



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 9 Sayı: 47 Volume: 9 Issue: 47

Aralık 2016 December 2016

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

ANTRENÖRLERİN İNTİKAM (ÖÇ ALMA) DAVRANIŞLARININ BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

THE ANALYSIS OF REVENGE BEHAVIOURS OF TRAINERS BASED ON CERTIAN VARIABLES

Sevim GÜLLÜ*
Süleyman ŞAHİN**

Öz

Algılanan yanlış bir davranış karşılığında acı çektirmek olarak ifade edilen öç alma kavramı, insanları birçok yönden olumsuz etkileyebilmektedir. Bu nedenle bu kavram kurumlarda çalışan insanlar açısından düşünüldüğünde hem kurum işlerinin işleyişi hem de insanların birbirlerine olan bakış açıları açısından önem taşımaktadır. Bu düşüncelerden hareketle araştırmanın amacı; Bursa ili Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan antrenörlerin öç alma davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesidir. Araştırmanın çalışma grubunu; 23'ü kadın, 63'ü erkek olmak üzere toplam 86 antrenör oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak; Stuckless ve Goranson (1992) tarafından geliştirilen ve Satıcı, Can ve Akın (2012, 2015; akt: Nayir, 2015) tarafından Türkçeye uyarlanan "İntikam Ölçeği" kullanılmıştır. Veriler; betimsel istatistik, t-testi ve ANOVA kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda; verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkeni, kadın ve erkek antrenör arasında anlamlı farklılık olmadığını göstermiştir. Ayrıca, antrenörlerin kadro tipinin öç alma noktasında anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde ise; antrenörlerin affedici olmaktansa intikam eğilimlerinin daha baskın olduğu görülmektedir. En çok katıldıkları ve en az katıldıkları ölçek maddeleri genel itibarıyla örtüşmektedir. Diğer deyişle, antrenörler kendilerine yapılan ve haksızlığa uğradıklarına inandıkları konularda affedici olma taraftarı değildirler, aksine mevzuyu intikam almadan kapatmaya da niyetleri yoktur. Spor ve sporcu ile iç içe olan ve sporculara yol gösterme misyonu taşıyan önemli figürlerden birisi antrenördür. Antrenörlerin öç alma eğilimleri, sporun amaçları ile bağdaşmamaktadır. Bu nedenle sporun temel hedefine ulaşabilmesi ve toplumsal barış, birlik, beraberlik misyonunu yerine getirebilmesi için gerekli zeminin buna uygun hale getirilmesi gerekmektedir. Fair play kavramının her geçen gün daha önem kazandığı son zamanlarda, spordaki önemine vurgu yapılmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, Örgütsel İntikam, Öç Alma, Affetme Eğilimi.

Abstract

The concept of taking revenge, which is defined as persecuting someone owing to a prior wrong-doing, can influence individuals from various sides. Thus, considering its effects on the employees in an institution, the concept is of vital importance for both the functioning within the institution and individuals' perspectives towards each other. In this sense, the aim of this study is to examine the revenge behaviors of trainers working at Provincial Directorate of Youth and Sports Services in Bursa. The sample of the study includes 86 trainers, 23 of whom are females while 63 of whom are males. *The Vengeance Scale*, which was developed by Stuckless and Goranson (1992) and adapted into Turkish by Satıcı, Can and Akın (2012, 2015; cited by Nayir, 2015), was used as the data collection tool for this study. The data was analyzed using descriptive statistics, t-test and ANOVA. The study results suggest a normal distribution across the data. There were no significant differences found between female and male trainers. Additionally, the employment position of trainers was found not to be meaningful in taking revenge. Following the general review of the findings, it was revealed that trainers are more disposed to take revenge rather than to be forgiveness. The most and least agreed scale items generally coincide with each other. In other words, trainers are not inclined to be forgiveness in situations in which they believe that they have been victimized, instead they do not intend to drop the subject without taking revenge. Trainers are in close relationships with sports and sportsmen, and they are one of the important figures providing guidance for sportsmen. The revenge inclinations of trainers do not conflict with the goals of sports. Thus, it is necessary to provide a reasonable and available background so that individuals can benefit from the social peace, solidarity and unity sports provide. The importance of the concept of *fairplay* should be emphasized in sports, which gains significance every passing day.

Keywords: Trainer, Organizational Revenge, Forgiveness.

1. GİRİŞ

Çalışma hayatı modern toplumlarda, kişinin kendini ifade etmesine olanak sağladığı ölçüde, çalışanlar için mutluluk veya tam tersine mutsuzluk kaynağı olabilmektedir. Örgütte güven ve adalet mekanizmalarının doğru işletildiği, örgütsel iletişimin sağlıklı olduğu örgütlerde, çalışanlar da kendilerini daha huzurlu hissetmekte, örgütsel bağlılıkları artmakta dolayısıyla örgüt içinde birbirlerine karşı sağlıklı tepkiler geliştirebilmektedir. Tam tersine, çalışanların kendilerini ifade etmesinin kısıtlandığı, örgütsel adalet ve güven duygularının zayıf olduğu, yöneticilerin çalışanlarının başarılarını görmezden geldiği, onların inisiyatif almalarının önünde katı kurallar olduğu örgütlerde, çalışanlar da buna göre duygu ve düşünce

* İstanbul Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, sevim.gullu@istanbul.edu.tr

** Bursa Gençlik Hizmetleri ve İl Spor Müdürü, ssahin16@gmail.com

geliştirmekte ve bu da olumsuz tepkileri beraberinde getirmektedir. Bu nedenle örgütlerdeki olumsuz davranışlar inceleme ve araştırma konusu olmaktadır.

Olumsuz nitelikli olayların etkisi çalışan yaşamında uzun dönemli yıkıcı sonuçlara yol açabilmektedir. (Tatarlar, 2014:2) İşyerinde görülen olumsuz davranışlar literatürde şu şekilde geçmektedir; intikam (Bies, Tripp, & Kramer, 1997) üretkenlik karşıtı iş davranışları (Fox vd, 2007), örgütsel sapma (Berry vd, 2007) , mobbing (Leymann,1996), misilleme (Skarlicki ve Folger, 1997), işyeri terörü (Neuman ve Baron, 1998), işyerinde şiddet (Rogers, K. A., ve Kelloway, 1997), örgütsel sabotaj (Di Battista, R.A.,1991; Ambrose vd, 2002), antisosyal davranışlar (Giacalone & Greenberg, 1997), umursamazlık (Andersson & Pearson, 1999), örgütsel muhalefet (Özdemir, 2013:113) gibi farklı başlıklar altında incelendiği görülmektedir. Bu olumsuz davranışlara, örgütte algılanan adaletsizlik algısı, hayal kırıklığı, kişinin kendisine nankörlük yapıldığına inanması ve intikam duygusu neden olabilmektedir.

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 çalışanların nasıl davranışlar sergilediği önem taşımaktadır. Öç alma kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde "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. Buna göre öç alma, bireyin kendisine yapılan olumsuz bir davranış karşısında bu davranışı yapan kişiye açtirmek ya da benzer bir olumsuz davranışla karşılık vermek istemesi olarak tanımlanabilir (Nayir, 2016:131). Kişinin kendisine yapılan bir haksızlık ya da kötü bir davranış karşılığında karşısındakine zarar vermek amacıyla yaptığı planlı bir davranış olarak da tanımlanabilir. (Nayir, 2015:1208)

İntikam; iş yavaşlatma, bazı bilgileri saklama, saldırgan bir işi için gereken desteği vermeme, saldırganı aşağılayıcı hareketlerde bulunma, saldırganı küçük düşürme ve utandırma, saldırganı başkalarına kötüleme, ihbar etme ya da saldırganı dava açma gibi değişik şekillerde ortaya çıkabilir. (Tripp vd., 2002; akt:Yılmaz, 2014:92). Diğer taraftan; intikam, duygusal ve davranışsal yoğunluğu nedeniyle, cezalandırma gibi diğer olumsuz karşıtlık türlerinden ayrılır. (Bradfield ve Aquino, 1999:609) İntikam, bireylerin toplumsal olarak değer verilen özelliklere sahip olduklarını ve saygılı davranışları hak ettiklerini göstermenin bir yoludur. (Lawrence ve Robinson, 2007:381)

Ayrıca; intikam isteği, örgütsel adaletsizlik algısı, antisosyal örgütsel iletişim ve davranışlarla ilişkilidir. (Chory ve Waterman, 2009:159) Kişilerarası adalet; hassasiyet, haysiyet ve saygı gibi konularda yetkililerin kişilere nasıl davranıldığı konusundaki algılarını ifade eder. Herhangi bir türde algılanan adaletsizlik üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili olabilir; çünkü haksızlığa uğradığını düşünen çalışanlar, sömürülmeyi önlemek için işbirlikçi davranışlardan kaçınırlar. (Jones, 2009:526) Kendisine kötü davranıldığını ve adaletsizliğe maruz kaldığını düşünen kişide intikam duyguları oluşmaktadır. (Ambrose vd, 2002:952). Diğer taraftan; intikam düşüncesi, depresyon ve düşük yaşam tatmini ile de ilişkilidir. (Ysseldyk vd, 2007; akt: Moreno vd, 2009:360)

Araştırmacılar, örgütsel adaletsizliğe ve güven ihlallerine yönelik davranışları şu şekilde kategorize etmişlerdir: İntikam fantezileri, hiçbir şey yapmama, yüzleşme, kimlik restorasyonu, geri çekilme, kavga ve affetme. (Sommers vd, 2002:208) Örneğin; Giacalone (1990), sabotaj eğilimi içerisinde olan çalışanların örgütün gizli bir düşmanı olduğunu ve bu çalışanların intikam alma, tembellik, misilleme gibi olumsuz davranışların örgüt içerisinde yayılmasına neden olduklarını ifade etmiştir. Navran (1991), misilleme (çalışanın kendine kötü davranıldığı hissine kapılarak öç alma eğilimi içerisinde olması) ve kendini koruma (çalışanların beklentilerinin karşılanmadığı algısına sahip olması) gibi nedenlerden dolayı çalışanların sabotaj eğilimi içerisinde bulduklarını ifade etmiştir. (Crino ve Leap, 1989). (Akt:Atıntaş, 2009:96)

Diğer taraftan, insanlar karşı tarafı veya olayları nasıl algılıyorlarsa o şekilde davranış biçimleri geliştirirler. İşyerinde, haksızlığa veya saldırgan davranışlara maruz kaldığına inanan bir insan ile, böyler hislere sahip olmayan birinin aynı şekilde düşünmesi ve davranmaması normaldir.

Türkiye' de örgütsel intikam-öç alma ile ilgili çalışmaların çok yeni olduğu ve sınırlı düzeyde kaldığı görülmektedir. Bizim çalışmamız, bir kamu kurumu olan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü' nde görev yapan antrenörler üzerinde yapılmıştır. Söz konusu gruba yönelik bu konu ile ilgili başka bir çalışmaya rastlanmadığı için araştırmamızın alanda ilk olması gibi bir önemi vardır.

Antrenörün çok önemli görevleri vardır. Sporcularına spor kurallarını öğreten, onları taktiksel anlamda yetiştiren, onların kıvraklık ve pratiklik kazanmalarını sağlayan kişi antrenördür. Deneyimlerini ve bilgi birikimlerini sporculara aktarırlar, aynı zamanda, takımdaki diğer sporcularla ve rakiplerle iletişim tarzları konusunda yönlendirici olurlar. Her bir sporcunun güçlü ve zayıf yönlerini keşfederek, güçlü taraflarından yararlanmayı, zayıf yönlerini ise geliştirmeyi hedeflerler. Sporcuların takımda birlik ve beraberlik içerisinde çalışması için çaba gösterirler.

Spor alanında antrenörün rolü iyice kurumsallaşmıştır. Tüm büyük takım ve sporcuların arkasında, onların amaç ve tutkularına ulaşmada yardım eden bir antrenör vardır. (Voss, 2000:22) Bir futbol takımı 11 oyuncudan oluşmaktayken, takımın başarıya ulaşmasında yedek oyuncudan doktora, masörden antrenöre kadar farklı uzmanlık bilgisi gerektiren kişiler hep beraber aynı ekip içerisinde görev yaparlar. Dolayısıyla bunların her birinin birbiri ile uyumu çok önemlidir. Böyle bir ekip içerisinde antrenörler, ekibin dinamiğini belirleyen lider kişidir.

Diğer taraftan, antrenörü ile yeterli diyalog kuramayan sporcu, antrenman veya yarışmada bir tür "kendini kanıtama arayışına" girer. Bu arayış onun oyun düzeni içinde yapmaması gereken bir hareketi yapmasına, vermemesi gereken bir pası vermesine, kullanmaması gereken bir topu kullanmasına, girmemesi gereken bir mücadeleye girmesine neden olur. Bu da beraberinde ya takımın genel performansında bir düşmeye, ya da bir yaralanma, sakatlanma ortamının oluşmasına yol açar. Bu diyalogsuzluk tam tersi etki de gösterebilir. Sporcu o anda antrenörüne kızgınlığıyla çok olumlu işler de yapabilir. İdeal bir iyi bir branş bilgisine ve genel kültür bilgisine sahip olmalıdır, ayrıca antrenörün kişisel ve karakter özellikleri yapacağı işe uygun olmalıdır. Bir sporcu ne kadar yetenekli olursa olsun, ne kadar çalışırsa çalışsın kazanmak için bir antrenörün yardımına gereksinim duyar. Antrenörün görevi yalnızca çalıştırmak ya da sporun nasıl yapıldığını göstermekten ibaret değildir. Antrenör, spor bilimcilerinden, spor hekimlerinden ve spor psikologlarından aldığı bilgileri yorumlayıp kendi bilgileri ile karşılaştırdıktan sonra sporcuya aktarır. Ayrıca, antrenör sporcusunun antrenman ortamında, müsabaka esnasında ve sonrasında veya başarı-başarısızlık durumunda neler hissettiğini anlayabilmeli ve kendisini sporcusunun yerine koyabilmelidir. (Karakoç vd, 2011: 322,323,329)

Anlaşılabacağı üzere, bir antrenör sportif başarıda önemli bir misyona sahiptir. Sporcularının motivasyonu, başarısı, takımın birbiriyle uyum içinde çalışması, rakipler ile iletişim gibi konularda sporcuları yönlendirici etkiye sahip kişidir. Davranışları, sözleri, verdiği mesajlar çok önemlidir. Buna göre iletişim tarzı ve davranış biçimi geliştirmelidir.

2. YÖNTEM

Araştırma Grubu

Araştırmamızın çalışma grubunu Bursa Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan 110 antrenör oluşturmaktadır. Bunlardan 86' sına ulaşılmış olup, 23'ü kadın, 63'ü erkektir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama işlemi, "İntikam Ölçeği" ve araştırmacılar tarafından oluşturulan "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Stuckless ve Goranson (1992) tarafından geliştirilen ve Satıcı, Can ve Akın (2012; 2015) tarafından Türkçeye uyarlanan ve 20 maddeden oluşan "İntikam Ölçeği" (Nayir,2015) kullanılmıştır. Ölçek yedili likert dereceleme şeklinde (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Biraz Katılmıyorum , (4) Kararsızım, (5) Biraz Katılıyorum, (6) Katılıyorum, (7) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde puanlanmaktadır.

Verilerin Toplanması

Ölçek, çalışanların iş saati içerisinde ve gönüllü katılım ilkesi çerçevesinde uygulanmıştır. Personelden toplanan ölçek formları, eksik ve hatalı olanlar incelendikten sonra değerlendirilmek üzere bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin normallik varsayımı sağlayıp sağlamadığına bakılmıştır. Analiz edilen verilerin Çarpıklık ve basıklık değerleri, normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle veriler; betimsel istatistik, bağımsız iki grup için t-testi ve ANOVA kullanılarak analiz edilmiştir.

3. BULGULAR

Tablo1. Ölçek puan dağılımı

	N	Min.	Max.	Ort.	Ss.	Skewness	Kurtosis
Öç alma	86	20,00	119,00	50,09	14,49	,732	1,606

Araştırma kapsamındaki katılımcıların, Öç Alma Ölçeği' nden aldıkları puanların aritmetik ortalaması 50,09; Ss 0,46; Çarpıklık ve Basıklık katsayıları incelendiğinde de katılımcılardan toplanan verilerin normal bir dağılıma sahip olduğu görülmektedir (Tablo 1).

Tablo 2. Antrenörlerin Öç Alma Davranışına İlişkin Görüşleri

	n	Min.	Max.	Ort.	Ss.
Bana yanlış yapan birinden öç almak için zamanımı harcamaya veya çaba sarf etmeye değmez	86	1,00	4,00	1,7558	,85317
Beni inciten insanlardan bunun acısını çıkartmak benim için önemlidir	86	1,00	7,00	2,6047	1,61084
Beni inciten herhangi birinin hesabını görmeye çalışırım	86	1,00	7,00	2,6279	1,68765

İntikam peşinde koşmamak her zaman daha iyidir.	86	1,00	78,00	2,6395	8,27031
"Bırak geçmiş geçmişte kalsın" sözü yaşam felsefemdir	86	1,00	4,00	2,0698	,93041
Biri seni incitirse bunun karşılığını ona ödetmek yanlış değildir	86	1,00	7,00	2,9419	1,71055
Biri beni çok sınırlendirdiğinde sadece kızmakla yetinmem bunun acısını ondan çıkarırım	86	1,00	7,00	2,5930	1,52915
Beni incitenleri affetmeyi daha kolay buluyorum	86	1,00	4,00	2,3372	1,00130
Kinci biri değilim	86	1,00	4,00	2,0465	,95680
"Göze göz dişe diş" deyişine inanırım	86	1,00	7,00	3,2907	1,80761
İntikam ahlaki olarak yanlıştır	86	1,00	4,00	2,0349	1,06768
Eğer biri beni belaya bulaştırırsa, onları bir şekilde buna pişman ederim	86	1,00	7,00	3,5233	1,84536
Eğer haksızlığa uğramışsam intikamımı almadan duramam	86	1,00	7,00	3,0349	1,66237
Onurlu biri olmak, seni inciten birinden bunun intikamını almayı gerektirir.	86	1,00	6,00	2,5930	1,49806
Genellikle merhamet göstermek intikam almaktan daha iyidir.	86	1,00	4,00	2,0349	1,03410
Beni kızdıran kim olursa olsun, bunun cezasını çekmeyi hak etmiştir.	86	1,00	6,00	3,0116	1,57551
"Sana taş atana gül atmak" her zaman daha iyidir	86	1,00	4,00	2,3023	1,04115
İntikam alma isteği beni utandırır	86	1,00	4,00	2,4070	,99856
Öç almak zevklidir	86	1,00	7,00	2,3140	1,49715
İntikam almak için ısrar eden insanlar tiksinti vericidir	86	1,00	4,00	1,9186	,92310

Tablo 2 incelendiğinde antrenörlerin görüşlerinin aritmetik ortalamasının $X = 1,7558$ ile $X = 3,5233$ arasında değiştiği görülmektedir. Antrenörlerin en çok katıldığı ilk üç maddenin "Eğer biri beni belaya bulaştırırsa, onları bir şekilde buna pişman ederim" ($X = 3,5233$), "Göze göz dişe diş" deyişine inanırım" ($X = 3,2907$) ve "Eğer haksızlığa uğramışsam intikamımı almadan duramam" ($X = 3,0349$) maddeleri olduğu görülmektedir. En az katıldıkları maddeler ise "Bana yanlış yapan birinden öç almak için zamanımı harcamaya veya çaba sarf etmeye değmez" ($X=1,7558$), "İntikam almak için ısrar eden insanlar tiksinti vericidir" ($X=1,9186$), "İntikam ahlaki olarak yanlıştır" ($X=2,0349$), "Genellikle merhamet göstermek intikam almaktan daha iyidir" ($X=2,0349$) olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Cinsiyet değişkeni t-testi sonucu

	Cinsiyet	N	Ort.	Ss.	t	p
Öç alma	Kadın	23	49,43	14,91	-,210	,834
	Erkek	63	50,33	18,45		

Katılımcıların Öç Alma Ölçeği'nden aldıkları puanlar, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır (t öç alma= -,210; $p = ,834 > 0,5$). Ancak erkek personel ortalama puanları, kadın personel ortalama puanlarından yüksektir. (Tablo 3)

Tablo 4. Medeni durum değişkeni t-testi sonucu

	Medeni durum	N	Ort.	Ss.	t	p
Öç alma	Bekâr	16	50,68	16,90	,150	,881
	Evli	70	49,95	17,74		

Katılımcıların Öç Alma Ölçeği'nden aldıkları puanlar, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır (t öç alma= ,150; $p = ,881 > 0,5$). Ancak, bekâr personel ortalama puanları, evli personel ortalama puanlarından yüksektir. (Tablo 4)

Tablo 5. Öğrenim düzeyi ANOVA testi sonucu

	N	Ort.	Ss.	F	p
Öç alma					
Lise	10	50,60	20,52	,012	,988
Ön lisans	2	48,50	,707		
Üniversite	74	50,06	17,44		

Katılımcıların Öç Alma Ölçeği'nden aldıkları puanlar, öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır (F öç alma= ,012; $p = ,988 > 0,05$). Fakat öğrenim durumu lise olan personel ortalama puanları, öğrenim durumu ön lisans ve üniversite olan personelininkinden yüksektir. (Tablo 5)

Tablo 6. Kadro statüsü değişkeni ANOVA testi sonucu

Öç alma	N	Ort.	Ss.	F	p
Kadrolu	43	51,31	18,91		
Sözleşmeli	8	39,12	12,41	1,765	,177
Hizmet alımı	35	51,13	16,13		

Öç Alma Ölçeği'nden alınan puanlara bakıldığında, kadro statüsü değişkeninde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (F ölç alma=1,765; p= ,177>0,05). Fakat kadro tipi kadrolu olanların ortalama puanları, kadro tipi sözleşmeli ve hizmet alımı olan personelininkinden daha yüksektir. (Tablo 6)

4. TARTIŞMA

Antrenörlerden toplanan veriler analize tabi tutulmuş ve elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle de, veriler parametrik testlerle analiz edilmiştir. Cinsiyet değişkeni t-testi sonucu, kadın ve erkek antrenörler arasında istatistiki açıdan herhangi bir farklılık tespit edilememiştir. Bu bulgu ile, kadın ve erkek antrenörlerin başkalarından ölç alma noktasında benzer eğilim gösterdiğini söyleyebiliriz.

Medeni durum değişkeni t-testi, antrenörlerin evli veya bekâr olmalarının ölç alma kavramı üzerinde etkili olmadığını göstermiştir. Bu sonuç, medeni durumun ölç almayı etkilemediğini göstermektedir. Antrenörlerin öğrenim düzeyleri üzerinde etkili olmadığı ANOVA testi ile sınıanmıştır. Farklı öğrenim düzeyine sahip antrenörler arasında manidar bir fark bulunamamış olsa da, lise öğrenim derecesine sahip antrenörlerin ölç alma ortalamaları daha yüksek çıkmıştır. Kadro statüsü değişkeninin de katılımcılar açısından etkili olmadığı tespit edilmiştir. Antrenörlerin kadrolu veya sözleşmeli olmaları, ölç alma kavramı üzerinde etkili değildir.

Katılımcıların "göze göz diş diş" deyişine inanırım", "eğer haksızlığa uğramışsam intikamımı almadan duramam", "beni kızdıran kim olursa olsun, bunun cezasını çekmeyi hak etmiştir", "eğer biri beni belaya buluşturursa, onları bir şekilde buna pişman ederim", "biri seni incitirse bunun karşılığını ona ödetmek yanlış değildir", "biri beni çok sinirlendirdiğinde sadece kızmakla yetinmem bunun acısını ondan çıkarırım", "beni inciten herhangi birinin hesabını görmeye çalışırım" maddelerine daha çok katılım göstermeleri intikam eğilimlerinin olduğunu göstermektedir.

Diğer taraftan; antrenörlerin "bana yanlış yapan birinden ölç almak için zamanımı harcamaya veya çaba sarf etmeye değmez", "intikam ahlaki olarak yanlıştır", "genellikle merhamet göstermek intikam almaktan daha iyidir", "Kinci biri değilim", "intikam almak için ısrar eden insanlar tiksinti vericidir", "bırak geçmiş geçmişte kalsın sözü yaşam felsefemdir" maddelerine daha az katılmaları ise, affetme eğilimlerinin düşük olduğunu göstermektedir.

Bu verilerden hareketle; antrenörlerin affedici olmaktansa intikam duygularının daha baskın olduğu görülmektedir. Diğer deyişle, antrenörler kendilerine yapılan ve haksızlığa uğradıklarına inandıkları konularda affedici olma taraftarı değildirler, aksine mevzuyu intikam almadan kapatmaya da niyetleri yoktur. Spor ve sporcu ile iç içe olan ve sporculara yol gösterme misyonu taşıyan antrenörlerin bu duygulara sahip olması, sporun amaçları ile bağdaşmamaktadır ve fair play anlayışına ters düşmektedir.

Ülkemizde, antrenörlerin intikam duygularını ölçmeye yönelik araştırmaya rastlanılmamıştır. Ancak; benzer çalışmalardan örnekler şu şekildedir;

Nayir (2015)'in öğretmenlerin ölç alma davranışlarına ilişkin araştırmasına göre; öğretmen adaylarının, her ne kadar affetmeyi daha kolay bulsa da ölç alma duygusuna katıldıkları görülmektedir. Buna göre öğretmen adayları kendilerine zarar veren birini, bir şekilde pişman edeceklerini belirtmekte ve "göze göz diş diş" deyimine katılmaktadırlar. Diğer bir deyişle, öğretmen adayları ölç alma davranışını benimsemektedir. Ancak ölç alma duygusuyla hareket etmek, bu etkileşime zarar verebilir. Başka bir deyişle öğretmenin hoşgörülü ve affedici olması beklenir. Antrenörlük gibi bireyleri yönlendirebilme, eğitime, yetiştirme misyonu olan bir meslek olan öğretmenler üzerinde yapılan bu araştırma sonuçları itibarıyla bizim araştırmamızla benzerlik göstermektedir.

Bir başka eğitimci grupta, öğretim elemanları üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Akademisyenlerin yaşadıkları ve gözledikleri intikamın etkilerine ilişkin algılarını ve intikam yönetimine ilişkin görüşlerini ortaya koyma amaçlı olan bu araştırmanın sonucuna göre intikam eğilimi, bizim araştırmamıza benzer şekilde yüksek çıkmıştır. Buna göre; üniversitelerde örgütsel intikam sürecindeki öğretim elemanları arasındaki iletişimi uzlaşma lehine çözecek örgütsel yapılar oluşturulması, örgütsel intikam sürecinde öğretim elemanlarının yaşadığı ruhsal tablolara profesyonel desteğin örgüt tarafından programlı olarak verilmesi, sadece akademik personel seçiminde değil yönetici seçim ve atamalarında da intikamcı kişilik özelliklerinin dikkate alınması, rektör seçiminin örgütsel intikamı ortadan kaldıracak bir yapıya dönüştürülmesi, asistanlık sürecinin örgütsel intikamı tetiklemeyecek bir yapıya dönüştürülmesi, özellikle yardımcı doçent atamalarında ve doçentlik sınavlarında adil, yeterliliğe dayalı ve informal süreçleri etkin olmaktan çıkaracak bir sistem oluşturulması, öğretim elemanlarının örgütsel sadakat ve vatandaşlığını artıracak çalışmalar yapılması önerilmektedir. (Şener ve Erdem, 2014)

Öğretmenler ile ilgili örgütsel ölç alma ölçeği geliştirmeye yönelik bir araştırmanın sonuçlarına göre, cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenleri, ölç alma eğilimi üzerinde herhangi bir etkiye sahip değildir. (Nayir, 2016:131) Bu yönüyle bu araştırma, bizim araştırmamız ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca, öğretmenlerin görüşleri kıdem değişkenine göre incelendiğinde kıdemi 10-19 yıl arası olan öğretmenlerin ölç alma duygusu hissettiklerinde daha fazla davranışsal tepki verdikleri görülmüştür.

Turizm işletmelerinde yapılan ve algılanan mağduriyetin affetme eğilimi ve intikam niyeti üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlayan bir araştırmanın sonuçlarına göre algılanan mağduriyet düzeyi yaşa, eğitim düzeyine, çalışılan bölüme ve bir üst yöneticinin cinsiyetine göre farklılık göstermemektedir. Ancak kadın çalışanlar, erkek çalışanlara oranla daha fazla intikam niyetindedirler. Mağduriyet algısındaki artış intikam niyetinde pozitif yönlü bir etkiye sahipken, affetme eğilimi üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir. (Yılmaz, 2014:102) Nayir (2015)' in araştırmasında ise erkek katılımcılar, kadın katılımcılara göre daha yüksek oranda görüş bildirmişlerdir, diğer bir deyişle erkek katılımcılar ölç almaya daha eğilimlidirler.

Kayseri ve Yalova' da 290 kamu ve özel sektör kurumlarına, örgütlerde intikam niyeti ve affetme eğiliminin çalışanların ruh sağlığı üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik bir araştırmaya göre; demografik özellikler itibarıyla intikam niyeti, affetme eğilimi ve ruh sağlığı arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığı değerlendirilmiştir. Yapılan analizlerde, cinsiyet, yönetici cinsiyeti, eğitim düzeyi itibarıyla affetme eğilimi, intikam niyeti ve ruh sağlıkları arasında anlamlı farklılıklar çıkmamıştır. Bu yönüyle bizim çalışmamızla benzerlik göstermektedir. Diğer taraftan, evlilerin anlamlı bir şekilde bekârlardan daha yüksek oranda affetme eğiliminde oldukları görülmüştür. Bunun sebebi, aile hayatının beraberinde getirdiği sorumluluklar, hoşgörü, paylaşım ve sadakat olabilir. (Akın vd, 2012:92)

Diğer taraftan; Tatarlar ve Çangarlı (2014)' ya göre; konuya genellikle çalışan tarafından yaklaşmış, gücün yönetiminde olduğu varsayımıyla, sadece çalışanın adaletsizliğe uğrayabileceği ve dolayısıyla intikam güdüsü ile hareket edeceği düşünülmüştür. Hâlbuki söz konusu olumsuz duygular yöneticiler tarafından da çalışana karşı hissedilebilir; yönetici duygusal anlamda bir haksızlıkla veya nankörlükle karşılaştığı algısıyla intikam niyeti geliştirebilir. Yazında bu konuyla ilgili boşluk ve konunun kavramsallaştırılarak, iş yaşamında neden ve sonuçlarıyla, hem yöneticiler hem de çalışanlar tarafından incelenmesinin sağlayacağı teorik ve uygulama katkısı göz önüne alınarak, intikam kavramına odaklanılması amaçlanmıştır. İntikam duygusunun insanın temelinden gelen bir duygu olduğu ve özel hayatın dışında iş yaşamında da yer kaplamasının kaçınılmaz olduğu görülmüştür. Kişiler her ne kadar inkâr etse de intikam duygusu onların iş yaşamında bazı hareketlerini gerçekleştirmede etkili olmaktadır. İntikam yalnızca tek taraflı gerçekleşen veya oluşan bir algı değildir, çift yönlülüğü mevcuttur ve iş yaşamında uygulamaya dönüşebilir, uygulamaya dönmediği durumlarda ise bireyin içinde barınmaktadır.

Akın (2012) ın örgütlerde intikam niyeti ve affetme eğiliminin çalışanların ruh sağlığı üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik araştırmasının sonuçlarından birisi intikam niyetinin bireyin ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebileceği şeklinde çıkmıştır. İntikam alan bireylerin rahatlayacağı düşünülebilse de elde edilen sonuçlar bunun tersini göstermektedir. İntikam niyetinde olmak, intikam peşinde koşmak bireyin olumsuzluklara odaklanmasına sebep olabilir ve bu durumda kişi kendini olumsuz düşünmekten kurtaramayabilir. Bu yüzden de ruh sağlığı bu durumdan olumsuz etkilenebilir ve birey kendini kötü hissedebilir. Dolayısıyla, mağdur edildiklerini düşünen bireyler bu mağduriyetlerini başkalarını mağdur ederek gidermeye çalışırlarsa ruh sağlıkları bozulabilir. Çünkü kendine yapılanların benzerlerini yapmak için fırsat kollamak bireyler açısından rahatsızlık verici bir durumdur. İntikam niyetinin intikama dönüşmeyerek uzaması, bireyde çok daha derin ruhsal bozukluklar oluşturabilir. Örgütlerde intikam niyetinin ruh sağlığı üzerindeki etkisine ilişkin az sayıda araştırma olduğundan, bu araştırmada elde edilen sonuçlar literatüre katkı sağlayabilir. Ayrıca affetme eğilimi ile intikam niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların affetme eğilimleri arttıkça intikam alma niyetleri azalmaktadır. Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, affetme eğiliminde olmanın, barış yanlısı olmanın veya hoşgörülü olmanın bireylerin ruh sağlığını olumlu yönde etkileyebilen, intikam niyetinde olmanın ve intikam peşinde koşmanın ise ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilen faktörler olduğu görülmektedir. (Akın vd, 2012:91)

İntikam duygusuna öfke ve düşmanlık eşlik eder, öyle ki koroner kalp rahatsızlığı yaratma gibi bireyin sağlığını etkileyecek boyutları olabilmektedir. (Little vd, 2007:247) Şükretmenin affetme ve ölç alma arasındaki aracılık rolünü inceleyen bir araştırmanın sonuçları; pozitif karakter özelliklerinin önemine vurgu yapmıştır. Kişi olumlu duygular geliştirebildiği ölçüde ölç alma eğiliminden uzaklaşmakta affetmeye yakın olmaktadır. (Satıcı vd, 2014:162)

Affetme, sadece öfke ve intikam gibi olumsuz duygulardan vazgeçme değildir. Bu olumsuz duygulardan vazgeçmenin yanı sıra affetme sürecinin tamamlanması için suçluya karşı olumlu duyguların beslenmesi ve ilişkilerin düzelebileceğine dair bir ümidin olması ve canlı tutulması da gereklidir. (Ayten, 2009:114) Yapılan bir araştırmaya göre; öfke hatıraları ve intikam düşünceleri affedilme ile ilişkilidir. Ayrıca,

kendilerini zor affeden bireyler, kızgın hatıralarla yaşamaya devam ederler. Uzun zaman önce yaşanmış olaylar üzerinde sürekli düşünerek hala öfke duyan bireylerin, diğer deyişle bunu takıntı haline getirenlerin, kendileri ve yaptıkları hatalara yönelik olarak da bu şekilde yaklaşım gösterdikleri görülmektedir. (Barber vd, 2005:260)

Affeden kişi hem kendi iç dünyası hem de karşıdaki kişiye şans verme açısından olumlu bir yaklaşım sergileme huzuruna erişecektir. Yaşadığımız coğrafya ve sahip olduğumuz kültür affetmenin önemli bir erdem olduğunu vurgulayan nice örneklerle doludur. Birçok düşünür ve fikir adamı affetmenin öneminden bahsetmişler ve affetmeyi önemli insani bir davranış olarak ele almışlardır. Örgütsel açıdan ele alındığında ise affetme, işletme içerisindeki huzur ve çatışmaların önlenmesi açısından önemli bir davranış biçimi olarak düşünülebilir. Affeden yönetici karşıdaki kişiye bir şans vermekle birlikte ona sorumluluk da yüklemiş olacaktır. Affetme kültürünün örgütte yerleşmiş olmasının örgütsel bağlılığın artmasına, kişilerarası ilişkilerde samimi davranışlara ve örgütsel performansın artmasına katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca affetme kültürü sayesinde; sinizm, intikam duygusu gibi olumsuz örgütsel davranış şekillerinin de azalacağı düşünülmektedir. (Şener ve Çetinkaya, 2015:36)

Örgütler, adalet, özerklik ve çalışanların hisleri üzerinde düşünmeli ve iş ile insan kaynakları sistemlerinin tasarımına dahil edilmelidir. (Fox vd, 2001:306) Hung' a göre ise, çalışanların intikam güdülerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına neden olmaması için, işe alırken düşük intikam eğilimi olan kişiler tercih edilmelidir. Ayrıca, çalışanların intikam niyetini azaltmak için onlara stres yönetimi, çatışma yönetimi ve etik ile ilgili eğitimler verilmelidir. (Hung vd, 2009:267)

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Antrenörler sporcuları dışarıdan gözlemleyip onların eksiklerini, zayıf yanlarını tespit ederek onları yönlendirirler, psikolojik olarak karşılaşmaya hazır duruma getirirler. Aynı zamanda sporcularının rakiplerinin taktiklerini analiz ederek onları yetiştirirler. (Genç, 1998:41) Müsabaka sonrası da antrenörün davranışı çok önemlidir. Hele sporcu yenilmişse daha dikkatli olunmalıdır, istenmeyen bir konuşma ya da davranış sporcunun morali, isteği ve hırsı üzerinde olumsuz etki bırakır. Yenilgiden sonra bir süre sporcuyla yalnız bırakmalı, sporcu kendisini toplayınca değerlendirme yapılmalıdır. Kaybedilen bir müsabaka sonrasında usta bir antrenör sporcunun psikolojik durumuna göre nasıl davranacağını sınırlarını kolayca belirler. Arkadaş grubu önünde sporcu ile alay etme, onun gururunu kırarak şekilde eleştiride bulunma bazen sporcunun kaybedilmesine sebep olabilir. Bu sebeple her yarışma sonrasında bir toplantı yapıp başarı ya da başarısızlığın nedenlerini sporcu ve antrenörün birlikte tartışmaları çok yararlı olabilir. (Karakoç vd, 2011:330) Gol kaçıdığı zaman kendini yerden yere atan veya maçtan sonra hatalı oyuncusunu suçlayan antrenöre, futbolcularının saygı duyması kolay değildir. (Baltaş, 2001:47)

İntikam güdüsüyle hareket eden bir antrenör; sporcusunu kadro dışı bırakma, yedeğe çıkarma gibi davranışlarda bulunabilir. Sporcu da haksızlığa uğradığını düşünerek, tepki olarak öç alma eğilimi geliştirebilir. Bu şekilde davranan bir sporcu, örneğin bir takım oyununda, takımının başarısızlığa uğramasına bile neden olabilir. Vermesi gereken pası vermeyerek, takımının galibiyetinin önüne geçebilir. Bunun da sporun diğer paydaşları olan seyirciye ve topluma yansımaları olumsuz olacaktır. Böyle bir durumun, sporda şiddeti körükleyebilecek bir zemin hazırlama ihtimali yüksektir. Kondisyoner, masör, psikolog gibi diğer çalışanlar da böyle bir kısırdöngüde negatif atmosferden etkilenerek iyi performans sergileyemeyebilirler. Üç dört antrenörün aynı maçta görev yaptığı durumlarda, antrenörlerin birbirlerine karşı besledikleri öç alma davranışları takım içerisinde kutuplaşmalara neden olabilecektir.

Sonuç olarak; hayatın her alanında çok önemli olan fair play yaklaşımını sporda da ön planda tutmak gerekir. Fair play kavramının temelinde, hoşgörü; sevgi, saygı, tahammül ve sabır göstermek, insanlara anlayış ile yaklaşmak yatar. Hoşgörünün eksik olduğu her yerde çatışmalar, kavgalar, huzursuzluklar ve etik dışı davranışlar olmaktadır. Son zamanlarda ara sıra unutulmuş "hoşgörü" kavramı aslında Anadolu topraklarında eski zamanlardan beri var olan ve önemli şair, yazar ve düşünürlerince de vurgulanan bir kavramdır. (Güllü, 2015:166) Bu kavramın anlamını unutmamalı, spor alanında da gerek antrenörler gerek sporcular gerekse diğer tüm paydaşlara bu kavramın özümsemesi ve benimsenmesi sağlanmalıdır. Arıpınar ve Donuk (2011:100) ' a göre antrenörün en önemli görevi, oyuncularına iyi huy ve davranışları kazandırabilmektir. Antrenör, her türlü davranış ve söylemlerinde fair play ruhunu ön plana çıkarmak zorundadır. Sporcularına adil davranmak zorundadır.

İntikam duygusu, bir örgütte çalışanları ve örgütü etkileyecek boyutlara ulaşabilir. Öç alma davranışına yatkın birey, bu saik ile hem diğer çalışanlara hem de kurumdaki birtakım yapılara zarar verebilir. Örgütsel iletişim, örgütsel güven, adalet, bağlılık, sadakat gibi birçok mekanizma etkilenebileceği için örgütler bu konuda gereken önlemleri almalıdırlar. İntikam/öç alma güdüsünün tetikleyici olan olayları tespit etmek ve bunların önüne geçebilmek örgütlerin hedefleri arasında yer almalıdır.

KAYNAKÇA

- ARIPINAR, Erdoğan ve Donuk, Bilge (2011). *Spor Yönetimi Ve Organizasyonlarına Etik Yaklaşımlar: Fair Play*. İstanbul:Ötüken Neşriyat A.Ş.
- AKIN, Mahmut; Özdevecioğlu, Mahmut ve Ünlü, Onur (2012). "Örgütlerde İntikam Niyeti Ve Affetme Eğiliminin Çalışanların Ruh Sağlıkları İle İlişkisi", *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 77-97.
- ALTINTAŞ, Füsün Çınar (2009). "Kişiliğin Algılanan Örgütsel Sabotaj Davranışları Üzerindeki Etkisi", *H.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1): 95-111.
- AMBROSE, Maureen; Seabright, Mark A., and Schminke, Marshall (2002). "Sabotage İn The Workplace: The Role Of Organizational İnjustice", *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 89(1), 947-965.
- ANDERSSON, Lynne M., and Pearson, Christine (1999). "Tit For Tat. The Spiraling Effect Of İncivilityin The Workplace", *Academy Of Management Review*, 24, 452-472.
- AYTEN, Ali (2009). "Affedicilik Ve Din: Affetme Eğilimi Ve Dindarlıkla İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Araştırma", *M.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt. 37,Sayı: 2009/2, 111-128.
- BALTAŞ, Acar (2001). *Ekip Çalışması ve Liderlik*, İstanbul:Remzi Yayınevi, 2. Basım.
- BARBER, Louise; Maltby, John and Macaskill, Ann (2005). "Angry Memories And Thoughts Of Revenge: The Relationship Between Forgiveness And Anger Rumination", *Personality And Individual Differences*, 39(2), 253-262.
- BERRY, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). "Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, And Their Common Correlates: A Review And Meta-Analysis", *Journal Of Applied Psychology*, 92(2), 410.
- BIES, R. J., Tripp, T. M., & Kramer, R. M (1997). *At The Breaking Point: Cognitive And Social Dynamics Of Revenge İn Organizations*. In R. A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial Behavior İn Organizations* (Pp. 18-36). Thousand Oaks, Ca: Sage
- BRADFİELD, Murray and Aquino, Karl (1999). "The Effects Of Blame Attributions And Offender Likableness On Forgiveness And Revenge İn The Workplace", *Journal Of Management*, 25(5), 607-631.
- CHORY, Rebecca M. and Kingsley Westerman, Catherine Y (2009). "Feedback And Fairness: The Relationship Between Negative Performance Feedback And Organizational Justice". *Western Journal Of Communication*, 73(2), 157-181.
- CRİNO, M.D. and T.L. Leap(1989) "What HR Managers must Know about Employee Sabotage", *Personnel*, 5(2), 31-38.
- Dİ BATTİSTA, Ron A (1991). "Creating New Approaches To Recognize And Deter Sabotage" *Public Personnel Management*, 20(3), 347-352.
- FOX, Suzy; Spector, Paul E, and Miles, Don (2001). "Counterproductive Work Behavior (CWB) İn Response To Job Stressors And Organizational Justice: Some Mediator And Moderator Tests For Autonomy And Emotions", *Journal Of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309.
- FOX, Suzy; Spector, Paul E.; Goh, Angeline and Bruursema, Kari (2007). "Does Your Coworker Know What You're Doing? Convergence Of Self-And Peer-Reports Of Counterproductive Work Behavior", *International Journal Of Stress Management*, 14(1), 41.
- GENÇ, D.A. (1998). *Spor Hukuku*, İstanbul:Alfa Yayınları.
- GIACOLANE, Robert A (1990) "Employee Sabotage: The Enemy Within", *Supervisory Management*, 35(4), 6-7.
- GIACALONE, Robert A., & Greenberg, Jerald (1997). *Antisocial Behavior İn Organizations*. Thousand Oaks, Ca: Sage
- GÜLLÜ, Sevim. (2015). *The Universities Fair Play Roadshow: A Project by the Fair Play Commission of the National Olympic Committee of Turkey. Joint Fair Play Congress of the European Fair Play Movement and the International Fair Play Committee*. Proceedings Book. Baku, Azerbaijan.
- HUNG, Tsang-Kai; Chi, Nai-Wen and Lu, Wan-Lin (2009). "Exploring The Relationships Between Perceived Coworker Loafing And Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Role Of A Revenge Motive", *Journal Of Business And Psychology*, 24(3), 257-270.
- JONES, D. A. (2009). Getting Even With One's Supervisor And One's Organization: Relationships Among Types Of İnjustice, Desires For Revenge, And Counterproductive Work Behaviors. *Journal Of Organizational Behavior*, 30(4), 525-542.
- KARAKOÇ, Önder; Yüksek, Selami; Aydın, Ali Dursun; Karakoç, Berna; Yetiş, Ümit; ve Baydil, Bilgehan (2011). "Milli Takım Düzeyindeki Erkek Judocuların Kulüp Antrenörlerinde Gözlemledikleri Etik Dışı Davranışlar", *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19 (1):321-332.
- LAWRENCE, Thomas; B. and Robinson, Sandra L (2007). "Ain't Misbehavin: Workplace Deviance As Organizational Resistance", *Journal Of Management*, 33(3), 378-394.
- LEYMANN, H. (1996). "The Content And Development Of Mobbing At Work", *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- LİTTLE, Laura. M.; Simmons, Bret L., ve Nelson, Debra L. (2007). "Health Among Leaders: Positive And Negative Affect, Engagement And Burnout, Forgiveness And Revenge", *Journal Of Management Studies*, 44(2), 243-260.
- MORENO-JİMÉNEZ, B.; Rodríguez-Muñoz, A.; Pastor, J. C., Sanz-Vergel, A. I., and Garrosa, E. (2009). "The Moderating Effects Of Psychological Detachment And Thoughts Of Revenge İn Workplace Bullying", *Personality And Individual Differences*, 46(3), 359-364.
- NAVRAN, F. J. (1991) "Silent Saboteurs", *Executive Excellence*, 8(4), 11-13.
- NAYİR, K. Funda (2015). "Öğretmen Adaylarının Öç Alma Davranışına İlişkin Görüşleri", *International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic*. 10(11):1205-1216.
- NAYİR, K. Funda (2016). "Developing Organizational Revenge Scale And Examining Teachers' Opinions About Organizational Revenge", *International Online Journal Of Educational Sciences*, 8(3).
- NEUMAN, Joel H., and Baron, Robert A (1998). "Workplace Violence And Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, And Preferred Targets", *Journal Of Management*, 24(3), 391-419.
- ÖZDEMİR, Murat (2013). "Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri (Ankara İli Örneği)", *Eğitim Ve Bilim*, 38(168). 113-128.
- ROGERS, K. A., & Kelloway, E. K. (1997). "Violence At Work: Personal And Organizational Outcomes", *Journal Of Occupational Health Psychology*, 2(1), 63.
- SATICI, Seydi Ahmet; Can, Gürhan ve Akın, Ahmet (2012). *The Vengeance Scale: The Validity And Reliability Of Turkish Version*, International Counseling And Education Conference, 3-5 Mayıs, İstanbul, Türkiye.
- SATICI, Seydi Ahmet; Can, Gürhan ve Akın, Ahmet (2015). "İntikam Ölçeği: Türkçeye Uyarlama Çalışması", *Anatolian Journal Of Psychiatry*, 16 (Special Issue.1), 36-43
- SATICI, Seydi Ahmet, Uysal, Recep and Akın, Ahmet (2014). "Forgiveness And Vengeance: The Mediating Role Of Gratitude", *Psychological Reports*, 114(1):157-168.
- SKARLİCKİ, Daniel P. and Folger, Robert (1997). "Retaliation İn The Workplace: The Roles Of Distributive, Procedural, And Interactional Justice", *Journal Of Applied Psychology*, 82(3), 434.

- SOMMERS, Jennifer A.; Schell, Terry L., and Vodanovich, Stephen J. (2002). "Developing A Measure Of Individual Differences İn Organizational Revenge", *Journal Of Business And Psychology*, 17(2), 207-222.
- STUCKLESS, N. Ve Goranson, R. (1992). "The Vengeance Scale: Development Of A Measure Of Attitudes Toward Revenge", *Journal Of Social Behavior And Personality*, 7, 25 - 42
- ŞENER, Emine ve Çetinkaya, Ferhat (2015). "Bir Liderlik Özelliđi Olarak Affetme Ve Örgütsel Düzeyde Etkileri Üzerine Bir İnceleme", *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 7(4): 24-42.
- ŞENER, Emine ve Erdem, Ramazan (2014). *Akademik Örgütlerde İntikamın Şekil Ve Belirleyicilerine İlişkin Nitel Bir Çalışma*, 22. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs. Konya
- TATARLAR, Ceren ve Güneri- Çangarlı, Burcu (2014). *Madalyonun İki Yüzü: Örgütsel İntikam Davranışlarında Yöneten Ve Yönetilen*, 22. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, 22- 24 Mayıs, Konya.
- TRİPP, Thomas M., Bies, Robert J. and Aquino, Karl (2002) "Poetic Justice or Petty Jealousy? The Aesthetics of Revenge", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, pp. 966-984.
- VOSS, T. (2000). *Lider Yöneticilik*, (Çeviren: Mehmet Zaman), İstanbul:Hayat Yayınevi.
- YILMAZ, Ö. Devrim (2014). "Algılanan Mağduriyetin Affetme Eğilimi Ve İntikam Niyeti Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma" *Akü İİBF Dergisi* - Cilt: XVI Sayı: 1:87-105.
- YSSELDYK, Ranete; Matheson, Kimberly and Anisman, Hymie (2007). "Rumination: Bridging A Gap Between Forgivingness, Vengefulness, And Psychological Health", *Personality And Individual Differences*, 42, 1573-1584.