



ÖRGÜTLERDE ALGILANAN MAĞDURİYETİN İNTİKAM NİYETİNE ETKİSİNDE İŞYERİ ARKADAŞLIĞININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ: KAYSERİ'DE BİR İŞLETME UYGULAMASI²

Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, kkaracaoglu@nevsehir.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi M. Suat AKSOY

Erciyes Üniversitesi, maksoy@erciyes.edu.tr

Serhan ŞAHİN

HAS Çelik, serhan5245@hotmail.com

Özet

Bu çalışmanın amacı, Kayseri ilinde faaliyet gösteren bir imalat sanayi işletmesindeki işgörenlerin mağduriyet algılamalarının, onların intikam niyetlerine nasıl etki ettiğinin belirlenmesi ve bu etkide işyerindeki arkadaşlık ilişkilerinin düzenleyici bir role sahip olup olmadığının ortaya konulmasıdır. Araştırmanın verileri, saha araştırması kapsamında, anket tekniği ile toplanan, 351 kişinin görüşlerinden ibarettir. Toplanan veriler uygun istatistiksel paket programlarda hiyerarşik regresyon analizi yoluyla test edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, çalışanların doğrudan ve dolaylı mağduriyet algılamalarının, intikam niyetleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkide işyeri arkadaşlığının düzenleyici bir rol oynadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütlerde Algılanan Mağduriyet, İntikam Niyeti, İşyeri Arkadaşlığı

1. Giriş

Rekabetin yoğunlaştığı günümüzde işletmelerin ayakta kalması, rekabet üstünlüğü sağlaması için insan kaynağının birbiriyle uyum içinde olması, o işletmede, örgütte yaşadığı sorunlar varsa bunların giderilmesi önem arz etmektedir. Bu sorunların başında özellikle son yıllarda çalışanların mağduriyet algılamaları yer almaktadır.

² Bu çalışmada, Serhan Şahin tarafından hazırlanan ve Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde kabul edilen, "Örgütlerde Mağduriyet Algılamasının İntikam Niyeti ve Affetme Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama" başlıklı yüksek lisans tezinin verileri kullanılmıştır.



6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 2-3 Kasım Isparta

Mağduriyet algılaması alan yazında çok fazla işlenmemesine rağmen özellikle işletmelerde çalışanların sık karşılaştığı bir durum haline gelmiştir. Mağduriyet, sonuçları açısından; çalışanları olumsuz etkileyen, ruh sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler bırakan bir durumdur. Özellikle bu duruma sebebiyet veren saldırgan davranışların dikkatli şekilde incelenmesi ve çözümler bulunması çalışma hayatı ve barışı açısından büyük önem arz etmektedir. Öyle ki saldırgan davranışlara maruz kalan çalışanların verecekleri tepkiler gerek bireysel açıdan, gerekse işletme açısından ciddi tehlikeler oluşturabilecek potansiyele sahiptir. Bu yaşananlar sonucu oluşan mağduriyete ilişkin tepkiler; intikam niyetinde olma, içine atma, çekilme, kin besleme, kızgınlık duyma ve affetme şeklinde olabilmektedir.

Literatürde mağduriyet algılamasının intikam niyeti üzerine etkilerini inceleyen sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Mağduriyetle baş etmenin çeşitli zorluklar içerdiği ve failin kişilere yönelik düşünceleri, duyguları ve eylemleri, süreçte bir boyuttur. Bu boyutta, intikam alma ve intikam alma isteği Stuckless, (1996) tarafından da belirtildiği gibi yaygın, fakat kaçınılmaz bir tepkidir (Gerlisma ve Lugtmeyer, 2018: 17). Teorik olarak Aquino ve Bradfield (2000) de mağduriyetin intikam niyetini teşvik ettiğini belirtirken, Aquino ve Thau (2009: 718) da sosyal destek arayışı ile birlikte intikam niyetini örgütlerde mağduriyetin sonuçları arasında saymaktadır. Türkçe alan yazında Yılmaz (2014) ve Çoklar (2014) tarafından her ikisi de hizmet sektöründe yapılan çalışmalarda mağduriyet algısındaki artışın intikam niyetini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

İlgili alan yazındaki yukarıda vurgulanan kavramlar arasındaki ilişkilerden hareketle özellikle Türkiye’de özel sektör kuruluşlarında çalışanlar arasındaki rekabetin şiddeti ve çalışma ortamındaki çeşitli teşvik edici nedenlerden dolayı mağduriyetlerin yaşanabileceği bunun da zaman içinde intikam alma niyetini tetikleyebileceği düşüncesinden yola çıkılarak çalışma kurgulanmıştır. Konunun Türkiye’de daha önce hizmet sektöründe incelenmiş ancak imalat sanayinde incelenmiş olması ve kavramlar arası ilişkide işyeri arkadaşlığının rolünün de ele alınmış olması bakımından önemli olduğu ve ilgili alan yazına derinlik ve zenginlik kazandırma yönünde katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Buradan yola çıkılarak bu çalışmada benimsenen temel amaç; örgütlerde mağduriyet algılamasının intikam niyeti üzerindeki etkilerinin ölçülmesi ve



6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 2-3 Kasım Isparta

bu etkide işyeri arkadaşlığının düzenleyici rolü olup olmadığının ortaya konulmasıdır. Çalışma; kavramsal çerçeve ve saha araştırması sonucu elde edilen sonuçların değerlendirildiği toplam iki bölüm ve tartışma/sonuç kısmından oluşmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

Bu başlık altında örgütlerden mağduriyet algısı, intikam niyeti ve işyeri arkadaşlığı kavramları arasındaki ilişkiye yer verilmiştir.

2.1. Örgütlerde Mağduriyet Algısı ve İntikam Niyeti

Örgütlerde saldırgan davranışlar son yıllarda önemli bir araştırma alanı haline gelmiştir. Bu alandaki çalışmalar ikiye ayrılabilir. Birinci grup çalışmalar, saldırgan davranışları kimlerin yaptığı ile ilgiliyken, ikinci grup çalışmalar ise saldırgan davranışlara kimlerin maruz kaldığı ile ilgilidir. Örgütlerde mağduriyet algılaması alanındaki çalışmalar bu iki gruptan ikincisine girmektedir. Yani örgütte saldırgan davranışlara maruz kalma ile ilgilidir (Özdevecioğlu ve Çelik, 2009: 97). Örgütlerde mağduriyete sebep olan saldırgan davranışlar arasında hırsızlık, mobbing (psikolojik şiddet), tehdit, fiziksel şiddet, cinsel taciz gibi davranışlar bulunmaktadır.

Örgütlerde şiddet ve kötü davranışlar üzerine olan ilgi, çalışanların olumsuz davranışları üzerine gelişen bir çalışma alanı üretmiştir (Aquino, vd. 1999: 260). Mağduriyet algısı, bireyde bir ya da daha fazla kişinin anlık veya defalarca saldırgan davranışına maruz kalması sonucu oluşan algıdır (Aquino, 2000: 172). Diğer bir tanıma göre mağduriyet, haksızlığa uğrama durumu ve mazlumluk olarak tanımlanırken, bu durum bireysel ve toplumsal düzeyde yaşanabilir (Çevik, 2013: 65). Örgütlerde algılanan mağduriyet ise bir çalışanın aynı örgütte bulunan ve hâlihazırda iletişim içinde olduğu başka bir çalışan tarafından geçici ve sürekli hedef olarak seçilmesi ve duygusal, psikolojik veya fiziksel olarak bundan zarar gördüğünü algılamasıdır (Aquino ve Lamertz, 2004: 1023).

Mağduriyet algısı, bireyde bir ya da daha fazla kişinin anlık veya defalarca saldırgan davranışına maruz kalması sonucu oluşan algıdır (Aquino, 2000: 172). Algılanan mağduriyete sebep olan saldırgan davranışlar bireyi doğrudan hedef almıyorsa bu dolaylı mağduriyet olarak adlandırılmaktadır. Bunun yanı sıra eğer saldırgan davranış bireyi direkt olarak hedef alıyorsa bu durum doğrudan mağduriyet olarak



6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 2-3 Kasım Isparta

adlandırılmaktadır (Aquino, 2000: 180). Dolaylı mağduriyet daha ziyade bireyin çalışmasını engellemeye yönelik saldırgan davranışlara maruz kalmayı ifade etmektedir.

Çalışan kişinin mağdur olduğunu algılamasının bireysel ve örgütsel açıdan olumsuz sonuçları vardır. Kendisini mağdur olarak algılayan bireylerin fiziksel olarak sağlıklarının bozulması, panik atak ve hatta yaşamlarının tehdit altında olduğunu düşündükleri olmuştur. Aynı şekilde bu kişiler başka insanların gözünde değerlerinin düştüğünü, örgüt içindeki statülerini, kontrol yetilerini kaybedebileceklerini düşünmekte ve özsaygılarını yitirmektedirler (Taylor vd., 1983: 23). Direkt şiddetle ve saldırgan davranışla yüzleşip mağdur olan insanlarda gelecek zamanda yine şiddete maruz kalacağına dair korkular oluşmakta, duygusal iyilikte ve psikomatik iyilikte azalma, örgüte karşı bağlılıkta azalma ve gerek örgüte gerekse örgütteki bireylere karşı olumsuz davranışlar sergileme eğiliminde artış görülmektedir (LeBlanc ve Kelloway, 2002: 445). Fiziksel olarak zarar görmenin yanı sıra, mağdurlarda stres ve endişe görülmektedir. Bunun sonucu ise göz ardı edilmemesi gereken tükenmişlik ve uzun dönemli psikolojik rahatsızlıklar olarak ortaya çıkmaktadır. Depresyonda bunlardan biridir. Bununla birlikte kişinin kendine duyduğu özsaygının azalması, stres ve fiziksel rahatsızlıklar söz konusu olmaktadır (Kaukiainen vd. 2001: 362). Mağduriyet algısının sebep olduğu sorunlardan birisi de iş tatmininde azalmadır (Lapierre vd., 2005: 158).

Mağduriyet algılayan kişiler; korku, stres, travma sonrası stres bozuklukları gibi olumsuz durumlar yaşamakta ve bu saldırgan davranışlara karşılık verme durumunda kalmaktadırlar. Bu karşılık verme durumlarından birisi de intikamdır (Frederic vd., 2013: 16). İntikam alma ve intikam alma niyeti (yani, bir kişiye ya da kendisine ya da ailesinin kasıtlı zararı olanlara karşı agresif bir tepki verme; Stuckless, (1996) tarafından yaygın, fakat kaçınılmaz bir karşı koyuş olarak değerlendirilmektedir (Gerlsma ve Lugtmeyer, 2018: 17). Teorik olarak Aquino ve Bradfield (2000) örgütlerde mağduriyetin intikam alma niyetini teşvik ettiğini ileri sürmüştür. Ayrıca Aquino ve Thau (2009: 718) sosyal destek arayışı ile birlikte intikam niyetini örgütlerde mağduriyetin sonuçları arasında saymaktadır. Yılmaz (2014) tarafından Türkiye’de konaklama işletmeleri üzerinde yapılan araştırmada mağduriyet algısındaki artışın intikam niyetini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Çoklar (2014) da akademik personel



6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 2-3 Kasım Isparta

üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, mağdur durumunda ya da kendisini mağdur olarak algılayan bireyin intikam niyetinin arttığını tespit etmiştir.

Alan yazındaki bu ilişkilerden hareketle çalışma için geliştirilen ilk iki hipotez aşağıdaki gibidir:

H₁: Çalışanların doğrudan mağduriyet algıları, intikam niyetlerini olumlu ve anlamlı yönde etkilemektedir.

H₂: Çalışanların dolaylı mağduriyet algıları, intikam niyetlerini olumlu ve anlamlı yönde etkilemektedir.

2.2. Örgütlerde Mağduriyet Algısının İntikam Niyetine Etkisinde İşyeri Arkadaşlığının Düzenleyici Rolü

İşletmelerde verimliliği etkileyen çeşitli unsurlar vardır. Bu unsurların en önemlilerinden birisi olan işyeri ortamı, çalışanların moral ve motivasyonu açısından, örgüte bağlılık hissetmeleri, kendilerine bir sosyal çevre oluşturmaları açısından oldukça önemlidir. Sosyal çevrede ise en önemli etken, çalışanın aynı işletme içinde kurduğu sosyal bir bağ olan işyeri arkadaşlığıdır.

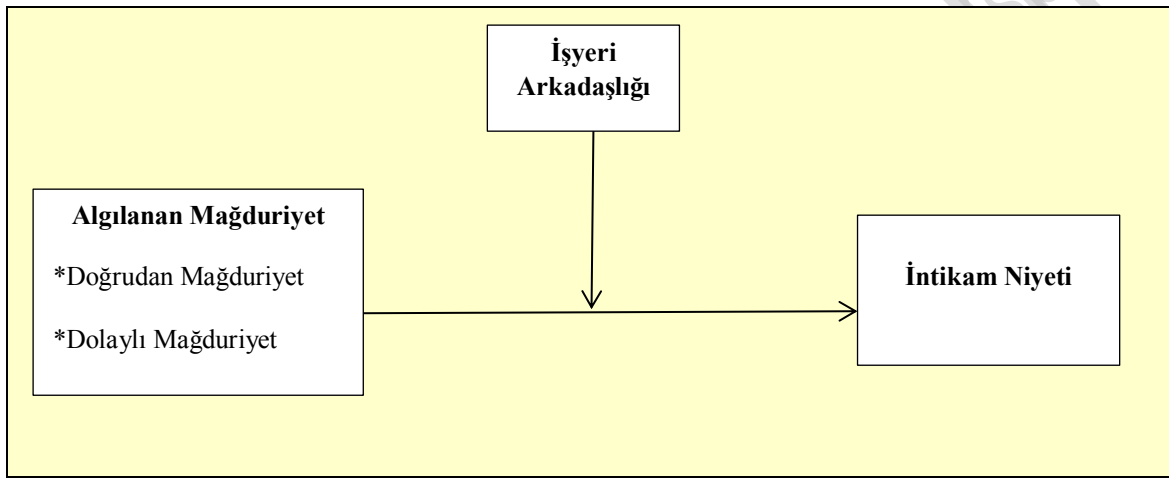
İşyerindeki arkadaşlık ilişkileri; insanlarda sosyal bir destek algısı oluştururken, kendilerine, çalışma arkadaşlarına ve nihayetinde çalıştıkları örgütlere karşı güven duygularını geliştirmektedir. Araştırmacılar, işyerindeki yakın arkadaşlıkları, iş görenlerin hayatlarında mutluluk ve motivasyon kaynağı olarak gördüklerini ifade etmektedir (Alparslan, vd. 2015: 176). İşyeri arkadaşlığı çalışanlara maddi ve manevi destek sağlayan ve geleneksel kaynaklara alternatif oluşturan önemli bir unsurdur. İşyeri arkadaşlığı, çalışan için gerçekten büyük bir ödüldür ve aynı zamanda iş kaynaklı stresi nerdeyse engelleyen, iş tatminsizliğini ve çalışan devir hızını azaltan bir faktördür (Kram ve Isabella, 1985: 117).

İşyeri arkadaşlığı sayesinde çalışanlar, sapkın davranışlar sonucu doğabilecek mağduriyetler ve bunun sonucunda ortaya çıkabilecek intikam alma niyetinin de önüne geçebilme olanağına sahip olabileceklerdir. Örgütlerde ortaya çıkabilecek mağduriyet algıları intikam niyetini artırırken işyeri arkadaşlığının bu etkiyi azaltıcı yönde bir düzenleyici rol oynayacağı beklenmekte ya da aksine işyerindeki arkadaşlık ilişkileri

kötü ise bu etkiyi artıracak yönünde bir düzenleyicilik rolü üstleneceği öngörülmektedir. Buradan hareketle araştırmanın üçüncü ve dördüncü hipotezleri aşağıdaki gibidir.

H₃: Çalışanların doğrudan mağduriyet algılarının, intikam niyetlerine olumlu yönde etkisinde işyeri arkadaşlığı düzenleyici role sahiptir.

H₄: Çalışanların dolaylı mağduriyet algılarının, intikam niyetlerine olumlu yönde etkisinde işyeri arkadaşlığı düzenleyici role sahiptir.



Şekil 1. Araştırmanın modeli

3. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın evreni, Kayseri ilindeki demir çelik sektöründe faaliyet gösteren bir işletmedeki 370 çalışandır. Bu çalışanlardan 355 kişiden anketlere yanıt alınmış ancak 351 kullanılabilir anket analizlere dahil edilmiştir.

Araştırmada Aquino vd. (1999) tarafından geliştirilen ve sekiz maddeden oluşan algılanan mağduriyet ölçeği kullanılmıştır. Likert tipi ölçekteki ifadeler 1 “Hiçbir zaman”dan 5 “Her zaman”a doğru sıralanmıştır. Bu ölçekte ilk dört ifade doğrudan mağduriyeti, son 4 ifade de dolaylı mağduriyeti ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerliliği Ülbeği vd. (2014) tarafından yapılmıştır. Bu çalışma için Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,85 olarak hesaplanmıştır.

İntikam niyetini ölçmek için Wade (1989) tarafından geliştirilen ve toplam beş sorudan oluşan intikam ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı



6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 2-3 Kasım Isparta

0,84'tür. Likert tipi ölçekteki ifadeler, 1 "Hiçbir zaman"dan 5 "Her zaman"a doğru sıralanmıştır.

İşyeri arkadaşlığı değişkenini ölçmek için Nielsen, vd. (2000) tarafından geliştirilen ve 12 maddeden oluşan ölçeğin bu çalışmanın amacına uygun olduğu düşüncesinden hareketle sadece arkadaşlık algıları ile ilgili olan 6 maddesi kullanılmıştır. 5'li Likert tipi bir ölçek olarak tasarlanan bu ölçekteki ifadeler (1) "Kesinlikle katılıyorum"dan (5) "Kesinlikle katılmıyorum"a doğru değerler almaktadır. Ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısı 0,82'dir.

4. Bulgular

Tablo 1: Değişkenlere ilişkin korelasyonlar

Değişkenler	Ort.	Stn.Sap.	1	2	3	4
1. Doğr. Mağduriyet	1,47	0,61	1			
2. Doly.Mağduriyet	1,47	0,71	0,654**	1		
3. İntikam Niyeti	2,20	1,13	0,129*	0,218**	1	
4. İşyeri Arkadaşlığı	2,28	0,85	0,035	0,167**	0,082	1
n: 351, *p<.05, ** p<.01, *** p<.001						

Araştırmada yer alan değişkenlere ait Korelasyon katsayıları Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1'e bakıldığında doğrudan mağduriyetin intikam niyeti üzerinde (0,129) düzeyinde, dolaylı mağduriyetin ise (0,218) düzeyinde pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki ortaya koyduğu görülmektedir. Ayrıca Tablo 1'deki ortalama değerleri sütununa bakıldığında çalışanların doğrudan ve dolaylı mağduriyet algılamalarının ort. 1,47 ile "nadiren" mağduriyet yaşadıkları ifadesine yakın bir düzeyde olduğu, intikam niyeti ortalaması 2,20 ile "nadiren" değerinin biraz üzerinde "ara sıra" ifadesine yakın bir seviyededir. İşyeri arkadaşlığı ile ilgili ifadeler verilen yanıtların genel ortalaması 2,28 ile katılıyorum seçeneğine yakın bir değerdir.

Tablo 2: Doğrudan mağduriyetin çalışanların intikam niyetleri üzerindeki etkisinde işyeri arkadaşlığının düzenleyici rolü (hijerarşik regresyon analizi)

Model	Bağımsız Değişken	Beta	t	F	Sig.	R ²	Düz. R ²
1	Sabit		7,336	4,011	0,000	0,023	0,017
	Doğr.Mağdu	0,126	2,376	Sig.	0,018		
	İşyeri Ark.	0,077	1,457	0,019	0,146		



6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 2-3 Kasım Isparta

2	Sabit		1,559	5,393 Sig. 0,001	0,120	0,045	0,036
	Doğ. Mağdu	0,467	3,550		0,000		
	İşyeri Ark.	0,420	3,180		0,002		
	Doğ. Mağ. *İşyeri Ark.	-0,514	-2,828		0,005		

Bağımlı Değişken: İntikam Niyeti

Tablo 2'deki hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre (bkz. Model 1) doğrudan mağduriyetin intikam niyetini yordama gücünün anlamlı olduğu görülmektedir. [F=4,011, p<0,019]. Analiz sonuçlarına göre R² değeri 0,023'dir. Bu sonuçla intikam niyeti değişkenindeki varyansın 0,023'si gibi küçük bir kısmının doğrudan mağduriyet değişkenine bağlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre araştırmamızın H₁ hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 2'ye göre (bkz Model 2) etkileşim teriminin (Doğ. Mağ*İşyeri Ark) modele eklenmesi ile kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (F=5,393; p<0,05) ve etkileşim teriminin modele eklenmesi ile açıklanan varyans miktarının 0,023'ten 0,045'e yükseldiği görülmektedir. Başka bir deyişle birinci modelde açıklanan varyans miktarı 0,023 iken ikinci modelde bu değer 0,045'e yükselmiştir. Yine Tablo 2'de sırasıyla, bağımsız değişken, düzenleyici değişken ve etkileşim terimlerinin her bir model için etki düzeylerinin anlamlılığına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Regresyon analizinde düzenleyici değişkenden söz edebilmek için (bkz. Model 1'de olduğu gibi) bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamlı iken düzenleyici değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamsız olması beklenmektedir (Aksu vd. 2017: 217). Tablo 2'ye bakıldığında Model 2'de etkileşim terimi olarak tanımlanan Doğ. Mağ*İşyeri Ark değerinin modelde anlamlı (0,005) bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuca göre işyeri arkadaşlığının, doğrudan mağduriyet ve intikam niyeti arasında düzenleyici bir değişken etkisine sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlardan hareketle araştırma için geliştirilen H₃ hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 3: Dolaylı mağduriyetin çalışanların intikam niyetleri üzerindeki etkisinde işyeri arkadaşlığının düzenleyici rolü (hiyerarşik regresyon analizi)

Model	Bağımsız Değişken	Beta	t	F	Sig.	R ²	Düz. R ²
1	Sabit		8,072	9,058 Sig. 0,00	0,000	0,049	0,044
	Dolaylı Mağdu	0,210	3,959		0,000		



6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 2-3 Kasım Isparta

	İşyeri Ark.	0,047	0,880		0,380		
2	Sabit		2,731	7,382 Sig. 0,00	0,007	0,060	0,052
	Dolaylı Mağdu	0,455	3,365		0,001		
	İşyeri Ark.	0,239	2,153		0,032		
	Dolaylı Mağ.*İşy. Ark.	-0,351	-1,970		0,048		

Bağımlı Değişken: İntikam Niyeti

Tablo 3, Model 1'deki sonuçlara bakıldığında dolaylı mağduriyetin intikam niyeti üzerindeki etkisini ortaya koyan regresyon modelinin anlamlı olduğu [$F= 9,058$, $p< 0,00$] ve dolaylı mağduriyetin intikam niyetini yordama gücüne sahip olduğu görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre R^2 değeri 0,049'dir. Bu sonuçla intikam niyeti değişkenindeki varyansın 0,049 gibi küçük bir kısmının dolaylı mağduriyet değişkenine bağlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar ışığında H_2 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 3'e göre (bkz Model 2) etkileşim teriminin (Dolaylı Mağ*İşyeri Ark) modele eklenmesi ile kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F=7,382$; $p<0,00$) ve etkileşim teriminin modele eklenmesi ile açıklanan varyans miktarının 0,049'dan 0,060'a yükseldiği görülmektedir. Tablo 3'e bakıldığında Model 2'de etkileşim terimi olarak tanımlanan Dolaylı Mağ*İşyeri Ark değerinin modelde anlamlı (0,048) bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle, dolaylı mağduriyetin intikam niyetine etkisinde, işyeri arkadaşlığının düzenleyici rolü olduğunu ileri süren H_4 hipotezi kabul edilmektedir.

Bu sonuçlar, işyerinde doğrudan ve dolaylı mağduriyet yaşayanların normal şartlarda intikam niyetine yöneleceğini ancak işyerinde arkadaşlık ilişkileri iyi veya olumlu ise intikam niyetinin azalacağı veya tersinden işyerinde arkadaşlık ilişkileri olumlu değil ise intikam niyetinin artacağı şeklinde değerlendirilebilir.

5. Sonuç ve Tartışma

Çalışmanın sonuçları, örgütlerde çalışanların karşı karşıya kaldıkları doğrudan ve dolaylı mağduriyet algılamalarının, onların intikam niyetlerini pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Ayrıca doğrudan ve dolaylı mağduriyetin, intikam niyeti üzerindeki olumlu yöndeki etkisinde, işyeri arkadaşlığı düzenleyici bir rol oynamaktadır. İşyeri arkadaşlığı iyi düzeydeyse, doğrudan ve dolaylı mağduriyetin intikam niyeti üzerindeki



6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 2-3 Kasım Isparta

pozitif yönlü etkisini zayıflatmakta bir başka deyişle intikam alma eğilimini azaltmaktadır.

Bu sonuçlar ilgili alan yazındaki; Gerlsma ve Lugtmeyer, (2018), Aquino ve Thau (2009), Yılmaz (2014) ve Çoklar (2014) tarafından yapılan çalışmaların bulgularını destekler mahiyettedir.

Öte yandan örgütlerde yaşanan mağduriyetler, her zaman intikam niyetine yönelmeyi gerektirmek durumunda değildir. Özellikle ülkelerin veya toplumların kültürel ve dini değer yargıları onları intikam alma niyetinden uzaklaştırıcı bir rol oynayabilir. Nitekim İslam dininde intikam almak yerine; affetmenin, merhamet göstermenin daha erdemli bir hareket olduğu ve takdir edildiği vurgulanmaktadır.

Elde edilen sonuçlar, çalışma yaşamına yönelik bazı önerileri de beraberinde getirmektedir: (1) iş ortamında görülen mağduriyetlerin sebebini oluşturan sapkın davranışların engellenmesi, potansiyel intikam alma niyetlerinin de kontrol altına alınmasını sağlayabilir; (2) Örgütsel amaç ve hedefleri ön plana çıkaran ve çalışanların birbirlerini mağdur etmeye değil de yaptıkları işe odaklanmalarını sağlayıcı bir kurumsal kültür geliştirilebilir; (3) İşletmede mağdur veya mağdurların intikam almaya niyetlenerek enerjilerini iç çekişmelerle tüketmelerinin önüne geçmek amacıyla intikam almanın olumsuz yönlerinin de işleneceği eğitimler verilebilir.

Bu çalışmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. İlk kısıtı araştırmanın örnekleme oluşturmaktadır. Çalışma bir özel sektör işletmesinde yapılmıştır. Bu durum bulguların diğer işletmeler açısından (örneğin kamu işletmeleri) genellenebilirliği bakımından bir kısıt oluşturmaktadır. Araştırmanın kesitsel olması bir başka kısıt olarak yanıtlayıcıların o anki ruh hali ve içinde buldukları duruma göre değerlendirme yapmalarına ve genel durumu göz ardı etmelerine sebep olmuş olabilir. Bu sorun boylamsal araştırmalarla giderilebilir.

Bundan sonra yapılacak çalışmalarda örgüt kültürünün, çalışma şekillerinin, yönetici kademesindeki çalışanların tutum ve davranışlarından kaynaklı faktörlerin, çalışanların mağduriyet algılamasının intikam niyeti üzerindeki etkisinde farklılıklara sebep olup olmadığı araştırılabilir. Konu, farklı metodolojik (nitel) yaklaşımlarla ele alınarak, ilgili alan yazının derinlik kazanmasına katkıda bulunulabilir.



Kaynakça

- Aksu, G., Eser, M.T. ve Güzeller, C. O. (2017). Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli uygulamaları, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Alparslan, A. M., Çiçek, H., & Soydemir, S. (2015). Birey-örgüt uyumunu güçlendiren öncül: İşyeri arkadaşlığı. Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi, 32, 175-194.
- Aquino, K. (2000). Structural and individual determinants of workplace victimization: The effects of hierarchical status and conflict management style. *Journal of Management*, 26(2), 171-193.
- Aquino, K., & Bradfield, M. (2000). Perceived victimization in the workplace: The role of situational factors and victim characteristics. *Organization Science*, 11(5), 525-537.
- Aquino, K., Grover, S. L., Bradfield, M., & Allen, D. G. (1999). The effects of negative affectivity, hierarchical status, and self-determination on workplace victimization. *Academy of Management Journal*, 42(3), 260-272.
- Aquino, K., & Lamertz, K. (2004). A relational model of workplace victimization: Social roles and patterns of victimization in dyadic relationships. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 1023-1034.
- Aquino, K., & Thau, S. (2009). Workplace victimization: Aggression from the target's perspective. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 717-741.
- Çevik, A. (2013). Mağduriyet psikolojisi ve toplumsal yansımaları. 21. Yüzyılda Sosyal Bilimler(2), 65-84.
- Çoklar, I. (2014). Kişilik özellikleri ile bağışlama eğilimi arasındaki ilişkinin intikam güdüsü ve adalet duygusuna temelinde incelenmesi. Doktora Tezi: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Ankara.
- Frederick, T. J., McCarthy, B., & Hagan, J. (2013). Perceived danger and offending: Exploring the links between violent victimization and street crime. *Violence and Victims*, 28(1), 16-35.



6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 2-3 Kasım Isparta

- Gerlsma, C. & Lugtmeyer V. (2018). Offense Type as Determinant of Revenge and Forgiveness After Victimization: Adolescents' Responses to Injustice and Aggression. *Journal of School Violence*, 17(1), 16-27.
- Kaukiainen, A., Salmivalli, C., Björkqvist, K., Österman, K., Lahtinen, A., Kostamo, A., & Lagerspetz, K. (2001). Overt and covert aggression in work settings in relation to the subjective well-being of employees. *Aggressive Behavior*, 27, 360-371.
- Kram, K. E., & Isabella, L. A. (1985). Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, 28(1), 110-132.
- Lapierre, L. M., Spector, P. E., & Leck, J. D. (2005). Sexual versus nonsexual workplace aggression and victims' overall job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 155-169.
- LeBlanc, M. M., & Kelloway, E. K. (2002). Predictors and outcomes of workplace violence and aggression. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 444-453.
- Nielsen, I.K.& Jex, S.M.& Adams, G.A. (2000) "Development and Validation of Scores On A Two Dimensional Workplace Friendship Scale", *Educational and Psychological Measurement*,No.60,pp. 628-643.
- Özdevecioğlu, M., & Çelik, C. (2009). Örgüt kültürü tipleri itibariyle bireylerin algıladıkları mağduriyet farklılıklarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 95-111.
- Taylor, S. E., Wood, J. V., & Lichtman, R. R. (1983). It could be worse: Selective Evaluation as a response to victimization. *Journal of Social Issues*, 39(2), 19-40.
- Ülbeği, İ. D., Özgen, H., & Özgen, H. (2014). Algılanan mağduriyet ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Güvenirlilik ve geçerlik analizi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2), 101-112.
- Wade, S. H. (1989) "The Development of a Scale to Measure Forgiveness", Unpublished Doctoral Dissertation, Fuller Theological Seminary: California.



6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 2-3 Kasım Isparta

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