to examine revenge with organizational justice, organizational commitment, perceived organizational support, job satisfaction.

Örgütsel Öç Alma Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Öğretmenlerin Örgütsel Öç Alma Davranışına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi

K.Funda Nayir[1]

[1]*Çankırı Karatekin Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye*

MAKALE BİLGİ

Makale Tarihçesi:
Alındı 04.12.2015
Düzeltilmiş hali alındı 08.02.2016
Kabul edildi 27.02.2016
Çevrimiçi yayınlandı 10.07.2016

ÖZ

Eğitim örgütlerinde, işgörenlerin eğitim hizmetinin bir gereği olarak sürekli okul paydaşlarıyla iletişim içinde olması, işgörenlerin zaman zaman öç alma duygusunu hissetmesine neden olabilmektedir. Bu çalışmanın amacı eğitim örgütlerinde kullanılmak üzere örgütsel öç alma ölçeğini geliştirmek ve öğretmenlerin öç alma davranışına ilişkin görüşlerini bazı demografik değişkenlere göre incelemektir. Araştırmanın verileri 2014-2015 eğitim öğretim yılında Ankara il merkezinde kamu okullarında görevli 270 öğretmenlerden elde edilmiştir. Katılımcıların 62% 'si kadın, %36.4'ü erkektir. Verilerin analizinde açımlayıcı faktör analizi (AFA), iki yarı güvenirliği analizi, madde toplam korelasyonu, Cronbach alfa katsayısı ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA),aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi ve ANOVA kullanılmıştır. Ölçek için yapılan AFA sonucu incelendiğinde ölçeğin üç boyutlu olduğu görülmüştür. DFA sonuçları incelendiğinde ise ölçeğin uyum indekslerinin kabul edilebilir değerler arasında olduğu ortaya çıkmıştır. Ölçeğin güvenirliği için yapılan analizler incelendiğinde Cronbach alfa katsayısının ve iki yarı güvenirliği katsayılarının .70 sınırında olarak hesaplanmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin görüşleri cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermezken davranışsal tepkiler boyutunda kıdem ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

© 2016 IOJES. Tüm hakları saklıdır

Anahtar Kelimeler:
öç alma ölçeği, öğretmen, öç alma nedenleri, duygusal tepkiler, davranışsal tepkiler

Giriş

Son yıllarda örgütsel alanyazında önem kazanan öç alma, bireyleri ve örgütü olumsuz yönde etkileyen davranışlardan biri olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla öç alma davranışının hangi durumlarda ortaya çıktığı, ve bu durumlarda işgörenlerin nasıl davranışlar sergilediği önem taşımaktadır. Özellikle eğitim örgütlerinde, işgörenlerin eğitim hizmetinin bir gereği olarak sürekli okul paydaşlarıyla iletişim içinde olması, işgörenlerin zaman zaman öç alma duygusunu hissetmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle öç alma davranışına neden olan durumların ve bu durumlarda sergilenen davranışların ortaya çıkarılmasının eğitim örgütlerinin etkililiği açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

İşgörenlerin örgüte veya paydaşlarına zarar vermek için yapılan üretkenlik karşıtı iş davranışları (Spector, Fox, Domagalski, 2006) arasında yer alan (Bies, Tripp, & Kramer, 1997) öç alma davranışı "algılanan bir yanlış davranış karşılığında acı çektirmek" olarak tanımlanmaktadır (Stuckless ve Goranson, 1992). Öç alma kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde (2016) "Kötü bir davranış veya sözü cezalandırmak için kötülükle karşılık verme isteği ve işi, intikam" olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle öç alma ve intikam kavramları Türkçe'de eş anlamlı sözcüklerdir. Bu çalışmada ise "öç alma" kavramı kullanılmıştır. Buna göre öç alma bireyin kendisine yapılan olumsuz bir davranış karşısında bu davranışı yapan kişiye açı çektirmeyi ya da benzer bir olumsuz davranışla karşılık vermek istemesi olarak tanımlanabilir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışı, işgörenlerin kaşılaştığı hayal kırıklığı ve kızgınlıklarına karşı ortaya çıkan negatif bir davranış olup kişilerarası veya örgüte karşı olarak iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Bireylere bilinçli olarak zarar vermeyi içeren kişilerarası üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel amaçlara karşı olamayı hedefleyen örgüte karşı olan üretkenlik karşıtı iş davranışı (Spector, 2011,343) her iki durumda da hem bireye hem de örgüte zarar vermekte ve bireylerin iş ve özel yaşamlarını olumsuz etkilemektedir (Mount, Ilies ve Johnson, 2006).

[2] Sorumlu yazarın adresi: Çankırı Karatekin Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Çankırı/Türkiye
Telefon: +90 376 218 95 50
Faks: +90 376 218 95 51
e-posta:fnayir@yahoo.com
DOI: http://dx.doi.org/10.15345/iojes.2016.03.012

Üretkenlik karşıtı bir iş davranışı olarak öç alma, bireyin zarar gördüğü veya kendisine yanlış yapıldığını düşündüğü durumlarda karşı tarafa zarar vermek ve gördüğü yanlış karşısında adaleti sağlamak amacıyla yapılan her türlü davranışı içermektedir (Bies ve Trip, 2005, 66). Bu durumda öç alma, bireyin kendisine yapılan bir yanlışa karşılık olarak yaptığı bilinçli bir davranış olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Araştırmalarda öç almanın bireyler arasında daha çok görüldüğü ortaya çıkmıştır (Mikula, Petri ve Tanzer, 1990). Bununla birlikte öç alma örgüte karşı bir sabotaj şeklinde de ortaya çıkabilmektedir (Stuckless ve Goranson, 1992).

Öç alma süreci beklentiler- hesap verme sorumluluğu ve öfke bağlantısıyla oluşmaktadır. Öncelikle, bireye yapılan bir saygısızlık veya kişilerarası suistimal davranışı gibi bireyi harekete geçiren bir davranışın olması gerekir (Bies, Trip ve Kramer, 1997). Araştırmalarda bireylerin haksızlıklara uğradıklarında (Nayir, 2014, Tatarlar ve Çangarlı, 2014; Şener ve Erdem, 2014; Özdevecioğlı, 2008; Bies ve Tripp, 2001; Hollinger ve Clark, 1983) ve eşitsizlik algıladıklarında (Skarlicki ve Folger,1997) öç alma davranışı sergilediği ortaya çıkmıştır. Birey öç alma suygusu hissettiğinde, kendisine bu duyguyu hissettiren kişinin suçlu olup olmadığını düşünür. Eğer kişiyi, suçlu görürse öfke duygusu hisseder ve öç alma isteği duyar (Bies, Trip ve Kramer, 1997). Bu istek doğrultusunda, birey adaleti sağlamaya ve bozulan eşitliği tekrar oluşturmaya çalışarak (Aquino - Bradfield, 1999), bu duyguya neden olan kişiyi örgüt içerisinde aşağılama, kötü söz söyleme, dava etme gibi davranışlar sergileyerek öç alır (Bies ve Tripp, 1996).

Şener ve Erdem'in (2014) yaptığı araştırmada da öç alma duygusu hisseden bireylerin, mobbing, akademik yükselme ve gelişmeye engel, değersizleştirme, sosyal tecrit, mekânsal şiddet, dedikodu, sabotaj, üretime karşı davranışlar, anti sosyal davranış, hukuki süreç başlatma, affetme /uzlaşma/hesaplaşma, basına taşıma, tepkisiz kalma, dua-beddua-ilahi adalet, istifa-kurumdan ayrılma gibi davranışları sergilediği ortaya çıkmıştır.

Görüldüğü gibi bireyler kendilerine yapılan haksızlığa karşı farklı davranışlar sergilemektedir. Bu davranışlar öç alma duygusuyla yapılan karşı tarafa zarar vermeyi amaçlayan davranışlardır. Bireyin öç alma duygusu hissetmesi aynı zamanda haksızlığa uğradığını hissettiği olayın sonuçlarıyla ilgilidir. Birey söz konusu olayda ciddi zarar gördüğünü hissediyorsa öç alma duygusu da o kadar güçlü olmaktadır (Aquino - Bradfield, 1999: 625; Bies, Aquino ve Trip, 2007: 17). Örgütlerde işgörenlerin birbirlerinden öç alma duygusu hissetmeleri, örgüt için ciddi bir tehdit oluşturmakta, işgören işine yoğunlaşamamakta ve dolayısıyla örgütün etkililiği ve performansı zarar görmektedir (Akın, Özdevecioğlu ve Ünlü, 2012). Benzer şekilde Nayır'ın (2014) yaptığı çalışmada öğretmen katılımcılar öç alma duygusu hissettiklerinde mutsuz ve verimsiz olduklarını ve konsantre bozukluğu hissettiklerini belirtmişlerdir.

Görüldüğü gibi öç alma nedenleri ve sonuçları açısından örgüte ve bireye zarar veren bir davranıştır. Alanyazın incelendiğinde Türkiye'de öç alma davranışına ilişkin çalışmaların oldukça az olduğu görülmektedir. Özellikle eğitim örgütlerinde öç alma davranışının nedenlerini ve sonuçlarını ortaya koymak için kullanılacak bir ölçeğin olmadığı görülmüştür. Geliştirilen ölçeğin alandaki eksikliği gidermesi beklenmektedir. Ayrıca, eğitim örgütlerinde işgörenlerin öç alma nedenlerini ve bunun sonucunda ortaya çıkan davranışların belirlenerek, okullarda eşitlik ve adalet algısının oluşmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı eğitim örgütlerinde kullanılmak üzere örgütsel öç alma ölçeğini geliştirmek, ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizlerini yapmak ve öğretmenlerin öç alma davranışına ilişkin görüşlerini cinsiyet, okul türü, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre incelemektir.

Yöntem

Tarama modelinde olan bu araştırmada öğretmenlerin öç alma davranışına ilişkin görüşleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Tarama araştırmaları geçmişte ya da halen var olan durumu betimlemeye çalışan araştırmalardır (Karasar, 2005). Araştırmada veri toplama süreci bir seferde gerçekleştiği için kesitsel tarama türünde bir araştırmadır (Fraenkel ve Wallen, 2000). Araştırmada aynı zamanda öğretmenlerin öç alma davranışını belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından ölçek geliştirilmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın verileri 2014-2015 eğitim öğretim yılında Ankara il merkezinde kamu okullarında görevli öğretmenlerden elde edilmiştir. Araştırmanın evrenini Ankara İli'nde resmi okullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Evrenin araştırmacının ulaşamayacağı boyutta olması nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmiştir. Ankara'da resmi okullarda toplam 52.269 öğretmen görev yapmaktadır

(ankara.meb.gov.tr). Anderson'a göre (1990) 50.000 kişilik bir evrenin %5 tolerans gösterilebilir hata payı ile temsil edilebilmesi için 381 kişilik bir örneklem büyüklüğü yeterlidir (Akt. Balcı, 2006). Buna göre 381 öğretmene ulaşılması yeterlidir. Bu nedenle ölçek Ankara il merkezinde kamu okullarında görevli basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre seçilen 400 öğretmene dağıtılmış geri dönen 280 ölçekten 270 veri analizine alınmıştır. Kass ve Tinsley'e (1979) göre ölçek geliştirme çalışmalarında toplamda en az 300 bireye ulaşılması veya ölçekte yer alan madde sayısının en az beş katına ulaşılması yeterlidir (Akt. Seçer, 2013). Bu çalışmada ölçekte 42 madde bulunmaktadır. Başka bir deyişle ölçekte yer alan madde sayısının yaklaşık yedi katına ulaşılmıştır. Katılımcılara ilişkin bilgiler aşağıda Tablo 1 de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara ilişkin bilgiler

Değişkenler	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	168	62.2
	Erkek	98	36.3
	Kayıp Değer	4	1.5
Öğrenim Durumu	Ön lisans	8	3
	Lisans	215	79.6
	Lisansüstü	46	17.9
	Kayıp Değer	1	.4
Okul Türü	İlkokul	36	13.3
	Ortaokul	132	48.9
	Lise	99	36.7
	Kayıp Değer	3	1,1
Kıdem	1-9 yıl arası	52	19.3
	10-19 yıl arası	137	50.7
	20 yıl ve üzeri	78	28.9
	Kayıp Değer	3	1,1
Yaş	23-30 arası	33	12,2
	31 – 35 arası	63	23.3
	36 – 40 arası	66	24.4
	41 – 45 arası	59	21.9
	46 ve üzeri	49	18,1

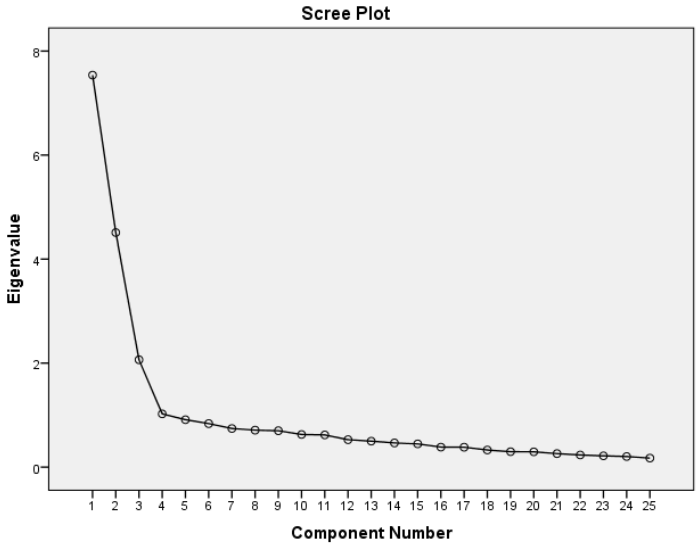
Tablo 1'de görüldüğü gibi katılımcıların % 62 si kadın, %36.4'ü erkektir. Katılımcıların çoğunluğu lisans mezunu (% 79.6) ve 10 – 19 yıl arası kıdeme sahiptir. Katılımcıların % 13.3'ü ilkokulda, % 48.9'u ortaokulda, % 36.7'si ise lise'de görev yapmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması ise 39.09'dur.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Veri toplama aracı olarak öğretmenlere iki bölümden oluşan beşli likert tipi ölçek uygulanmıştır. Birinci bölümde kişisel bilgilere, ikinci bölümde ise öç alma davranışına ilişkin ifadelere yer verilmiştir. Ölçek geliştirme sürecinde alanyazın taraması yapıldıktan sonra ölçek maddeleri hazırlanmış daha sonra belirlenen ifadelerin katılım düzeylerini karşılayıp karşılamadığını anlamak üzere yedi alan uzmanına gönderilerek maddelerin kapsam geçerliği incelenmiştir. Gelen görüşler doğrultusunda ifadeler yeniden düzenlenerek tekrar alan uzmanların görüşüne sunulmuştur. Gelen öneriler doğrultusunda ölçeğe son şekli verilmiş ve 42 maddeden oluşan son şekli katılımcılara uygulanmıştır. Ölçekte (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Az Katılıyorum, (3) Orta Derecede Katılıyorum, (4) Çok Katılıyorum ve (5) Tamamen Katılıyorum ifadeleri yer almıştır.

Açımlayıcı faktör analizi (AFA). Ölçek geliştirme sürecinde ilk olarak ölçekte yer alan toplam 42 maddenin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla KMO (Kaiser- Meyer-Olkin) ve Barlett testleri sonuçları incelenmiştir. Analiz sonucunda KMO= .880 ve Barlett küreselliktesti sonucunun [x^2= 7240.187; P<.01] ve anlamlılık değerinin .000 olduğu görülmüştür. Buna göre faktör analizi yapabilmek için üzerinde çalışılan grup büyüklüğü yeterli ve verilerin ise faktör analizi yapabilmek için uygundur (Kalaycı, 2006, 322). Daha sonra veri setine AFA uygulanmış ve ölçeğin üç boyutlu olduğu görülmüştür. Ölçek baştan üç faktörlü olarak bir dik döndürme tekniği olan varimax döndürme tekniği kullanılarak tekrar analize sokulmuştur. Varimax dik döndürme tekniği, faktör yük değerlerindeki varyansların maximum olmasını sağlayan çok kullanılan bir tekniktir (Tabachnick ve Fidel, 2007,31).

AFA'nde faktör yük değeri .30'un üzerindeki maddelerin seçiminin uygun olduğu belirtildiği için (Büyüköztürk, 2005,124) faktör yük değeri .45'in altında olan ve faktörler arasında binişiklik gösteren 5 madde ölçekten çıkarılmıştır ve kalan 37 madde ile analiz tekrar edilmiştir. Buna göre, faktör yük değerleri .834 ile .527 arasında değişmekte ve ölçeğin açıkladığı toplam varyans % 53.54'tür. Ölçeğe daha sonra yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modifikasyon önerileri doğrultusunda 12 madde daha çıkarılmış ve son olarak 25 madde ile AFA yapılmıştır Analiz sonucunda ölçeğin yapısına ilişkin özdeğerler grafiği Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. Özdeğerler grafiği

Şekil 1 incelendiğinde ölçeğin üç faktörlü bir yapıdan oluştuğu görülmektedir. ÖÖAÖ'nin faktör analizi ve madde toplam korelasyonu Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde madde faktör yük değerlerinin birinci faktör için .842 ile .683; ikinci faktör için, .845 ile .589, üçüncü faktör için de .746 ile .518 arasında değiştiği görülmüştür. Faktörler ve maddeler incelendiğinde birinci faktör öç alma duygusunun nedenleri, ikinci faktör davranışsal tepkiler ve üçüncü faktör duygusal tepkiler olarak adlandırılmıştır. Her bir faktörün açıkladığı varyans ise birinci faktör olan "öç alma nedenleri" için %27.08, ikinci faktör olan "davranışsal tepkiler" için % 20.41, üçüncü faktör olan "duygusal tepkiler" için %8.95 ve ölçeğin açıkladığı toplam varyans % 56.45 olarak bulunmuştur.

Tablo 2. ÖÖA ölçeğinde yer alan maddelerin faktör yük değerleri ve madde analizi sonuçları

M. No	Maddeler	I. Faktör	II. Faktör	III. Faktör	Madde Toplam Korelasyonu
2	Bana karşı adaletsiz bir uygulama yapıldığında öç almak istiyorum.	,713			,690
3	Değer görmediğimde öç almak istiyorum.	,683			,659
5	Herhangi bir sebepten ayrımcılık yapıldığında öç almak istiyorum.	,811			,784
7	İhtiyacım olan durumlarda izin verilmediğinde öç almak istiyorum.	,726			,701
8	Hakkımda dedikodu yapıldığında öç almak istiyorum.	,791			,759
9	Bana saygısız davranıldığında öç almak istiyorum.	,842			,809
10	Bana hakaret edildiğinde öç almak istiyorum.	,798			,737
12	Cinsiyetçi ifadeler kullanıldığında öç almak istiyorum	,787			,713
13	Herhangi bir sebepten dolayı dışlandığımda öç almak istiyorum	,780			,730
14	Ortak alınması gereken kararlarda sürece dahil edilmediğimde öç almak istiyorum	,776			,726
16	Özlük haklarım keyfi olarak engellendiğinde/ kullandırılmadığında öç almak istiyorum	,807			,742
18	Öç almak istediğimde bu duyguyu bastırmaya çalışıyorum.			,583	,328
23	Öç almayı unutmaya çalışıyorum.			,518	,312
36	Öç alma duygusundan utanıyorum.			,621	,417
37	Öç almanın ilkel bir davranış olduğunu düşünüyorum.			,746	,554
38	Bana öç almayı hissettiren kişinin açığını arıyorum			,715	,478

Tablo 2. Devam

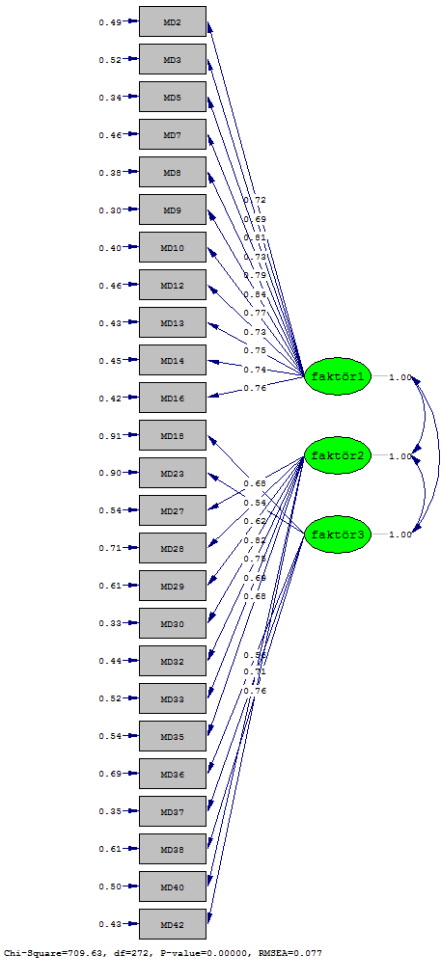
M. No	Maddeler	I. Faktör	II. Faktör	III. Faktör	Madde Toplam Korelasyonu
27	Öç alma duygusunu hissettiğimde okuldaki herkesten nefret ediyorum.		,733		,649
28	Öç almayı hissetmeme neden olan kişiyi bir üst kuruma şikâyet ediyorum		,589		,510
29	Öç alma duygusunu hissettiğimde okulda çatışma ortamı yaratıyorum.		,664		,581
30	Öç alma duygusunu hissettiğimde görevimi aksatıyorum.		,845		,776
32	Öç alma duygusunu hissettiğimde okulda çözebileceğim sorunları çözmüyorum.		,769		,686
33	Bana öç almayı hissettiren kişiyle ilgili dedikodu yapıyorum.		,721		,641
35	Bana öç almayı hissettiren kişiye zarar vermek istiyorum.		,701		,632
40	Bana öç almayı hissettiren kişinin dışlanmasına yol açacak ortamlar hazırlıyorum		,721		,666
42	Öç alma duygusunu hissettiğimde okulda sürekli her şeyi eleştiriyorum		,784		,712
Faktör (Nedenler) Açıklanan Top.Var. = %27.08 Alpha = .94		II.Faktör (Davranışsal Tepkiler) Açıklanan Top. Var.=: % 20.41 Alpha=.89		III: Faktör (Duygusal Tepkiler) Açıklanan top. Var. : % 8.95 Alpha = .67	
Tüm ölçek Açıklanan Toplam Varyans : %56.45 Alpha : .87					

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA). DFA, gözlenen değişkenle gizil değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek için kullanılan bir analiz yöntemi olan yapısal eşitlik modelinin bir türüdür (Brown, 2006,1). Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 37 maddeden oluşan ve üç faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülen ölçeğin var olan faktör yapısını doğrulamak ve amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (Brown, 2006,1) yapılmıştır. Yapılan ilk analizde GFI = .66 ve AGFI = .62, RMSEA= .105 uyum indekslerinin kabul düzeyinin dışında olması ve 1-2, 3-4, 6-5, 10-11, 14-15, 18-19, 20-37, 21-22, 31-32, 39-40 ve 41-42 maddeleri arasında yüksek korelasyon olduğunun görülmesi üzerine benzer olduğu düşünülen 1,4,6, 11,15,19, 20,21,31,39 ve 41. maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca 22. Maddenin hata varyansının yüksek olması (.98) nedeniyle bu madde de ölçekten çıkarılmıştır. Tekrar yapılan analiz sonucunda ilk olarak her maddeye ait t değeri incelenmiş ve t değerlerinde sorun olmaması üzerine Tablo 3'te sınır değerleri verilen uyum indeksleri incelenmiştir (Sümer, 2000; Şimşek, 2007; Ullman, 2007).

Tablo 3. Uyum indeksleri ve ölçeğe ilişkin uyum indeksleri

Uyum Ölçüleri	İyi	Kabul Edilebilir	Ölçme Modeli
χ^2	$0 \leq \chi^2 \leq 2sd$	$2sd < \chi^2 \leq 3sd$	709.63
χ^2/sd	<2	≤3, <5	2.61
RMSEA	≤.05, <.07	≤.08, ≤.10	.077
NFI	>.95	≥.90	.92
NNFI	>.95, ≥.97	>.90, ≥.95	.94
CFI	≥.97	>.90, ≥.95	.95
IFI	≥.95	≥.90	.95
RFI	≥.90	≥.85	.91

Tablo 3'de incelendiğinde DFA sonucunda uyum indeksleri $\chi 2=709.63$, sd=272, $\chi 2/sd=2.61$, RMSEA=.077, NFI=.92, NNFI=.94, CFI=.95, IFI=.95, RFI=.91 değerlerin kabul edilebilir düzeyde uyuma işaret etmiştir. Bulgular, model veri uyumunun yeterli düzeyde olduğunu göstermiştir. Daha sonra DFA'da maddelerin faktör yük değerleri incelenmiştir. Ölçeğin faktör modeli ve standardize edilmiş değerleri aşağıda Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2. ÖÖA Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi modeli (Standardize edilmiş değerler)

Şekil 2 incelendiğinde faktör yük değerlerinin birinci faktör olan öç almanın nedenlerine ilişkin maddelerde .69 ile .84; ikinci faktör olan davranışsal tepkilere ilişkin maddelerde .54 ile .82; üçüncü faktörü oluşturan duygusal tepkilere ilişkin maddelerde .30 ile .81 arasında değiştiği görülmektedir. Elde edilen bulgular bütünsel anlamda değerlendirildiğinde, ölçeğin üç faktör ve 25 maddeden oluştuğu saptanmış ve model doğrulanmıştır.

Güvenirlik Analizleri

Toplam 25 maddeden oluşan ölçeğin güvenirliği hesaplamak için veriler üzerinden Cronbach alpha ve iki yarı güvenirliği analizi üzerinden yapılmıştır. Güvenirlik analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Güvenirlik analizi sonuçları

	Cronbach Alfa	İki Yarı Güvenirliği
Öç Alma Nedenleri	.94	.90
Davranışsal Tepkiler	.89	.87
Duygusal Tepkiler	.67	.70
Tüm Ölçek	.88	.84

Tablo 4 incelendiğinde her bir faktörünün alfa katsayıları değerlendirildiğinde birinci faktör için .94, ikinci faktör için .89 ve üçüncü faktör için .67 olduğu görülmektedir. ÖÖAÖ'nin toplamında alfa katsayısı .88 olduğu görülmektedir. İki yarı güvenirliği analiz sonuçları incelendiğinde ise birinci faktör için .90, ikinci faktör için .87 ve üçüncü faktör için .70 olduğu görülmektedir. Tüm ölçeğin iki yarı güvenirlik katsayısı ise .84 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

ÖÖA ölçeğini geliştirmek için betimsel istatistikler gözden geçirilmiştir. Buna göre ölçeğe verilen puanlar en düşük 1 ile en yüksek 5 arasında maddelerin ortalamaları 3.33 ile 1.78 arasında, standart sapmaları ise 1.02 ile 1.35 arasında değişmektedir. Daha sonra uç değer analizi yapılmış ve verilerin normalliği analiz edilmiştir. Dağılımın normalliği incelendiğinde basıklık ve çarpıklık katsayılarının .011 ve .209 olduğu, aritmetik ortalama (64.11) ve ortanca (64.00) değerlerinin birbirine eşit olduğu görülmüştür. Ayrıca, verilere ait histogram ve Q-Q plot grafiği incelenmiş ve dağılımın normal olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Verilerin analizinde açımlayıcı faktör analizi (AFA), iki yarı güvenirliği analizi, madde toplam korelasyonu, Cronbach alfa katsayısı ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA), aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi ve ANOVA kullanılmıştır. ANOVA sonucunda ortaya çıkan farkların kaynağının belirlenmesi için varyansların eşit olması durumunda Scheffe, varyansların eşit olmaması durumunda ise Dunnet C testi kullanılmıştır. Analiz sürecinde, öğrenim durumu değişkeninde yer alan önlisans grubunda sekiz kişi olması nedeniyle lisans grubuyla birleştirilmiş ve analizler buna göre yapılmıştır. Verilerin analizinde anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel öç alma ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalaması, standart sapması ve puan sırası Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel öç almaya ilişkin öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalaması, standart sapması ve puan sırası

Faktörler	Maddeler	X	SS	Puan Sırası
Öç Alma Nedenleri	Md.2.	3,02	1,20	4
	Md.3	2,65	1,19	9
	Md.5	3,09	1,23	2
	Md.7.	2,56	1,25	11
	Md8	2,66	1,28	8
	Md9	2,80	1,29	5
	Md.10	3,17	1,34	1
	Md.12	2,79	1,29	6
	Md.13	2,68	1,25	7
	Md.14	2,59	1,18	10
	Md.16	3,05	1,29	3
Duygusal Tepkiler	Md.18	2,88	1,18	3
	Md.23.	3,09	1,15	2
	Md.36	2,51	1,14	5
	Md.37	2,75	1,29	4
	Md.38	3,11	1,35	1
Davranışsal Tepkiler	Md.27	1,81	1,14	7
	Md.28	2,16	1,21	1
	Md.29	1,92	1,19	4
	Md.30	1,80	1,11	8
	Md.32	2,04	1,20	3
	Md.33	1,78	1,02	9
	Md.35	1,89	1,08	5
	Md.40	1,87	1,04	6
	Md.42	2,08	1,16	2

Tablo 5'te görüldüğü gibi öç almanın nedenleri boyutuna ilişkin olarak öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması 3.17 ile 2.56 arasında değişmektedir. Bu boyutta öğretmenlerin en çok katıldığı ilk iki madde "Bana hakaret edildiğinde öç almak istiyorum" ve "Herhangi bir sebepten ayrımcılık yapıldığında öç almak istiyorum" maddeleridir. Öğretmenlerin en az katıldığı son iki madde ise "İhtiyacım olan durumlarda izin verilmediğinde öç almak istiyorum" ve "Ortak alınması gereken kararlarda sürece dahil edilmediğimde öç almak istiyorum" maddeleridir. Bu boyuta ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalama 2.82 olarak hesaplanmıştır.

Öç almanın duygusal tepkiler boyutuna olarak öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması 3.11 ile 2.51 arasında değişmektedir. Bu boyutta öğretmenlerin en çok katıldığı ilk iki madde "Bana öç almayı hissettiren kişinin açığını arıyorum" ve "Öç almayı unutmaya çalışıyorum" maddeleridir. Öğretmenlerin en az katıldığı son iki madde ise "Öç alma duygusundan utanıyorum" ve "Öç almanın ilkel bir davranış olduğunu düşünüyorum" maddeleridir. Bu boyuta ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalama 2.87 olarak hesaplanmıştır.

Öç almanın davranışsal tepkiler boyutuna olarak öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması 2.16 ile 1.78 arasında değişmektedir. Bu boyutta öğretmenlerin en çok katıldığı ilk iki madde "Öç almayı hissetmeme neden olan kişiyi bir üst kuruma şikayet ediyorum" ve "Öç alma duygusunu hissettiğimde okulda sürekli her şeyi eleştiriyorum" maddeleridir. Öğretmenlerin en az katıldığı son iki madde ise "Bana öç almayı hissettiren kişiyle ilgili dedikodu yapıyorum" ve "Öç alma duygusunu hissettiğimde görevimi aksatıyorum" maddeleridir. Bu boyuta ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalama 1.97 olarak hesaplanmıştır. Öğretmenlerin öç almaya ilişkin görüşlerinin cinsiyet ve öğrenim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan t-testi analizi sonuçları aşağıda Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerine derse katılım düzeylerine ilişkin görüşlerin t - testi sonucu

Boyut	Değişken	Kategoriler	N	$\overline{X}$	Ss	Sd	T	P
Öç Alma	Cinsiyet	Kadın	168	30.68	11.26	264	1.08	.278
Nedenleri		Erkek	98	32.17	10.01			
Davranışsal	Cinsiyet	Kadın	168	17.31	7.51	264	.14	.888
Tepkiler		Erkek	98	17.45	7.45			
Duygusal	Cinsiyet	Kadın	168	14.65	3.98	294	1.56	.121
Tepkiler		Erkek	98	13.86	4.04			
Öç Alma	Öğrenim	Lisans	223	30.69	10.57	267	1.37	.173
Nedenleri	Durumu	Lisansüstü	46	33.09	12.08			
Davranışsal	Öğrenim	Lisans	223	17.28	7.42	267	.54	.587
Tepkiler	Durumu	Lisansüstü	46	17.93	7.64			
Duygusal	Öğrenim	Lisans	223	15.79	4.03	267	1.29	.198
Tepkiler	Durumu	Lisansüstü	46	14.96	3.89			

Tablo 6'daki analiz sonucuna göre öç alma nedenleri, davranışsal ve duygusal tepkiler boyutlarına ilişkin olarak öğretmenlerin görüşleri cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Öğretmen görüşlerinin kıdem değişkenine göre yapılan analiz sonuçları aşağıda Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Kıdem değişkenine göre derse katılım düzeylerine ilişkin ANOVA sonucu

Boyut	Gruplar	N	$\overline{X}$	ss	sd	F	P	Anlamlı Fark (Scheffe)
Öç Alma Nedenleri	1. 1-9 yıl arası	52	30.09	11.21	2;264	1.92	.149	
	2. 10-19 Yıl arası	137	32.31	10.72				
	3.20 yıl ve üzeri	78	29.54	10.45				
Duygusal Tepkiler	1. 1-9 yıl arası	52	15.30	4.14	2;264	1.75	.176	
	2. 10 -19 yıl arası	137	14.19	3.98				
	3.20 yıl ve üzeri	78	14.11	3.82				
Davranışsal Tepkiler	1. 1-9 yıl arası	52	18.09	7.87	2,264	3.78	.024	2-3
	2. 10 -19 yıl arası	137	18.20	7.40				
	3. 20 yıl ve üzeri	78	15.46	6.83				

Tablo 7'deki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin görüşleri sadece davranışsal tepkiler boyutunda [$F_{(2\text{-}264)}$= 3.78; $p<.05$] boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağını bulmaya yönelik yapılan Scheffe testi sonucuna göre; kıdemi 10-19 yıl arasında olan öğretmenler kıdemi 20 yıl ve üzerinde

olan öğretmenlere göre öç alma duygusu hissettiklerinde daha fazla davranışsal tepki göstermektedirler. Öğretmenlerin görüşlerinin okul türü değişkenine göre yapılan analiz sonuçları aşağıda Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Okul Türü Değişkenine Göre Derse Katılım Düzeylerine İlişkin ANOVA Sonucu

Boyut	Gruplar	N	$\overline{X}$	ss	sd	F	P	Anlamlı Fark (Scheffe - DunnetC)
Öç Alma Nedenleri	2. İlkokul	36	26.38	10.36	2;264	3.94	.021	1-2
	2. Ortaokul	132	31.94	11.43				1-3
	3.Lise	99	31.48	9.84				
Duygusal Tepkiler	1. İlkokul	36	14.15	3.64	2;264	.087	.917	
	2. Ortaokul	132	15.28	4.19				
	3. Lise	99	15.45	3.94				
Davranışsal Tepkiler	1. İlkokul	36	21.72	8.35	2;264	7.55	.001	1-2
	2. Ortaokul	132	16.45	6.89				1-3
	3. Lise	99	17.11	7.38				

Tablo 8'deki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin görüşleri öç almanın nedenleri [$F_{(2\text{-}264)}$= 3.94; p<.05] ve davranışsal tepkiler [$F_{(2\text{-}264)}$= 7.55; p<.05] boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağını bulmaya yönelik yapılan Scheffe testi sonucuna göre; ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler, ilkokulda görev yapan öğretmenlere göre öç alma nedenleri boyutundaki ifadelere daha fazla katılmaktadır. Benzer şekilde davranışsal tepkiler boyutundaki farkın kaynağını bulmaya yönelik yapılan DunnetC testi sonucuna göre; ilkokulda görev yapan öğretmenler ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere göre öç alma duygusu hissettiklerinde daha fazla davranışsal tepki vermektedir.

Sonuç

Bu çalışmada öğretmenlerin hissettiği öç alma duygusunu nedenlerini ve bu duyguya ilişkin olarak verdikleri tepkileri belirlemek amacıyla "Örgütsel Öç Alma Ölçeği" geliştirilerek öğretmenlerin görüşleri incelenmiştir. Bunun için önce AFA yapılmış ve faktör yük değeri .45 in altında olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Daha sonra DFA analizi yapılmış, analiz sonucunda modifikasyon önerileri dikkate alınarak 10 madde ölçekten çıkarılmış ve kalan 25 madde ile tekrar AFA yapılmıştır. Buna göre ölçek üç faktörden oluşmaktadır. Bu faktörler, öç alma duygusunun nedenleri, davranışsal tepkiler ve duygusal tepkiler olarak adlandırılmıştır. Tüm faktörlerin açıkladığı toplam varyans % 56.45'tir. Ölçekte kalan 25 maddenin madde toplam korelasyonları incelendiğinde en düşük değerin .312 olarak hesaplanmıştır. Özdamar'a (2004) göre madde toplam korelasyonlarının .25'ten büyük olması ve negatif olmaması gerekmektedir. Başka bir deyişle ölçekte yer alan her bir maddenin ayırt ediciliğinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Sonuç olarak ölçeğin yapı geçerliğine sahip olduğu söylenebilir.

Ölçeğin faktör yapısını doğrulamak üzere yapılan DFA sonuçları incelendiğinde uyum indekslerinin istenen düzeyde olduğu görülmektedir. Ölçeğin güvenirliği için yapılan analizler incelendiğinde Cronbach alfa katsayısının ve iki yarı güvenirliği katsayılarının .70 sınırında ve üzerinde olduğundan ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir. Büyüköztürk'te (2005, 171), hesaplanan güvenirlik katsayılarının .70'in üzerinde olmasının yeterli olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla 25 madde ve üç faktörden oluşan "örgütsel öç alma ölçeği"nin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu söylemek mümkündür.

Öç almanın nedenleri boyutuna ilişkin olarak öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde öğretmenlerin daha çok kendilerine hakaret edildiğinde ve herhangi bir sebepten dolayı ayrımcılığa uğradıklarında öç alma duygusu hissettikleri görülmektedir. Şener ve Erdem'de (2014) akademik örgütlerde yaptıkları çalışmada onurun zedelenmesinin öç alma niyeti üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Ancak araştırmalarda genelde bireylerin herhangi bir adaletsizlik ve haksızlık karşısında öç alma duygusu hissettiği ortaya çıkmıştır (Hollinger ve Clark, 1983; Bies ve Tripp, 2001; Özdevecioğlı, 2008; Nayir, 2014, Tatarlar ve Çangarlı, 2014; Şener ve Erdem, 2014). Bu çalışmada ise öğretmenlerin öç alma niyeti üzerinde kendilerine hakaret edilmesinin ve ayrımcılığa uğramalarının daha etkili olduğu görülmektedir.

Öç almanın duygusal tepkiler boyutuna ilişkin olarak öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde öğretmenlerin kendilerine bu duyguyu hissettiren kişinin açığını aradığı veya bu duyguyu unutmaya çalıştıkları görülmektedir. Öç almanın davranışsal tepkiler boyutuna olarak öğretmen görüşleri incelendiğinde öğretmenlerin bu duyguyu hissettiklerinde buna neden olan kişiyi bir üst kuruma şikâyet ederek ya da okulda her şeyi eleştirerek öç aldıkları görülmektedir.

Öğretmenlerin görüşleri cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerine göre incelendiğinde ise görüşler arasında anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Oysa alanyazın incelendiğinde cinsiyet değişkeninin öç alma üzerinde etkili olduğu, erkeklerin kadınlara göre daha fazla öç alma duygusu hissettiği görülmektedir (Nayir, 2015; Satıcı, Can, Akın, 2015; Cota-McKinley, Woody and Bell, 2001, Brown, 2003 ve Yılmaz, 2014).

Öğretmenlerin görüşleri kıdem değişkenine göre incelendiğinde kıdemi 10 – 19 yıl arası olan öğretmenlerin öç alma duygusu hissettiklerinde daha fazla davranışsal tepki verdikleri görülmektedir. Araştırmalarda uzun süreli haksızlığa uğramanın öç alma niyetini arttırdığı ortaya çıkmıştır (Yılmaz, 2014). Bu noktada kıdemi fazla olan öğretmenlerin okulda daha uzun süre haksızlık ve adaletsizliklere maruz kaldığı düşünülebilir. Bunun sonucu olarak tepkilerini davranışsal göstermeye başladıkları şeklinde yorumlanabilir. Kıdemi 20 yıl ve üzeri olan öğretmenler ise emekliliğe yaklaşmış olmanın rahatlıkla okulda yaşanan sorunlara karşı tepkisizleşmiş olabilir.

Okul türü değişkenine göre yapılan analiz sonucuna göre ise ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenler daha fazla öç alma niyeti hissederken, ilkokulda görev yapan öğretmenler öç alma duygusu hissettiklerinde davranışsal tepkileri daha fazla vermektedir. Bu durumun oluşmasında ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin adalet algısının ilkokulda çalışan öğretmenlere göre daha düşük olması etkili olabilir. Araştırmalarda ilköğretim öğretmenlerinin adalet algısının lise öğretmenlerline göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. (Titrek, 2009). Cömert, Demirtaş, Üstüner ve Özer (2008) bu durumu okullardaki çalışma koşullarına ve öğretmenden beklentilerin yüksek olmasına bağlamıştır. Ortaokul ve lise öğretmenlerinin üzerindeki sınav baskısı nedeniyle okullarda daha yarışmmacı bir ortamın oluştuğu dolayısıyla kişiler arası ilişkilerde sorun yaşandığı ve bu okulda çalışan öğretmenlerin daha fazla öç alma duygusu yaşamasına neden olabilir.

Sonuç olarak, öğretmenler kendilerine karşı bir adaletsizlik algıladıkların da bu duyguyu daha yoğun hissetmekte ve her ne kadar duygusal olarak bu duyguyu hissetmekten utansalar da buna neden olan kişiyi şikâyet ederek ya da çalıştıkları okulu sürekli eleştirerek öç almaktadırlar. Bu noktada okullarda daha adaletli bir ortam sağlanmasının bu duyguyu azaltmada yardımcı olacağı söylenebilir. Bunun için okulda tüm çalışanlar adalet konusunda bilinçlendirilmeli, yöneticiler uygulamalarında şeffaf olmalı, herkese eşit davranmalı, kuralların uygulanmasında ve kaynakların dağıtılmasında adil olmalıdır. Bununla birlikte, bu çalışmada her ne kadar cinsiyet değişkenine göre görüşler arasında anlamlı bir fark çıkmasa da, alanyazın incelendiğinde hem kadınlar hem de erkekler lehine farklı görüşlerin olduğu görülmektedir. Bu nedenle cinsiyet değişkeni ele alınarak yapılacak daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır. Okul türü değişkenine göre ise ilkokul öğretmenlerinin öç alma duygusu hissettiklerinde verdikleri davranışsal tepkilerin nedenleri araştırılabilir. Ayrıca, örgütsel öç alma Türkiye'de yeni ele alınan bir kavram olduğu için, bu kavramın örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel destek algısı, iş doyumu gibi örgütsel kavramlarla incelenmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

Akın, M., Özdevecioğlu, M. ve Ünlü, O. (2012). Örgütlerde intikam niyeti ve affetme eğiliminin çalışanların ruh sağlıkları ile İlişkisi, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 77-97.

Anderson, G. (1990). *Fundementals of educational research*, London: The Farmer Press.

Aquino, Karl - Bradfield, Murray (1999). The effects of blame attributions and offender likableness on forgiveness and revenge in the workplace. *Journal of Management*, 25 (5), 607-631.

Balcı, A. (2006). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, Ankara: Pegem Yayıncılık.

Bies, Robert - Aquino, Karl- Tripp, Thomas (2007), Vigilante model of justice: revenge, reconciliation, forgiveness, and avoidance, *Social Justice Research*, 20 (1). 10-34.

Bies, R. J., ve Tripp, T. M. (2005). The study of revenge in the workplace: conceptual, ıdeological and empirical ıssues. In Fox, Suzy (Ed); Spector, Paul E. (Ed). *Counter productive workbehavior: ınvestigations of actor sandtargets*. (pp.65-81). Washington, DC,US: American Psychological Association. vii.

Bies, R.J. ve Tripp, T.M. (2001). A passion for justice: The rationality and morality of revenge, In R. Cropanzano (Ed.) *Justice in the workplace: From theory to practice,* (pp. 197 – 207). USA: Lawrence Erlbaum Associates Inc.

Bies, R. J., Tripp, T. M., ve Kramer, R. M. (1997). At the breaking point: Cognitive and social dynamics of revenge in organizations. In R. A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations* (pp. 43). Thousand Oaks, CA: Sage

Bies, R. J., Tripp, T. M. (1996). Beyond distrust: "Getting even" and the need for revenge. In R. M. Kramer & T. Tyler (Eds.), *Trust in organizations*. (pp.246–260). Newbury Park, CA: Sage.

Brown, R. P. (2003). Measuring individual differences in the tendency to forgive: Construct validity and links with depression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 759–771.

Brown, T.A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*, New York: Guilford Press.

Byrne, B. M. &Campbell, T. L. (1999). Cross-cultural comparisons and the presumption of equivalent measurement and theoretical structure: A look beneath the surface. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30, 557 – 576.

Büyüköztürk, Ş. (2005). *Sosyal bilimler için veri analizi*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Cota-McKinley AL, Woody W.D. ve Bell, P.A. (2001) Vengeance: Effects of gender, age, and religious background, *Aggressive Behaviour* 27(5), 343-350.

Cömert, M., Demirtaş, H., Üstüner, M. & Özer, N. (2008). Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 7(13), 3-22.

Fraenkel, J.R. ve Wallen, N.E. (2000). *How to design and evaluate research in education*, New York: McGraw-Hill.

Hollinger, R. C., Clark, J. P. (1983). *Theft by employees*. Lexington, MA: Lexington Books.

Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*, Ankara: Nobel Yayıncılık.

Kass, R.A. ve Tinsley, H.A. (1979). Factor analysis, *Journal of Lesiure Research*, 11, 120 – 138.

Kline, R.B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* New York: The Guilford Pres.

Mikula, G., Petri, B., ve Tanzer, N. (1990). What people regard as unjust: Types and structures of everyday experiences of injustice, *European Journal of Social Psychology*, 30, 133 – 149.

Mount, M. K., Ilıes, R. Ve Johnson, E. (2006), Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects ofjob satisfaction, *Personnel Psychology*, 59 (3), 591-622.

Nayir, K.F, (2015). Öğretmen adaylarının öç alma davranışına ilişkin görüşleri, *Turkısh Studıes -International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic-*, (Prof. Dr. Şefik Yaşar Armağanı), (10/11), 1205 – 1216. doi:10.7827/TurkishStudies.8174,

Nayir, F. (2014). *Eğitim örgütlerinde yönetici ve öğretmen gözüyle öç alma*, 9. Uluslararası Balkan Eğitimi Kongresi, 16 – 18 Eylül, Trakya Üniversitesi, Edirne.

Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatiksel veri analizi*, Eskişehir: Kaan Kitabevi

Özdevecioğlu, M. (2008). "*Organizasyonlarda intikam niyeti (revenge intention) ve adalet algılamasının rolünü belirlemeye yönelik bir araştırma*, 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Kitabı, ss.381-385.

Satıcı, S.A., Can, G. ve Akın, A. (2015). İntikam ölçeği: Türkçeye uyarlama çalışması, *Anatolian Journal of Psychiatry*, 16 (Special issue.1), 36-43.

Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LİSREL ile pratik veri analizi*, Ankara: Anı Yayıncılık.

Skarlicki, D. P., Folger, R. (1997). Retaliation in theworkplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*. 82, 434–443.

Spector, P.E. (2011) "The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives", *Human Resource Management Review*, 21(4), 342-352. doi: 10.1016/j.hrmr.2010.10.002.

Spector, P.E, Fox, S. ve Domagalski, T. (2006). Emotions, violence, and counterproductive work behaviors, In E.K. Kelloway, J. Barling ve J.J. Hurrle (Eds). *Handbook of workplace violance* (pp. 29-46). Thousand Oaks, CA: . Sage Publications

Stuckless, N. ve R. Goranson (1992). The vengeance scale: Development of a measure of attitudes toward revenge, *Journal of Social Behavior and Personality*, 7, 25 – 42.

Stuckless, N. and R. Goranson (1994). A selected bibliography of literature on revenge. *Psychological Reports* 75, 803-811.

Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.

Şener,E. ve Erdem, R. (2014*). Akademik örgütlerde intikamın şekil ve belirleyicilerine ilişkin nitel bir çalışma*, 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs , Konya,

Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve lisrel uygulamaları.* Ankara: Ekinoks Yayınevi.

Tabachnick, B.G., ve Fidel, L.S. (2007). *Using multivariate analysis* USA: Pearson Education Inc

Tatarlar, C. ve Güneri- Çangarlı, B. (2014). *Madalyonun iki yüzü: örgütsel intikam davranışlarında yöneten ve yönetilen*, 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs, Konya.

Titrek, O. (2009). Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 551 – 573.

Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2016). www.tdk.gov tr adresinden 02.02.2016 tarihinde indirilmiştir.

Ullman, B.J. (2007). Structural equation model, In B.G Tabachnick ve L. S. Fidel (Eds). *Using multivariate analysis,* (pp.676 – 781). USA: Pearson Education Inc

Yılmaz, Ö. D. (2014). Algılanan mağduriyetin affetme eğilimi ve intikam niyeti üzerindeki etkisi: konaklama işletmeleri çalışanlarına yönelik bir araştırma, *AKÜ İİBF Dergisi*- 16 (1), 87- 105.