

ÖRGÜTSEL İNTİKAM VE ÖRGÜTSEL NOSTALJİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

A Research About The Relationship Between Organizational Revenge And Organizational Nostalgia

Bilim Uzmanı. Metin DEMİRKAYA

mtndemirkaya@gmail.com, KÜTAHYA/TÜRKİYE

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2880-0117>

Doç. Dr. Hakan KARA

Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya Sosoyal Bilimler MYO, hakan.kara@dpu.edu.tr, KÜTAHYA/TÜRKİYE

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9480-4904>

ÖZET

Bu araştırma, örgütsel intikamın örgütsel nostaljinin üzerinde ne derece etkili olduğu ve örgütsel yaşamda intikam ile nostalji duygusunun arasındaki ilişki ve örgütsel çerçevede intikam ile nostalji duygusunun arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla taşımaktadır. Araştırmada, intikam ve nostalji kavramlarına odaklanılmış, işgörenler tarafından intikam ve nostalji duygusunun nasıl ortaya çıktığını, bu duyguların hangi davranışlarla kendini gösterdiği öğrenilmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak Kütahya'da otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir örgütte 400 işgörenden veri elde edilmiştir. Bulgular, örgütsel nostalji düzeyine verilen yanıtlardan hareketle, her bir yaş grubunun haftada ya da ayda bir kez nostaljik deneyimler yaşadıklarını göstermektedir. Korelasyon analizi sonucunda, örgütsel intikam ölçeği alt boyutları içerisinde bulunan örgütsel intikam nedenleri boyutu ile örgütsel nostaljik düzeyi boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Regresyon analizi sonucunda örgütsel intikam nedeni boyutunun, örgütsel nostaljik düzeyi etkilediği belirlenmiştir. Öte yandan, işgörenlerin örgüt içerisinde intikam gütme gibi davranışlarda bulunmayacakları, olası haksızlık ve onur kırıcı davranışlar karşısında dahi iş araç gereçlerini kötüye kullanma, mesai kavramına uymama, performans düşüklüğü gibi davranışlarda bulunulmayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İntikam, Nostalji, Örgütsel İntikam, Örgütsel Nostalji.

ABSTRACT

This study aims to determine to what extent has effect of organizational revenge on organizational nostalgia, the relationship between revenge and nostalgia in organizational life, and the relationship between revenge and nostalgia in the organizational framework. In the research, the concepts of revenge and nostalgia were focused on, and it was tried to learn how the feelings of revenge and nostalgia emerged by the employees and how the behaviors of these feelings manifest themselves. In line with this purpose, the data was obtained from 400 employees in an organization operating in the automotive sector in Kütahya using the simple random sampling method. The findings based on the responses given to the level of organizational nostalgia show that, each age group has e nostalgic experiences once a week or a month. As a result of the correlation analysis, it was found that there was a positive significant relationship between the organizational revenge scale sub-dimensions of the organizational revenge scale and the organizational nostalgic level dimension. As a result of the regression analysis, it was determined that the organizational reason for revenge dimension affects the organizational nostalgic level. On the other hand, it has been concluded that the employees will not behave like revenge within the organization, and even in the face of possible unfair and degrading behaviors, they will not behave like using work equipment, not complying with the concept of overtime, and poor performance.

Key Words: Revenge, Nostalgia, Organizational Revenge, Organizational Nostalgia.

¹ Bu çalışma Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde Doç. Dr. Hakan KARA danışmanlığında yürütülen, Metin DEMİRKAYA'nın 'Örgütsel İntikam ve Örgütsel Nostalji İlişkisi Üzerine Bir Araştırma' isimli yüksek lisans tezinden özetlenerek ve düzenlenerek üretilmiştir

1.GİRİŞ

Örgütler, işgörenlerin yaşantısında önemli bir yer tutmaktadır. Örgüt ve toplum, çağlar boyu insanlık tarihinin, birbirine çok sıkı bağlı iki kavramı olarak görülmüştür. Hiç bir zaman örgütten yoksun bir toplum modeli düşünülmemiştir ve örgüt ögesini toplumdaki çıkarıcı zaman da, oluşacak durumu ancak "kalabalık" olarak ifade edebiliriz (Aşkun & Tokat, 2003: 1). Tarihsel süreç içerisinde insanların tinsel ve özdeksel gereksinimlerini gidermek üzere oluşturulan örgütlerin nasıl daha iyi ve etkin bir şekilde yönetilebileceği düşüncesi, her zaman için bilim insanlarının ilgilendiği bir sorun alanı olmuştur (Kara, 2016: v). Örgütlerde insan; örgütlerin nasıl çalıştıklarını, nasıl daha verimli, başarılı ve üretken olabileceklerini anlamak açısından önemle ele alınması gereken bir unsurdur. Bu nedenle çağcıl iş yaşamında yer alan örgütlerin çoğu rekabet üstünlüğü elde etmede önemli kaynaklar arasına işgörenleri de dâhil etmektedir. Örgütlerin temel amacı olarak gösterilen süreklilik, işgörenlerin örgütle ve birbiriyle uyumlu olmaları sayesinde gerçekleştirilebilecek bir hedeftir. Örgütsel ya da işgörenlerarası uyumu bazı nedenlerle bozması örgütlerin süreklilik hedeflerine ulaşmasını olanaksız kılmaktadır. Bir diğer deyişle, işgörenlerarası saldırgan davranışlar örgütteki uyumu derinden etkileyebilecek bir güce sahiptir (Yılmaz, 2014: 88). Örgütsel yaşam işgören, yönetici ve müşteriler gibi farklı rol ve ilişkilerle, insan yaşamında aileden sonra gelen en önemli etkili bir çevre olarak düşünülmektedir. İşgörenlerin yaşam, mutluluk ve davranışlarını etkileyecek, pek çok olumlu ve olumsuz olay, örgütsel yaşamda gerçekleşmektedir. İşvereni tarafından takdir edilmek, terfi almak, bir projeyi başarıyla sonuçlandırmak kuşkusuz işgören için gurur ve mutluluk kaynağı olurken, adaletsiz olduğunu düşündüğü bir yaptırımla karşılaşmak, öncelik kullanma hakkının elinden alınması ya da basitçe takdir edilmediğini düşünmek işgören için üzüntü ve öfke gibi olumsuz duygu ve deneyimlerin alt yapısını oluşturmaktadır (Tatarlar & Çangarlı, 2018: 591). Olumsuz duyguların temelinde intikam duygusu önemli bir yer tutabileceği, ispatlanması gereken bir tezin ötesinde kabul görmesi gereken bir gerçek olarak değerlendirilmelidir. İntikam duygusunun azaltılmasında nostalji gibi bazı kavramların yeri olabileceği de düşünülmektedir.

2.İNTİKAM VE ÖRGÜTSEL İNTİKAM KAVRAMLARI

İntikam, her ne kadar basit bir kavram gibi görünse de, alanyazında ulaşılabildiği kadarıyla, ortak tek bir tanım ile karşılaşılmamıştır. Kanımızca bunun temelinde, oluşumu gerekse de işleyişi bakımından oldukça karmaşık bir duygusal süreç olması bulunmaktadır. Yaşamın her anında karşılaşılan pek çok duygu durumlarını (kin, nefret, hınç, öfke, haset vb.) barındıran; bireysel, sosyal ya da politik olayların ardında yatan nedenleri arama çabası pek çok bireyde görülmektedir. Bireylerin kendilerince benimsemiş oldukları değer yargılarının kendi içindeki çelişkileri negatif duygu durumlarına yol açmaktadır (Yalçın, 2012: 4). Bu açıklamalara dayalı olarak intikam kavramı üzerine yapılan örnek tanım çalışmalarını belirtmek gerekirse, yararsız ve kızgınlıkla ifade edilen, bireyin saldırganca davranışlar sergileyerek vahşi duygular içine girmesi; (Uzun, 2018: 12); yanlış bir davranışın sonucunda kurgulanan zarar verici düşünceler bütünü ve algılanan haksız bir davranışın karşılığında zarar verici bir cezanın uygulanması (Çetin, 2015: 23); algılanan eşitsizliğe karşı verilen bir yanıt (Tatarlar & Çangarlı, 2018: 592). Kanımızca, intikam duygusu, haksızlığa uğradığını düşünen bireyin adaleti arayıştaki aracıdır. Kin, nefret, hınç, öfke ve haset gibi duygular, intikam duygusunu besleyen ve bireyi intikama sürükleyen belli başlı duygular olduğu da söylenebilir. Yine de alanyazında intikam duygusuna ilişkin farklı açıklamaların olduğu izlenebilmektedir. Söz gelimi, Yunan tragedyasından Shakespeare'in Hamlet'ine kadar edebiyatta da intikam duygusuna yer verilmiştir. Hamurabi Yasaları'nda geçen "göze göz diş diş" deyişi günümüzde de kullanıldığı izlenebilmektedir (Weidner, 1950: 382). İntikam kavramı ile ilgili olan bazı kavramların alan yazında sıklıkla kullanıldığı da izlenebilmektedir. Sözgelimi, misilleme bu kavramlar arasındadır. Misilleme bireyin, zarar verici bir duruma, kötü bir işe, eyleme ya da davranışa karşılık verme isteğidir. Zararla karşılık verme, bir tür savaşa varmayan, şiddet yoluna girmeyen zorlama eylemidir (Dost & Korkmaz, 2015: 111). Misilleme, düşmanlık, ceza ve cezalandırma kavramları ile intikamın oldukça karıştırıldığı anlaşılmaktadır. Ancak tüm bu kavramların kendilerine özgü tanımları bulunmakta ve intikamdan farklı anlamlar taşımaktadır (Satici, 2016: 72). Misillemenin yanı sıra düşmanlık da intikam ile karıştırılan bir kavramdır. İntikam haksızlık algısını oluşturan bireye yönelik doğrudan yapılan saldırganca davranış içerirken, düşmanlıkta güvensizliğe dayalı ve genel olarak başkalarına yönelik olumsuz bir niyet ve saldırganlık söz konusu olmaktadır (Satici, 2016: 73).

İşgörenlerin birbirlerine karşı intikam duygusu içerisinde olmaları, örgüt için ciddi bir tehdit oluşturmakta, işgören işine yoğunlaşamamakta ve dolayısıyla örgütün etkililiği ve başarımı önemli ölçüde zarar görmektedir (Nayır, 2016: 5). Ayrıca, örgütlerde günlük yaşamın rutini içinde gelişen olumlu ve olumsuz



olaylar işgörenlerin hem çalışma hem de özel yaşamlarını büyük ölçüde etkilemektedir. Özellikle, olumsuz nitelikteki olayların etkisi işgörenlerin yaşamında uzun dönemli yıkıcı sonuçlara yol açabilmektedir (Tatarlar & Çangarlı, 2018: 592). Örgüt içerisinde görülen bu olumsuz davranışlar örgütte araç, gereç, malzeme gibi her türlü donanıma zarar verici eylemler ile onların çalınması, örgüt içerisindeki başka işgörelere söylenen kötü sözler, dedikodu, onur kırıcı söz ve davranışlar, politik davranışlar, taciz, kaba davranış, tahrip ve tahrik edici davranışlar (Işkın, 2018: 95), üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütsel sapma, mobbing, misilleme, örgüt terörü, örgüt içerisinde şiddet, örgütsel sabotaj, anti-sosyal davranışlar, umursamazlık, örgütsel muhalefet gibi farklı başlıklar altında incelendiği görülmektedir. Bu olumsuz davranışlara, örgütte algılanan adaletsizlik algısı, hayal kırıklığı, bireyin kendisine nankörlük yapıldığına inanması ve intikam duygusu neden olabilmektedir (Güllü & Şahin, 2016: 864). Örgüt içerisinde olumsuz davranışların doğması ve işgörenin kendisine haksızlık yapıldığını düşünmesiyle birlikte işgörende intikam duygusu ortaya çıkabilir. İşgören, amaç ve üretim karşıtı davranışlar, dedikodu, hırsızlık ve sabotaj gibi eylemler gerçekleştirerek örgüte karşı intikam yoluna gidebilir. Güçlü bir intikam aracı olarak kullanılan dedikodu, örgütlerde bireylerarası ilişkilere onarımı güç zararlar vermektedir. Örgütlerde, saldırgan davranış türü olarak sabotaj, bireylere, örgüte ya da donanıma (alet edevat) zarar vermeye yönelik davranışlardır. Örgüt üyelerini, özdeksel kaynakları ya da örgütün bütününe hedef alan sabotaj davranışlarında temel amaç zarar vermek ya da verdirmektir (Şahin, 2017: 57-59).

3.NOSTALJİ VE ÖRGÜTSEL NOSTALJİ KAVRAMLARI

Nostalji kavramı, 22 Haziran 1688' de Johannes Hofer adlı bir tıp öğrencisi tarafından bulunmuş; dağlarından uzak kalan İsviçre askerlerin hastalığını tanımlamak için 'dissertatio' medica de nostalgi' başlıklı tıp tezinde 'nostos' sözcüğünü 'algos' sözcüğü ile birleştirmiştir (Manguel, 2004: 123). Nostalji kavramının çekirdeği olan 'nostos', eski Yunanca 'dönüş' anlamına gelir 'algos' ise 'hüzün' anlamına gelmektedir. Bazı yazarların nostaljiyi, geriye dönme arzusundan kaynaklanan ve karşılık bulamayan bir hüzün, hatta acı çekme hali (<https://1000kitap.com/nostalji--1180/alintilar>, 2020) olarak tanımladığı da izlenmektedir. Alanyazında nostalji ile ilgili tanımlamalar izlendiğinde, geçmişe özlem olarak nitelendirilen bir duygu durumu şeklinde ifade edilmektedir. Nostalji, olumsuz, kararsız ya da olumlu bir duygu olarak çeşitli şekillerde kavramsallaştırılmıştır. Mutluluk ve üzüntünün eşzamanlı ifadesi olarak belirtilse de üzüntüden daha yüksek mutluluk düzeylerine neden olmaktadır. Bununla birlikte, olumlu ya da olumsuz unsurlar, olumsuz ya da istenmeyen bir durumdan (söz gelimi, çile, acı, dışlama) olumlu ya da istenilen bir duruma ilerleyen bir anlatım modeli yaratmak için yan yana getirilmektedir (Kikuchi & Noriuchi, 2017: 2). Bireysel nostalji, bireyin kendi deneyimlediklerini yansıtmakta ve onun beğeni ve tercihleriyle örtüşmektedir (Altundağ, 2011: 266). Deneyimlenmiş geçmişe dair duygusal ya da acı-tatlı bir özlem anlamına gelmektedir. Bir kültürü, bir nesli ya da bir ulusu temsil eden geçmişe yönelik duygusal ya da acı-tatlı özlem kolektif nostalji olarak adlandırılmaktadır. Bu bireysel bir kavram olmamakla beraber aksine aynı bağlamda sunulduğunda benzer bir arka plana sahip bireyler arasındaki duyguyu daha tutarlı kılan kolektivistik bir kavramdır. Öyle ki, kimi yazar kolektif hafızanın nesile özgü olduğunu ileri sürmektedir (Baker & Kennedy, 1994: 171-173). Bireylerarası nostalji ise, bireysel nostaljiye göre daha az yoğun duygular uyandırıp orijinal uyaran açısından daha az karmaşık bir duygusal profile neden olabilmektedir (Özhan, 2015: 82). Bireylerarası nostalji, bireylerarası iletişim ile bireyin etkileşimi ve başka bireylerin deneyimlerinin birleşimini içermektedir. Özellikle aile, arkadaş çevresi ve referans grupları bireylerin deneyim kazanmasında önemli rol oynayabilmektedir. Birey, aile, arkadaş ve referans grupları vb. gruplarla etkileşime geçerek o bireylerin deneyimlerinden yola çıkarak nostalji yaşamaktadırlar (Keskin & Memiş, 2011: 194). Gruba dayalı nostaljinin türü olan ulusal nostalji ise, bir kimsenin sevgiyle anılan ulusal geçmişine dair hissettiği kayıp ve özlem duygusudur (Alper & Tasman, 2019: 61). Nostaljinin ağırlıklı olarak olumsuz ya da kararsız bir duygu olduğunu vurgulayan kimi yazarlar (Hepper, vd., 2012: 104), nostaljinin ideal bir geçmişin erişilmeyen karakteri olan kimi hatıraların aynı zamanda kayıp bilincini de içerdiğini ve nostaljinin bu kayıp hissi bireyde hüzün ve üzüntü gibi olumsuz duygular yarattığını ileri sürmektedirler (Hallegatte & Marticotte, 2014: 85). Geçmiş için duygusal bir özlem olan nostaljinin birkaç psikolojik etkisinin de bulunduğunu belirtmek gerekmektedir. Söz gelimi, öz-sürekliliği, yaşamdaki anlamı ve iyimserliği arttırmaktadır. Nostalji ayrıca ölüm düşünceleri ya da yaşamın potansiyel anlamsızlığı gibi psikolojik tehditlerin olumsuz etkisini de ortadan kaldırmaktadır (Biskas, 2019: 1). Kimi araştırmacı nostaljik deneyimleri hatırlamanın, bireyin sosyal bağlılık duygusunu arttırdığını, bunun da olumsuz bir deneyimden sonra refahını geri kazandığını varsaymaktadır (Newman, vd., 2020: 2). Geçmiş bir zamanı anımsarken hissedilen acı-tatlı bileşeni nostaljinin bir işareti olarak görülmektedir. Bunun hüzünlü bir zevk, hüzünle dolu bir sevinç olduğunu ifade etmektedirler. Olumlu ve acı hatıraların geçmişte kaybolması



bireyde acı-tatlı bir his yaratmaktadır. Söz gelimi, aile ile ilgili durumlar, romantik bir olay ve arkadaşlarla ilgili ortak geçmiş paylaşımlar, mücevher, antika, oyuncak ve otomobil gibi nesnel nostaljik canlanmada içerik olarak yüksek öneme sahiptir (Andersson, 2011: 16). Bu doğrultuda sanal nostaljiyi de belirtmek gerekmektedir. Sanal nostalji, fantastik ve dolaylı deneyimlere, kitaplara, video materyallerine ya da uzmanlarla yapılan görüşmelere dayanmaktadır. Bireylerin, nostalji nesnesiyle doğrudan bir deneyimi yoktur. (Özdemir, 2018: 38-39). Gerçek nostaljiye ulaşamadığı zaman, canlandırılan nostaljiyi ortaya çıkarmak olasıdır. Söz gelimi insanların sahip olduğu eksik ya da hasarlı parçaları olan antika ve koleksiyon ürünleri, geçmişten nostaljik bir duygu uyandırmak için yeniden üretilmektedir (Baker & Kennedy, 1994: 172). Alanyazına dayalı bu açıklamalar ile kanımızca nostalji, yitirildiğini varsayılan değerlerin örgütlerde somutlaştırılmış halidir. Söz gelimi yitirildiği düşünülen değerlerin arayışı genel kabul görmüş geçmiş kültürleri simgeleyen objelere duvarlarda yer verilmiştir. Yine kanımızca bu yargımızı destekleyen objeler arasında yaygın şekilde yer verilen sinema fotoğrafları, beyaz yakalıların masalara kendisinin de yer aldığı geçmiş fotoğrafların konulması, şark köşeleri olarak adlandırılan konumlarda eski kap kaçak ve benzeri eşyalara yer verilmesi, eski evlerin restore edilmesi de örnekler arasındadır.

Nostalji kavramının kökeni on yedinci yüzyılın ortalarına kadar dayanmasına karşın, kavramın örgütsel alanda kullanımını oldukça yenidir (Menge, 2017: 8). Örgütsel nostalji, geçmiş yaşamının daha iyi olduğunu düşünen bireyin, geçmişindeki örgütsel yaşamına, konumuna, işleyişine, çevresine ve olaylara karşı özlem duyma olarak tanımlanmaktadır (Kurşuncu vd.2018: 956). Böyle bir bakış açısından hareketle, nostaljinin bir örgüt bağlamında nasıl sunulabileceğini gösteren birçok çalışma yürütülmüş ve böylece nostalji örgüt alanyazınındaki yerini almıştır. Bu çalışmalar aynı zamanda nostaljinin örgüt ortamında paylaşılan ve birlikte oluşturulan sosyal ve baskın bir duygu olduğunu, nostaljinin sadece bireysel olarak değil başka bireylerle de yaşanabileceğini ileri sürmektedir (Dinç vd. 2019: 351). Bazı araştırmacıların çalışması, örgütsel bir değişimi kucaklamakta zorluk çeken işgörenlerin örgütün geçmiş durumu hakkında nostaljiyi ifade ettiklerini göstermektedir. Bu bakış açısıyla, nostalji örgüt tarafından olumsuz algılanmaktadır. Çünkü bu işgörenlerin örgütün yeni durumunu benimsemediği ve daha iyi bir durum olarak hatırladıkları şeyi özlediği anlamına gelmektedir (Bardon vd. 2014: 6). Öyle ki, genç bir yöneticinin, “Eğer değişime hazır değilseniz, geride kalacaksınız” (Ybema, 2004: 834) ifadesi geçmişte kalmanın değişimin önündeki en büyük engel olup, örgütün kalitesini ve verimliliğine zarar oluşturacak bir durum olduğunu özetlemektedir.

4. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırma, örgütsel intikam düzeylerinin örgütsel nostalji düzeyleri üzerinde bir ilişkinin bulunup bulunmadığını, işgörenlerin intikam ve nostalji duyguları ve bunların birbiriyle olan ilişkisini belirleme amacını taşımaktadır. İşgörenler örgütsel anlamda mevcut durumun devamından yana olmakla beraber kimi zaman da aynı durumdan bıkkınlık da duyabilmekte, tekdüzelikten sıkılabilmektedirler. İşgörenlerin, değişiklik karşısında ne tür bir tepki göstereceği, değişikliğin niteliğine, biçimine ve yenilikten etkilenen bireylerin kişilik özelliklerine göre değişmektedir. Değişim sonrası yeni düzenden memnun olmayan kimi işgörenlerin örgüte karşı tutum ve davranışları değişebilmektedir. Bu durum, değişimi benimseyemeyen kimi işgörenler geçmiş döneme özlem duymasına neden olmaktadır. Geçmiş döneme özlem duyan ve yeni düzene tepki gösteren işgörenlerin bu olası tepkilerini önceden kestirebilmek ve önlem alabilmek için bu çalışmanın katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

5.ARAŞTIRMANIN PLANI VE UYGULANMASI

Araştırmanın ana-alt alt hipotezleri ve modeli şu şekilde oluşturulmuştur.

Çalışmanın ana hipotezi:

H₁: Örgütsel intikam ve örgütsel nostalji arasında bir ilişki vardır.

Çalışmanın alt hipotezleri:

H₂: Örgütsel nostalji düzeyi üzerinde örgütsel intikam nedenleri boyutunun etkisi vardır.

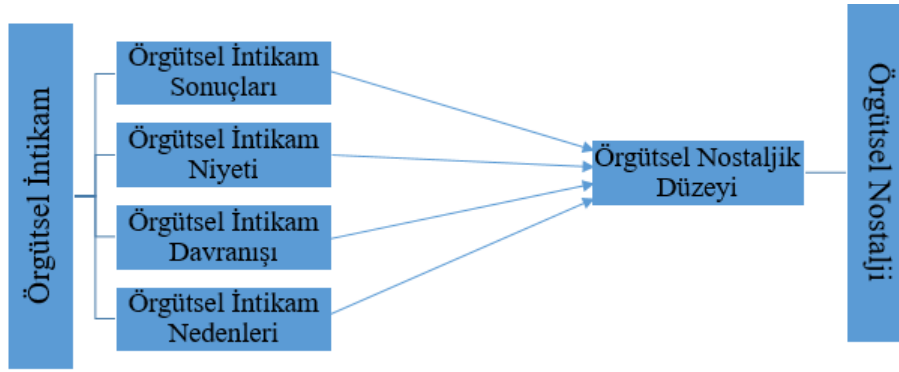
H₃: Örgütsel nostalji düzeyi üzerinde örgütsel intikam davranışı boyutunun etkisi vardır.

H₄: Örgütsel nostalji düzeyi üzerinde örgütsel intikam niyeti boyutunun etkisi vardır.

H₅: Örgütsel nostalji düzeyi üzerinde örgütsel intikam sonucu boyutunun etkisi vardır.

H₆: Örgütsel nostalji düzeyi ve örgütsel intikam boyutları demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.





Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmada basit rastgele örnekleme yoluna gidilmiştir. Araştırmanın verilerini sağlayan anket formu Kütahya’da otomotiv sektöründe faaliyet gösteren özel bir işletmeye uygulanmıştır. Dolayısıyla, Kütahya’da otomotiv sektöründe faaliyet gösteren işletmelerden araştırmaya gönüllü olarak katılan örgüt evreni oluştururken; örneklem, araştırmanın yapıldığı örgütte bulunan 400 işgörenden oluşmuştur. Araştırmanın bir örgüt üzerinden yapılması, katılımcı sayısı ve verilen yanıtların samimiyet derecesi araştırmanın ana sınırlılıklarını oluşturmuştur. Araştırmada birincil veri toplama yöntemi içerisinde yer alan anket yöntemine başvurulmuştur. Anket formu üç bölümden oluşmuştur. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla 9 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde işgörenden örgütsel intikam düzeylerini belirlemek amacıyla Işkın (2018) tarafından geliştirilen ve 19 ifadeden oluşan Örgütsel İntikam Ölçeği ifadeleri yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise, işgörenden nostaljiye düşkünlüğünü belirlemek amacıyla Sedikides, vd. (2008) tarafından geliştirilen ve 7 ifadeden oluşan Southampton Nostalji Ölçeği bulunmaktadır. Öncelikle işgörenden hakkında önsel bilgiler betimleyici istatistikler yardımıyla elde edilmiştir. Faktör analizi yardımıyla elde ettiğimiz örgütsel intikam ölçeği ve örgütsel nostalji ölçeği boyutları, bireylerin demografik özelliklerine bağlı olarak farklılık gösterip göstermediği ANOVA ve t testi yardımıyla incelenmiştir.

6. ARAŞTIRMA BULGULARI VE İSTATİSTİKSEL ÇÖZÜMLEMELER

Elde edilen bulgulara göre işgörendenlerin %68,3’ü kadın, %32’ye yakın bir kısmı ise erkektir. En fazla yoğunluğun 31-40 yaş aralığında olduğu gözlemlenmektedir. Örneklem içerisinde 370 mavi yakalı (355 işçi, 15 usta), 30 beyaz yakalı (17 memur, 8 müdür yardımcısı ve 5 müdür). İşgörendenlerin eğitim düzeylerinin oldukça düşük olduğu görülmektedir. İşgörendenlerin 360’ı, temel eğitim, 27’si lisans ve 13’ü ise yüksek lisans mezunudur. Çapraz tablodan elde edilen bulgulara göre 363 işgörenden anne ve babalarının eğitim düzeylerinin temel eğitim seviyesinde olduğu görülmüştür. İşgörendenlerin babalarının %72,3’ünün özel sektörde çalışmaktadır. Eğitim süresince işgörendenlerin % 97’si disiplin cezası almadıklarını belirtmiştir. 355 işgörenden aylık gelir düzeyleri 2.500.-/4.000.-TL arasında, yaklaşık %10,2’lik kesimi oluşturan işgörendenlerin ise, 4.000.- TL’den daha yüksek düzeydedir.

Tablo 1. Örgütsel İntikam Ölçeği Faktör Yükleri Matrisi

İfadeler	Alt Boyutlar			
	Örgütsel intikam nedenleri	Örgütsel intikam davranışları	Örgütsel intikam niyeti	Örgütsel intikam sonuçları
İşyerimde yöneticilerim bana karşı adil davranmazsa intikam almak isterim.	,938			
İşyerimde onur kırıcı davranışlara maruz kalırsam intikam almak isterim.	,935			
İşyerimde onurum zedelenirse intikam almak isterim.	,932			
İşyerimde çalışma arkadaşlarımla eşit muamele görmezsem intikam almak isterim.	,916			
İşyerimde formal güç elde edersem bana haksızlık yapanlardan intikam almak isterim.	,894			
İşyerimde formal güç sahibiysem bana haksızlık yapanlardan intikam almak isterim.	,876			
İşyerimde haksızlığa uğrarsam mesai saatlerine özen göstermem.		,865		

İşyerimde haksızlığa uğrarsam molaları elimden geldiği kadar uzun tutmaya çalışırım.		,861		
İşyerimde haksızlığa uğrarsam işe gelmemek için daha fazla bahane üretirim.		,850		
İşyerimde haksızlığa uğrarsam çalışarak geçirmem gereken süreyi kendim için kullanabilirim.		,833		
İşyerimde haksızlığa uğrarsam işe zamanında gelmeye özen göstermem.		,809		
İşyerimde haksızlığa uğrarsam iş araç ve gereçlerine zarar verebilirim.		,779		
İşyerimde haksızlığa uğrarsam işyerine ait kaynakları kişisel işlerimde kullanabilirim.		,666		
İşyerimde onurumu zedeleyici davranışlara maruz kalsam dahi intikam almak istemem.			,926	
İşyerimde bana karşı adil davranışlar olmasa dahi intikam almak istemem.			,922	
İşyerimde intikam almak için gücüm olsa dahi intikam almak istemem.			,861	
İşyerimde haksızlığa uğradığımda performansım düşer.				,897
İşyerimde haksızlığa uğradığımda işimi aksatırım.				,586
Açıklanan Varyans (%)				76,803
Cronbach α Katsayısı				,885
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Ölçütü				,855

Faktör yükleri matrisi elde edilirken, 0,50'den daha az faktör yüküne sahip olan "İşyerimde haksızlığa uğrarsam yöneticilerim ve çalışma arkadaşlarım hakkında olumsuz konuşabilirim" ifadesi yapıyı iyi bir şekilde açıklayabilen bir ifade olmadığı gerekçesiyle faktör analizinden çıkarılmıştır. KMO değerinin 0,7'den büyük olması (0,855) örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett Küresellik Testi'nin anlamlılık düzeyinin 0,05'ten küçük olması ise örneklemin normal dağılım gösteren bir evren içerisinde elde edildiğini göstermektedir. Böylece her iki test sonucuna göre örneklemin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Açıklanan varyans yüzdesine bakıldığında, örgütsel intikam boyutları toplam değişimin % 76'sını açıklamaktadır. Örgütsel İntikam Ölçeği'nin genel güvenilirlik düzeyini belirleyici Cronbach Alpha katsayısının ise, .885 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Nostalji Ölçeği İçin Faktör Yükleri Matrisi

İfadeler	Faktör Yükleri
Nostaljik hissetmeye ne kadar eğilimsiniz?	,900
Nostaljik hissetmeniz ne kadar önemli?	,872
Genel olarak nostaljik deneyimleri ne sıklıkla akla getiriyorsunuz?	,839
Nostaljik deneyimleri akılda tutmak sizin için ne kadar önemli?	,834
Ne sıklıkla nostalji geçiriyorsunuz?	,815
Nostalji sizin için ne kadar değerli?	,771
Özellikle, nostaljik deneyimleri ne sıklıkla akla getiriyorsunuz?	,659
Açıklanan Varyans (%)	66,613
Cronbach α Katsayısı	,913
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Ölçütü	,874

KMO değerinin 0,7'den büyük olması (0,874) örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett Küresellik Testi'nin anlamlılık düzeyinin 0,05'ten küçük olması ise örneklemin normal dağılım gösteren bir evren içerisinde elde edildiğini göstermektedir. Böylece her iki test sonucuna göre örneklemin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen faktör yükleri matrisine göre; Örgütsel Nostalji Ölçeği içerisinde her bir ifadenin faktör yükünün 0,50'den yüksek olduğu dolayısıyla her bir ifadenin ölçeği açıklayabilecek düzeyde olduğu kabul edilmiştir. Açıklanan varyans yüzdesine bakıldığında, örgütsel nostaljik düzeyi boyutu toplam değişimin % 66'sını açıklamaktadır. Örgütsel nostalji düzeyinin Alpha katsayısına ,913 göre, güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3. Normallik Testine İlişkin Bulgular

Faktörler	Skewness	Kurtosis
Örgütsel İntikam Nedeni	,808	-,409
Örgütsel İntikam Davranışı	2,041	2,938
Örgütsel İntikam Niyeti	,196	-1,310
Örgütsel İntikam Sonuçları	,230	-,769
Örgütsel Nostalji Düzeyi	-,046	-,381

Normallik testine ilişkin bulgulara göre verilerin normal dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Böylece değişkenler ile elde edilen bulguların ana kütle hakkında doğru bilgileri içerebilecekleri söylenebilir. Boyutların normal dağılım gösterdikleri sınırdan sonra ikiden fazla gruba sahip değişkenlerin boyutlar arasında farklılığı ANOVA testi ile sınanırken, iki gruba sahip değişkenlerin boyutlar arasında anlamlı farklılığı ise t Testi yardımıyla sınanmıştır.

Örgütsel intikam alt boyutlarının ve örgütsel nostalji düzeyi boyutunun bireylerin cinsiyetlerine göre istatistiki açıdan anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Olasılık değerinin 0,05'ten küçük olması söz konusu boyutun cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiğini kanıtlamaktadır. Levene Testi istatistik değerinin 0,05'ten büyük olması varyansların eşit dağılıma sahip olduğunu ve sonuçların güvenilir olduğunu göstermektedir. Örgütsel intikam nedenleri ve örgütsel intikam niyeti boyutunu oluşturan ifadeler erkekler kadınlara kıyasla daha yüksek puanlar vermektedir ve aralarındaki farklılık istatistiki açıdan anlamlıdır. Ancak örgütsel intikam davranışı, örgütsel intikam sonuçları ve örgütsel nostalji düzeyi boyutu cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir.

Yaş değişkeni için ANOVA Testi uygulanmıştır. Örgütsel intikam nedenleri (0,05<0,569), örgütsel intikam davranışı (0,05<0,703), örgütsel intikam niyeti (0,05<0,951), örgütsel intikam sonuçları (0,05<0,571) boyutlarına ve örgütsel nostaljik düzeyi (0,05<0,70) boyutuna verilen yanıtlarda yaş gruplarına göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Ortalama değerleri de bu durumu destekler niteliktedir.

İşgörenlerin eğitim düzeylerinin örgütsel intikam alt boyutları ve örgütsel nostalji düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını belirlemek için Tamhane Post Hoc Testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuca göre yüksek lisans eğitim düzeyine sahip bireyler ile temel eğitim seviyesine sahip ya da lisans eğitim seviyesine sahip bireyler arasında örgütsel intikam nedenleri ve örgütsel intikam sonuçları boyutu anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. Ancak, Welch Testi olasılık değerinin 0,05'ten büyük olması örgütsel intikam davranışı ve örgütsel intikam niyeti boyutlarını meydana getiren ifadeler verilen yanıtların işgörenlerin eğitim düzeylerine göre farklılık göstermediğini göstermektedir. Örgütsel intikam sonuçları boyutunun ise Welch Testi olasılık değerine göre bireylerin eğitim düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Örgütsel nostalji düzeyi boyutunda ise bireylerin eğitim düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği belirlenmiştir. Annenin eğitim düzeyi belirlenirken katılımcılara temel eğitim düzeyi, lisans ve yüksek lisans olmak üzere 3 farklı seçenek sunulmuştur. Elde edilen bulgulara göre; örgütsel intikam nedenleri boyutu temel eğitim düzeyine sahip anneler ile lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip anneler arasında anlamlı farklılık göstermektedir. Annelerin eğitim düzeyi örgütsel intikam sonuçları boyutuna göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ancak annelerin eğitim düzeyi örgütsel intikam davranışı, örgütsel intikam niyeti ve örgütsel nostalji düzeyi boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir. Örgütsel intikam nedenleri, örgütsel intikam davranışı, örgütsel intikam sonuçları ve örgütsel nostalji düzeyi boyutlarının babaların eğitim düzeylerine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ANOVA testi uygulanmıştır. Ancak varyanslar eşit dağılıma uymadığı için örgütsel intikam davranışı boyutunun baba eğitim düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için Welch Testi uygulanmıştır. Örgütsel intikam nedenleri alt boyutu baba eğitim düzeyine göre anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir (0,05<0,113). Örgütsel intikam davranışı alt boyutu baba eğitim düzeyine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır (0,05<0,896). Örgütsel intikam niyeti boyutu baba eğitim düzeyine göre anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir (0,05<0,051). Örgütsel nostalji düzeyi boyutu da baba eğitim düzeyine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır (0,05<0,061). Babanın mesleği değişkeni için T Testi sonuçlarına göre örgütsel intikam nedenleri boyutu, örgütsel intikam sonuçları boyutu ve örgütsel nostaljik düzeyi boyutu babalarının kamu ya da özel sektör işgöreni olmasına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ancak, örgütsel intikam davranışı boyutu ve örgütsel intikam niyeti boyutu ise t Testi olasılık değerine göre

babaların kamu ya da özel sektörde çalışmalarına göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. Bu durumda örgütsel intikam ölçeği içerisinde sadece örgütsel intikam davranışı ve örgütsel intikam niyeti boyutlarını meydana getiren ifadeler verilen yanıtlar bireylerin babalarının mesleklerine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermektedir.

Örgütsel intikam nedenleri boyutu ($0,05 < 0,886$), örgütsel intikam davranışı boyutu ($0,05 < 0,743$), örgütsel intikam sonuçları boyutu ($0,05 < 0,729$) ve örgütsel nostalji düzeyi boyutuna verilen yanıtlar bireylerin disiplin cezasının bulunup bulunmamasına göre anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir. Ancak, örgütsel intikam niyeti boyutunu oluşturan ifadeler verilen yanıtların ortalama değerleri bireylerin disiplin cezasının bulunup bulunmamasına göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir ($0,05 > 0,009$).

Gelir değişkeni için ise, ANOVA testi sonuçlarına göre örgütsel intikam nedenleri alt boyutunun bireylerin gelir düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği Welch Testi olasılık değerine göre kanıtlanmıştır. Tamhane post hoc testine göre; 2.500.-/4.000.- TL arasında gelir düzeyine sahip bireyler ile 6.001.-/8.000.- TL arasında gelir düzeyine sahip bireyler arasında örgütsel intikam nedenleri boyutunu belirleyici sorulara verilen yanıtlar anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. Ancak, örgütsel intikam davranışı ve örgütsel intikam niyeti boyutlarını meydana getiren sorulara verilen yanıtların bireylerin gelir düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Örgütsel intikam sonuçları boyutları da Welch Testi olasılık değerine göre bireylerin gelir düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. Varyansların eşit dağılıma uygun olmadığı durumlarda hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu belirlemek amacıyla elde edilen Tamhane post hoc testine göre 2.500.-/4.000.- TL arasında gelir düzeyine sahip bireyler ile 6.001.-/8.000.- TL arasında ve 8.001 TL ve üstü gelir düzeyine sahip bireyler arasında örgütsel intikam sonuçları boyutunu meydana getiren ifadeler verilen yanıtlar anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. Ancak, örgütsel nostalji düzeyi boyutuna verilen yanıtlar bireylerin gelir düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.

Örgütsel intikam nedenleri alt boyutu Welch Testi olasılık değerine göre; örgütsel intikam nedenleri alt boyutu ile bireylerin unvanları arasında anlamlı farklılık vardır. Hangi gruplar arasında anlamlı farklılığın bulunduğu belirlemek amacıyla başvurulan Tamhane post hoc testine göre mavi yakalı ve beyaz yakalı (işçiler ile müdür yardımcısı ya/ya da müdür) işgörenler arasında örgütsel intikam nedenlerini meydana getiren sorulara verilen yanıtlar farklılık göstermektedir. Örgütsel intikam davranışı ve örgütsel intikam niyeti alt boyutlarını meydana getiren ifadeler verilen yanıtlar işgörenleri unvanlarına göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Örgütsel intikam sonuçları alt boyutunun unvanlara göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Tamhane post hoc testine göre müdür unvanına sahip olan beyaz yakalılar (memur) ile mavi yakalılar (işçi, usta ve memur unvanına sahip olan bireyler arasında örgütsel intikam sonuçlarını meydana getiren ifadeler verilen yanıtlar anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. Örgütsel nostalji düzeyini meydana getiren ifadeler verilen yanıtlar ise işgörenlerin unvanlarına göre istatistiki açıdan anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir.

Tablo 4. Korelasyon Katsayısı Sonuçları

		Örgütsel İntikam nedenleri	Örgütsel intikam davranışı	Örgütsel intikam niyeti	Örgütsel intikam sonuçları	Örgütsel nostalji düzeyi
Örgütsel İntikam nedenleri	Korelasyon Katsayısı	1	,286**	,355**	,341**	,105*
	Anlamlılık Düzeyi		,000	,000	,000	,036
Örgütsel intikam davranışı	Korelasyon Katsayısı	,286	1	,097	,330**	,023
	Anlamlılık Düzeyi	,000		,053	,000	,640
Örgütsel intikam niyeti	Korelasyon Katsayısı	,335	,097	1	,001	,025
	Anlamlılık Düzeyi	,000	,053		,983	,618
Örgütsel intikam sonuçları	Korelasyon Katsayısı	,341**	,330**	,001	1	,002
	Anlamlılık Düzeyi	,000	,000	,983		,962
Örgütsel nostalji düzeyi	Korelasyon Katsayısı	,105*	,023	,025	,002	1
	Anlamlılık Düzeyi	,036	,640	,618	,962	

** : %1 istatistik düzeyinde anlamlı

* : %5 istatistik düzeyinde anlamlı

Korelasyon katsayısı ilişkinin şiddetini gösterirken, anlamlılık düzeyi ise ilişkinin istatistiki açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemektedir. Anlamlılık düzeyinin 0,05'ten büyük olması söz konusu değişkenler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Korelasyon analizi sonucunda



elde edilen bulgular ise şöylece belirtilebilir. Örgütsel intikam nedenleri alt boyutu örgütsel intikam davranışı alt boyutuna %28.6, örgütsel intikam niyeti alt boyutuna %33.5, örgütsel intikam sonuçları alt boyutuna %34.1, örgütsel nostalji düzeyine %03.6 düzeyinde istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönde bir ilişki olduğu söylenebilir. Örgütsel intikam davranışı alt boyutu sadece örgütsel intikam sonuçları alt boyutuna %1 anlamlılık düzeyinde %33 pozitif yönde bir ilişkisi bulunmaktadır. Örgütsel intikam davranışı boyutu ile örgütsel intikam niyeti ve örgütsel nostalji boyutu arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Örgütsel intikam niyeti alt boyutunun örgütsel intikam sonuçları ve örgütsel nostalji düzeyi alt boyutları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Örgütsel intikam sonuçları ile örgütsel nostalji düzeyi arasında da istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ve yine korelasyon analizi sonucunda örgütsel nostalji düzeyi ile sadece örgütsel intikam nedenleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel intikam boyutlarının örgütsel nostalji düzeyi üzerindeki etkisini belirlemek için uygulanan regresyon çözümlemesinde de adimsal teknikler uygulanmıştır.

Tablo 5. Model ANOVA Tablosu

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,022	4	2,256	1,253	,288 ^a
	Residual	710,896	395	1,800		
	Total	719,918	399			
2	Regression	9,016	3	3,005	1,674	,172 ^b
	Residual	710,903	396	1,795		
	Total	719,918	399			
3	Regression	8,845	2	4,423	2,469	,086 ^c
	Residual	711,073	397	1,791		
	Total	719,918	399			
4	Regression	7,937	1	7,937	4,437	,036 ^d
	Residual	711,981	398	1,789		
	Total	719,918	399			

a:1. model (Sabit), örgütsel intikam sonucu, örgütsel intikam niyeti, örgütsel intikam davranışı, örgütsel intikam nedeni.

b:2. model: (Sabit), örgütsel intikam sonucu, örgütsel intikam niyeti, örgütsel intikam nedeni.

c: 3. model: (Sabit), örgütsel intikam sonucu, örgütsel intikam nedeni.

d: 4. model: (Sabit), örgütsel intikam nedeni.

Bağımlı değişken: örgütsel nostalji düzeyi.

Anova tablosundan elde edilen anlamlılık düzeylerinden (sig.) yola çıkılarak ilk 3 modelin istatistiki açıdan anlamsız olmasına karşılık 4. modelin istatistiki açıdan anlamlı bir model olduğu görülmektedir ($0,036 < 0,05$). Bu durumda sadece örgütsel intikam nedeni değişkeninin bulunduğu 4. model istatistiki açıdan %95 düzeyinde anlamlıdır. Böylece, örgütsel nostalji düzeyini sadece örgütsel intikam nedeni boyutu etkilediği söylenebilir.

Tablo 6. Kabul Edilen Modelin Katsayı Tahmin Sonucu

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Sabit)	4,187	,221		18,918	,000		
	Örgütsel intikam nedeni	,146	,068	,124	2,139	,033	,750	1,334

Katsayı tahminine göre örgütsel intikam nedeni düzeylerinde oluşabilecek 1 br'lik artış örgütsel nostalji düzeyinin 0,124 birim artmasına neden olacaktır. Elde edilen varyans şişirme faktörü (VIF) değerinin de her bir değişken için 5'ten küçük olması değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantının olmadığını ve çoklu doğrusal bağlantı varsayımının da sağlandığı tespit edilmiştir.

7.SONUÇ

Kimi duygular bireylerde mutluluk kaynağı olabildiği gibi mutsuzluk kaynağı da olabilmektedir. Özellikle örgüt ortamlarında çeşitli duygular bazı etkenlerden dolayı sıklıkla yaşanmaktadır. Bu duygulardan en yıkıcı olanı ise intikam alma isteğidir. Haksızlığa uğradıklarını düşünen ya da gururları incinen işgörenlerin büyük bir kısmında yaşanan bir olgudur. İşgörenler kendilerince adaleti sağlamak için intikam arayışına girmektedirler. Örgüt ortamında sıklıkla yaşanan bir diğer duygu da nostaljidir. Özellikle intikam arayışına giren işgörenlerde yaşanması olasıdır. Örgütsel intikam ölçeğini meydana getiren boyutların ve örgütsel

nostalji boyutunun bireylerin çeşitli özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Genel olarak bir değerlendirmede bulunulduğunda, örgütsel intikam nedenleri ve örgütsel intikam niyeti alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Kadınlar örgütsel intikam nedenleri ifadelerinde daha düşük ortalamalara sahipken, erkekler örgütsel intikam niyeti boyutunda daha yüksek ortalamaya sahiptir. Yaş faktörü hiçbir boyuta göre anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir. Bireylerin bulunduğu yaş gruplarına göre örgütsel intikam düzeyleri ve örgütsel nostalji düzeyleri anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Öte yandan, örgütsel nostalji düzeyine verilen yanıtlardan hareketle, her bir yaş grubunun haftada ya da ayda bir kez nostaljik deneyimler yaşadıklarını göstermektedir. Ancak örgütsel intikam nedenleri ve örgütsel intikam sonuçları hem bireylerin eğitim düzeylerine göre hem de anne eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir. Ancak babanın eğitim düzeyine göre hiçbir faktör anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir. Babanın mesleğine göre ise örgütsel intikam davranışı ve örgütsel intikam niyeti boyutuna verilen yanıtlar farklılık göstermektedir. Her iki boyutta da özel sektörde çalışanların ortalama değerleri daha yüksektir. Örgütsel intikam niyetini meydana getiren ifadeler verilen yanıtlar ise bireylerin disiplin cezasının bulunmasına bağlı olarak farklılık göstermektedir. Disiplin cezası bulunmayanlar örgütsel intikam niyeti ifadelerine daha düşük puanlar vermektedir. Bireylerin gelir düzeylerine göre de örgütsel intikam nedenleri ve örgütsel intikam sonuçları boyutu anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Örgütsel intikam nedenlerini meydana getiren ifadeler daha yüksek gelir grubuna sahip bireyler daha yüksek puanlar verirken, örgütsel intikam sonuçlarını meydana getiren ifadeler daha yüksek gelir düzeyine sahip bireyler daha düşük puanlar vermektedir. Bireylerin unvanlarına göre ise örgütsel intikam nedenleri ve örgütsel intikam sonuçları boyutu anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Örgütsel intikam ölçeği alt boyutları içerisinde sadece örgütsel intikam nedenleri boyutu ile örgütsel nostaljik düzeyi boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir. Öte yandan, sadece örgütsel intikam nedeni boyutunun örgütsel nostaljik düzeyi etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca, işgörenlerin örgüt içerisinde intikam gütmeye gibi davranışlarda bulunmayacakları, olası haksızlık ve onur kırıcı davranışlar karşısında dahi iş araç gereçlerini kötüye kullanma, mesai kavramına uymama, performans düşüklüğü gibi davranışlarda bulunulmayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada işgörenlerin intikam alma nedenlerinin nostaljik düzeylerini etkilediği sonucuna varılmıştır. İşgörenleri intikam duygusuna sürükleyen etkenlerden biri de, örgüt anlayışındaki değişim olmaktadır. Örgüt içinde gerçekleşecek her türlü değişime karşı işgörenlerin direnç göstermeleri olanaklıdır. Bu doğrultuda işgörenler, örgütün yönetiminde ya da yapısında gerçekleşecek herhangi bir değişimi hoş karşılamayabilirler. İşgörenlerin yeni örgüt anlayışını benimsemeyip, eski örgüt anlayışına özlem duyması işgörenlerde nostalji duygusunu doğurabilmektedir.

KAYNAKÇA

- Alper, S. & Tasman, D. (2019). Sosyal karşılaştırmaların ulusal nostalji üzerindeki etkisi. *Türk Psikoloji Yazıları*, 22(43): 59-68.
- Altundağ, N. (2011). Değerlere hitap eden pazarlamanın nostalji boyutu. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2): 265-273.
- Andersson, J. (2011). Defining nostalgia and its functions. *Bachelor Degree Project in Cognitive Neuroscience*, 1-44.
- Aşkun, İ. C. & Tokat, M. B. (2003). *İşletmelerde örgüt*. Kütahya: Özgü Cilt.
- Baker, S. M. & Kennedy, L. P. (1994). Death by nostalgia: a diagnosis of context-specific cases. *Advances in Consumer Research*, 21(1): 169-174.
- Bardon, T., Jossierand, E. & Villesèche, F. (2014). Networks as media for nostalgia in an organisational context. *Media and Nostalgia*, 105-117.
- Biskas, M. (2019). *Shedding new light on nostalgia: the origins, consequences and buffering capacity of nostalgia*. England: University of Southampton, Faculty of Environmental and Life Sciences, Psychology, Thesis for the degree of Doctor of Philosophy,
- Çetin, O. I. (2015). *Kişilik özelliklerinin örgütsel intikam niyetine etkisinde örgüt iklimi ve bağlamsal performansı rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.



- Dinç, M., Uzunbacak, H. H. & Akçakanat, T. (2019). Örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36): 349-369.
- Dost, S. & Korkmaz, Z. (2015). Savaşa varmayan zorlama yolu olarak zararlar karşılık ve bazı uygulamalar. *S.D.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2): 111- 157.
- Güllü, S. & Şahin, S. (2016). Antrenörlerin intikam (öç alma) davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(47): 863-871.
- Hallegatte, D. & Marticotte, F. (2014). Does holbrook's nostalgia index measure nostalgia proneness?. AMA Winter Marketing Educators Conference, 84-90.
- Hepper, E., Ritchie, T. D., Sedikides, C. & Wildchut, T. (2012). Odyssey's end: lay conceptions of nostalgia reflect its original homeric meaning. *Article In Emotion*, 12(1): 102-119.
- <https://1000kitap.com/nostalji--1180/alintilar>, (Erişim Tarihi: 23.03.2020).
- Işkın, H. E. (2018). *Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık, örgütsel sinizm ve örgütsel intikam üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Kara, H. (2016). *Yönetim biliminin düşünce izleri*. Ankara: Merdiven Yayın.
- Keskin, H. D. & Memiş, S. (2011). Retro pazarlama ve pazarlamada uygulanmasına yönelik bazı örnekler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3): 191-202.
- Kikuchi, Y. & Noriuchi, M. (2017). The nostalgic brain: its neural basis and positive emotional role in resilience. *Emotional Engineering*, 5: 1-11.
- Kurşuncu, R. S., İmadoğlu T. & Çavuş, M. F. (2018). Mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel nostaljinin etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(4): 952-968.
- Manguel, A. (2004). *Okumanın tarihi*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Menge, A. (2017). *Retro pazarlama-Kayseri'deki nostaljik mekanlar üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Nayır, K. (2016). Developing organizational revenge scale and examining teachers opinions about organizational revenge. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1-15.
- Newman, D., Stone, A. A., Schwarz, N. (2020). Nostalgia and well-being in daily life: an ecological validity perspective., *Journal of Personality and Social Psychology*, 118(2): 325-347.
- Özdemir, Y. (2018, Mart). *Retro pazarlamada nostalji eğilimi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Özhan, Ş. (2015). *Kişilik özellikleri ve nostalji eğiliminin marka sadakatine etkisi üzerine ampirik bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Routledge, C., Arndt, J., Sedikides, C. & Wildschut, T. (2008). *Southampton Nostalgia Scale*. <https://www.southampton.ac.uk/nostalgia/the-southampton-nostalgia-scale.page>, (Erişim Tarihi: 30.12.2019).
- Satıcı, S. A. (2016). *Öğrencilerinin affetme, intikam, sosyal bağlılık ve öznel iyi oluşları: farklı yapısal modellerin denenmesi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Şahin, S. (2017). *Örgütlerde mağduriyet algılamasının intikam niyeti ve affetme üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Tatarlar, C. & Çangarlı, B. G. (2018). İntikam mı affetme mi? örgütsel yaşamda çok bilinmeyenli bir denklem. *Ege Akademik Bakış*, 18(4): 591-603.
- Uzun, G. Ö. (2018). *Ergenlerde intikam, affetme ve suçluluk düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa.

Weidner, E. (1950). *Dünyanın en eski kanunnameleri*. (Çev.: H. Sevimcan), 7: 379-383.

Yalçın, S. (2012). *Nietzsche ve Max Scheler'de ressentiment kavramı*. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Lisans Bitirme Tezi, İstanbul.

Ybema, S. (2004). Managerial postalgia: projecting a golden future. *Journal of Managerial Psychology*, 19(8): 825-841.

Yılmaz, Ö. D. (2014). Algılanan mağduriyetin affetme eğilimi ve intikam niyeti üzerindeki etkisi: konaklama işletmeleri çalışanlarına yönelik bir araştırma. *AKÜ İİBF Dergisi*, 16(1): 87-106.

