

YEREL MEDYA ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL İNTİKAM DAVRANIŞLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ÇALIŞMA: MALATYA ÖRNEĞİ

A CONCEPTUAL STUDY ON ORGANIZATIONAL REVENGE BEHAVIOR OF LOCAL MEDIA EMPLOYEES': MALATYA EXAMPLE

Mustafa KARACA¹, Caner ÇAKI², Halit DOĞAN³

ÖZET: Medya çalışanlarının örgütsel intikam davranışları üzerine nitel olarak tasarlanan bu çalışmanın temel amacı, Malatya Yerel Medya'sının örgütsel intikam davranışlarına ilişkin tutumlarını ölçmektir. Bu çalışma keşifsel istatistik tekniklerini kullanması bakımından tanımlayıcı bir kavramsal özellik taşımaktadır. Yapılan literatür taramasının ardından, toplam 45 işletmenin faal olarak tespit edildiği evrende, tam sayım yöntemi ile 40 işletmeden 1'er çalışan ile görüşme talep edilmiş, olumlu dönen 37 işletmenin 1'er çalışını ile yarı yapılandırılmış mülakat yapılmıştır. Mülakat formları daha önceden hazırlanmış ve katılımcının format dışına çıkması engellenmiştir. Yarı yapılandırılmış mülakat tekniği adı verilen yöntemin temel özelliği gereği katılımcı görüşlerini derecelendirmeli bir ölçek üzerinden açıklamıştır. Örneklemin evreni temsil oranı % 25'tir. Bu oran nitel çalışmalar için makul düzeydedir. Elde edilen veriler SPSS İstatistik Paket Programı yardımıyla frekans analizine tabi tutulmuş ve elde edilen bulgular değerlendirilerek sonuca ulaşılmıştır. Çalışmada edinilen bulgulara göre Malatya Yerel Medya Çalışanları örgütsel intikam niyeti taşımamakta ve örgütsel intikama karşı olumsuz tutumlar beslemektedirler. Genel anlamda çıkan sonuç böyle olmakla birlikte azımsanmayacak oranda intikam niyeti taşıyan bireyler de mevcuttur. Bu bireylerin % 20'lik bir ağırlığı tespit edilmiştir. Demografik özellikler itibarıyla çok büyük bir kısmı üniversite eğitimi görmüş, mesleki anlamda deneyimli sayılabilecek katılımcıların bu oranda negatif düşüncelere sahip olması çalışmanın ortaya koyduğu önemli bulgulardan bir tanesidir.

Anahtar sözcükler: Yerel Medya, Örgütsel İntikam Davranışı, Nitel Araştırma, Yarı Yapılandırılmış Mülakat, Frekans Analizi

ABSTRACT: The main aim of this work, qualitatively designed on organizational revenge behavior of the media employees is to measure the attitudes towards organizational revenge behavior of Malatya Local Media. This study is a descriptive concept in terms of using exploratory statistical techniques. Following the literature review, 45 businesses in total were identified as operating company and the interviews were conducted with 1 employee from 40 businesses with full-count method and the interviews were conducted with 1 employee of 37 businesses who returned positive. Interview forms have already been prepared and participants are prevented from going out of the format. In this method, which is called a semi-structured interview technique, explain the participant's opinions through a rating. The universe representation of the sample is 25%. This rate is reasonable for qualitative studies. The data obtained were subjected to frequency analysis with the help of SPSS Statistical Package Program and the findings obtained were evaluated. According to the findings, Malatya Media Employees do not carry the intent of Organizational revenge and they have negative attitudes towards organizational revenge. There are also individuals who are intent on revenge although the result in general sense is not to be underestimated. The 20% of these individuals has been identified. That the participants who have been educated

¹ Yrd. Doç. Dr., İnönü Üniversitesi İletişim Fakültesi, mkaraca@inonu.edu.tr

² Arş. Gör., İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, caner.caki@inonu.edu.tr

³ İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, doganhl@gmail.com

at the university and experienced in the professional sense have negative thoughts in this way are the important findings of the study in terms of the demographic characteristics.

Keywords: Local Media Bussiness, Organizational Revenge Behavior, Qualitative Research, Semi – Constructional Interview, Frequency Analysis

1. GİRİŞ

Halkın haber alma ve bilgilenme ihtiyacını gideren basın işletmeleri, gelişen teknolojik şartların da etkisiyle internet tabanlı kitle iletişim araçları karşısında evrilmek zorunda kalmıştır. İnternet teknolojisinin geldiği nokta itibariyle geleneksel basın işletmeleri yerini medya örgütü kavramına bırakarak, halkın haber alma ihtiyacını internet yordamıyla yürütülen sosyal medya, internet gazeteciliği ve online dergicilik gibi kavramlarla gidermeye başlamıştır. Bu dönüşüm işletmelerin hem insan kaynağı hem de örgütsel açıdan değişimini beraberinde getirmiştir. Daktilonun yerini on parmak klavye kullanımının aldığı, matbaanın neredeyse devre dışı kaldığı günümüz medyası, basın sektörünün devlerinin bir bir basılı yayıncılıktan dijital yayıncılığa geçmesiyle daha da dijitalleşmiştir. Örgütler, daha eğitilmiş, daha bilinçli ve teknik becerisini mesleki becerisiyle entegre eden insan kaynağına ihtiyaç duymaya başladı. Günümüzde medya kavramı, yazılı, işitsel, görsel, dijital ve sosyal medya araçlarını bütüncül bir şekilde ele alan halkın haber alma ihtiyacını giderirken, birilerinin haber verme ihtiyacını da gideren, reklam ve tanıtım konusunda üretici ile tüketici arasında köprü görevi gören sosyo – ekonomik yapılar haline gelmiştir. Sosyal ve mesleki sorumluluğunun yanı sıra ticari kaygılara da sahip olan medya işletmeleri gerek teknolojik yatırımın maliyeti gerekse insan kaynağının maliyeti açısından daha iktisadi davranmak zorunda kalmıştır. Örgütsel yaşamın bir parçası olan medya işletmeleri, işletme bilimi aktörleri ile iletişim bilimi aktörlerinin ortak çalışma alanı haline gelmiştir. Özellikle örgütsel davranış alanında çok inceleme konusu yapılmayan bu örgütlerin, çalışanlarına daha verimli ve daha kaliteli bir iş yaşamı sunabilmesi daha kapsamlı inceleme ve araştırmalarla mümkün olacaktır.

Bu çalışmada örgütsel intikam kavramı, yerel medya işletmelerinde hangi boyutta değerlendirilmekte, çalışanların örgüt içi olumsuz davranışlar karşısında intikam alma davranışları ve intikam niyetlerinin nasıl olduğu konularına açıklık getirmeyi amaçlamıştır. Nitel olarak yapılan bu araştırmanın analiz yöntemini nicel olarak kullanması karma araştırma tekniği özelliği taşımasına neden olmuştur. Örgütsel intikam kavramının yerel medya çalışanları tarafından niyete ve davranışa yansıyan yönleri detaylıca irdelenmektedir.

Örgütsel intikam, çalışma yaşamının kalitesini düşüren, verimlilik, kalite, hız, maliyet gibi rekabetin saç ayaklarını tehdit eden, örgüt içi karmaşaya ve maliyetlerin yükselmesine neden olan istenmedik bir davranıştır. Üretkenlik karşıtı davranışlar kategorisinde ele alınan bu davranış türü, görüldüğü yerde müdahale edilmesi gereken önemli bir negatif unsurdur. Bu bağlamda bu çalışmanın Malatya ekseninde yürütülmüş olması, lokal politikalar ve sektör uygulayıcıları açısından önem arz ederken, medya işletmeleri ile ilgili araştırma yapan bilim insanlarına da katkı sağlayacaktır.

1.Kavramsal Açıklamalar

1.1. Medya İşletmeleri Kavramı

Sosyal konumu ile insan, sosyal yaşantı içerisinde öğrenme ihtiyacı hisseder. Öğrendiklerini yayma, tartışma, düşünme, düşündüklerini de paylaşma zarureti duyar. Bu zarureti, günümüz internet çağına kadar geleneksel basın-yayın kavramları üzerinden giderilmekteydi. Enformasyon aktarımı, dijital medya ile bir üst boyuta taşındı. Geleneksel basın-yayın kavramları, dijital-internet medyasını kapsayamayacak bir boyutta kaldı. Bu noktada

medya kavramı, hem geleneksel basın-yayın hem dijital-internet medyasını kapsayan kitle iletişim kavramı olarak kullanılmaya başlandı(Abuşoğlu, 2013, s.3).

Medya işletmeleri kavramı ise haber verme, bilgilendirme, amacı ve sorumluluğu güden, kâr elde etmek isteyen ve bu amaç doğrultusunda fikir üretirken kamu hizmeti sağlayan, toplumsal kuruluşlardır. Medya işletmeleri, okuyucu, izleyici, dinleyici ve diğer toplumsal kurumların ihtiyacını karşılayan iktisadi kurum ve kuruluşlardır, şeklinde ifade edilmektedir(Topçuoğlu, 2016, s.3).İşletmelerin temel hedefi, mal ve hizmet üretimi üzerinden kazanç elde etmektir. Bu bağlamda medya işletmeleri, enformasyon üretimi ve dağıtımıyla birlikte kamuoyu oluşturma gücüyle de sosyal bir kuruluş kimliği kazanmaktadır (Sezer, 2014, s.32).

1.2. Medya İşletmeleri Türleri

Medya işletme türleri, Görsel ve Sözlü Medya, Yazılı Medya, Dijital Medya olmak üzere üç başlık altında ele alınabilir.

1.2.1. Yazılı Medya İşletmeleri

Yazılı medya işletmeleri, gazete ve dergi şeklinde iki grupta ele alınmaktadır. Gazete, 17. Yüzyılda haber kâğıtları ve haber mektuplarının gelişimi sonucu haber ve mevcut durumlar hakkında halkı bilgilendirmek amacıyla Avrupa'da ortaya çıkmıştır (Tokgöz, 2015, s.67). Gazete;haber, bilgi, yazınsal türler, reklam ve ilanları topluma ulaştıran, günlük, haftalık veya aylık yayınlanan bir kitle iletişim aracıdır. Haber aracılığıyla kamuoyunu bilgilendiren yönü ile sosyal, reklam ve ilanlarla da kâr elde etmeyi hedefleyen ticari kuruluşlardır (Topçuoğlu, 2016, s.15).Bu bağlamda yazılı medya işletmeleri hem sosyal hem de ticari kuruluş olma özelliği taşımaktadır. Bu kuruluşlara sosyo-ekonomik yapılar denilebilir

Dergiler ise, 17. yüzyılda ortaya çıkan, bilimin ilerleyişi ile bilim alanındaki gelişmeleri topluma ulaştırmak ve bunun üzerinden bir iletişim sağlama görevi üstlenen sosyal ve toplumsal kuruluşlar olarak belirtilmektedir (Şimşek, 2001, s.1).

1.2.2. Görsel ve Sözlü Medya

Kitle iletişim aracı olarak radyo ve televizyon, işlevselliği açısından aktarımını yaptığı haber ve bilgi ile öğretici ve yönlendirici gücüyle sosyal kuruluşlardır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında Batı'da ki gelişmeler kamu yayıncılığının yerine, özelleştirmeler ile kuruluşların kâr amacı güden ticari kuruluş olmalarının önünü açmıştır. Bununla beraber radyo ve televizyon kuruluşlarının hem sosyal hem ekonomik hem politik kuruluşlar olduğunu söylemek mümkündür (Özmen, 2014, s.14-15). Radyo ve televizyonun kitle iletişim aracı olarak toplumun haber ve bilgi alma ihtiyacını giderirken ticari kuruluşların da bilgi verme ve tanıtım ihtiyacını gidermektedir. (Aziz, 2013, s.36-37).

1.2.3. Dijital Medya

İnternet, bilgisayar gibi teknolojik araçlarla küresel çapta insanların birbirleriyle iletişimlerini ve etkileşimlerini sağlayan araç olarak tanımlamak mümkündür. Bilgi erişimi noktasında kütüphane görevi gören internet, eğlence, kültür ve ticaret olgularını da kapsamıyla sosyal alan olarak kendisini oldukça yüksek sayıda kitlelerde konumlandırmıştır. Kimilerine göre kültür sanat merkezi, üretim alanı, eğlence alanı, sosyal aktivite alanı olarak da birçok alanda değişimlerin yaşanmasına ön ayak olduğu açık ağ sistemi olarak tanımlanan dijital teknoloji, bu değişimlerde kendini göstererek dijital medya kavramını da doğurmuştur. İnternet aracılığıyla gelişen dijital medya, geleneksel basına oranla ulaşılabilirlik noktasında daha geniş kitlelere ulaşım sağlamaktadır. Bu durum medya ve basın kavramlarının incelenmesini tartışma ve araştırma konusu kılmıştır. Mevcut durum, tüm basın işletmeleri etkilemektedir. Örneğin geleneksel gazetecilik kavramı, internet aracılığıyla yeni ve farklı kapsamlara taşınmakta internet gazeteciliği kurumu ortaya çıkmaktadır (Topçuoğlu, 2016, s.16).

Medya çalışanları ise bu çok farklı yapılar içerisinde faaliyetleri sürdüren insan kaynağını ifade etmektedir. Medya sektörü olarak değişen teknoloji ile birlikte evrilirken çalışanların nitelik ve nicelikleri de bu bağlamda hızlı bir değişime konu olmuştur. Medya örgütlerinin yönetimi, geleneksel basın işletmelerine göre oldukça değişmiş ve yeni teknoloji kavramının yerleşmesiyle çalışanların örgüt içi algı, tutum ve davranışları da inceleme konusu olmuştur.

1.3.İntikam (Öç Alma) Davranışı

1.3.1. İntikam Kavramı

İntikam, genel olarak kendisine yapılan olumsuz veya haksız davranışa karşı, öfke ile verilmek istenen tepkisel davranış olarak tanımlanabilir. İntikam, toplumsal amaçlara hizmet eden sosyal ve ahlâki saygınlığını geri kazanmak adına yapılmak istenen bir zarar verme fiilidir (Şener, 2013, s.4). Burada temel amaç karşıdaki bireye zarar vermek yada zarar verme niyeti taşımaktır.

Öç alma, kişinin hak etmediği bir olumsuz davranış karşılığında, hissedilen kadar veya misli ile acı çektirmek olarak tanımlanabilmektedir. Öç alma zarara uğrayan kişinin zararı karşılığı olarak düşünülmüş, tertip edilmiş planlı bir davranıştır. Başka bir ifade ile öç alma bireyin kendisine yapıldığını algıladığı bir haksızlık veya fena bir davranış karşılığında karşısındakiniziyana uğratmak amacıyla yaptığı, düşünülmüş bir eylemler olarak tanımlanabilir (Nayir, 2015, s.1208).İntikam genel itibariyle, idrak edilen, kavranan yanlışa, olumsuzluğa, haksızlığa karşılık, zarar verme anlamı güden ve cezalandırmaya yönelik bir tepki olarak kavramlaştırılabilir. Kendisine yapılan haksızlığın yarattığı mağduriyete ve bu mağduriyetin yarattığı itibar kaybını yeniden tesis etmek için, etkisinde kalman duyguların yönlendirmesiyle, adaletin oluşturulmasına yönelik karşı konulamaz bir yanıt olarak tanımlanabilmektedir (Koç, 2016, s.591).

1.3.2. Sosyolojik Açıdan İntikam

Kavramın sosyolojik boyutlarından biri, sosyal çevrenin kişiyi intikam almaya yönlendirmesidir. Çünkü sosyal çevre intikamı, bir gurur, onur ve haysiyet meselesi şeklinde göstermektedir. Bu noktada kişi, düşüncesiyle beraber toplumun da etkisi altında kalmaktadır. Bilindiği gibi toplumsal düşünceler, Durkheim'e göre kuşaklar boyunca, pek değişime uğramadan aktarılan his ve inançlar bütünüdür. Böylece sosyal yaşantıda örf, adet ve inançlar ara ara olumsuz etkileriyle sosyal ilişkileri olumsuz yönde yönlendiren ve önemli derecede davranışlar üzerindeki etkililikleriyle ortaya çıkmaktadır (Şener, 2013, s.19).

1.3.3. Psikolojik Açıdan İntikam

İntikam duygusunun kişinin psikolojik sağlığı üzerindeki olumsuz etkileriyle psikolojik sağlığa zarar vermesi, bireyin etkisinde kaldığı intikam duygusunun üzerine düşünmesi ve bu düşüncelerin kızgınlık, hiddet, öfke duygularının etkilerine maruz kalmasıdır. Bunun sonucunda kendisini gösteren stresle birlikte zihin meşguliyetinin yarattığı sosyal soyutlama, bireyiyeniltmektedir. Bu duygu ve düşünceler altında, olay ve olaya sebebiyet veren kimse hakkında intikam alma düşünceleri kaygıyı da beraberinde getirmektedir (Saticı, 2016, s.72).

İntikamın kişiye yapılan adaletsizliği giderme yönüyle, sevdiğini başkasıyla paylaşamama, kendisi yerine başkasının tercih edilmesi durumunda kişinin kendisini yetersiz, eksik hissetme ve üçüncü kişilerin sebebiyet verdiği ihanetten dolayı, hiddet, kızgınlık, öfke gibi duyguları ortaya çıkardığı ifade edilmektedir (Şener, 2013, s.14-15).

Birey hak etmediği bir davranış, bir tutum veya bir duruma maruz kaldığında hem fiziksel, hem psikolojik, hem de duygusal açıdan olumsuz etkileneceği gibi maddi zararlar da yaşayabilmektedir. Birey kendisini maddi ve manevi ziyana maruz bırakan kişi karşısında daha

değersiz hissedebilmektedir. Bundan dolayı birey, değersizliği ortan kaldırmak, değer seviyelerini eşitlemek ya da değer seviyesinin üstüne çıkmak için intikam almaya yönelebilmektedir (Satıcı, 2016, s.75).

1.4. Örgütsel İntikam

Öç alma, örgüt içindeki kişileri de negatif yönde etkileyen bir duygudur. Öç alma duygusu, sadece kişileri değil, iş ortamındaki işi - örgüt ilişkilerini de olumsuz etkiler (Nayir, 2015, s.1208). Yapılan araştırmalara göre intikam örgütlerde alışlagelen davranışlardan biri olmuştur (Şener, 2013, s.42). Örgüt içinde intikam niyeti taşıyan bireylerin sergileyebileceği birçok davranış türü bulunmaktadır. Bunlardan en yaygın olarak karşılaşılanları sabotaj, dedikodu, kaynak hırsızlığı ve üretkenlik azaltıcı ya da karşıtı davranışlardır.

1.4.1. Üretkenlik Karşıtı Davranışlarla İntikam

Üretkenlik karşıtı davranışlar, personel tarafından kuruma ya da diğer personellere zarar vermek için yapılan davranışlardır. Bu sebeple, üretkenliğe karşı davranışlar, çalışanların çalışma verimliliği üzerinde olumsuz etkiye sahiptir. Üretkenlik karşıtı davranışlar, verimlilik, hizmet kalitesi, iş kalitesi, işgören morali, istihdam, üretim süreci ve örgütsel barışa negatif etkilerinden dolayı araştırmacıların üzerine eğildiği bir konu olmuştur (Şener, 2013, s.44). Üretkenlik karşıtı davranış olarak öç alma, bireysel ve örgütsel anlamda ziyana sebebiyet vermektedir. Bundan dolayı, bireylerin öç alma duygusu altında sergilediği davranışların örgüte yansımaları noktasında intikam niyeti önem arz etmektedir. Örgüt içerisinde öç alma duygusuna sebebiyet veren kişi ya da kişilerin, öç alma duygusuna maruz bıraktıkları kişi tarafından kendileri hakkında, uygun şekilde konuşmama, küçük düşürme, onur kırıcı ve dava etme gibi davranışlarla karşı karşıya geldiği ortaya konulmuştur (Nayir, 2015, s.1208).

1.4.2. Çalışan Hırsızlığı

Bir çalışan ya da organizasyona ait araç ve gereçleri izinsiz kullanmak veya satmak amacıyla alınması anlamında kullanılan çalışan hırsızlığının çeşitli boyutları mevcuttur. Çalışan hırsızlığında, düşük değerdeki araç ve gereçlerin aşırılması ya da kullanılması durumlarının yanında, kişi veya organizasyonun kıymetli mallarının alınması, satılması gibi büyük hırsızlıklar da söz konusu olabilmektedir (Yücel, 2008, s.54).

Örgüt içindeki bireylerin çalışmalarını sekteye uğratmak, maddi anlamda ziyana uğratmak için kişilerin kendilerine ait eşyaları veya çalışma eşyaları hedef alınmaktadır. Genellikle kişilerin çalışma eşyaları çalınmakta ya da saklanmaktadır (Şener, 2013, s.46).

1.4.3. Sabotaj

Sabotaj, örgüt içerisindeki saldırgan davranışlardan biridir. Örgüt bünyesinde bulunan kimselerin örgüt içindeki kimselere isteyerek, bilerek yaptıkları bir karşı hamledir (Yücel, 2008, s.54). İşletmede sabotaj davranışı, bireyin kendi lehine örgütün performansına negatif etki etmek için verimliliğe zarar verme, üretimi engelleme, çalışanlar arasındaki koordinasyonu olumsuz etkileme, ilişkileri yıpratmayı hedef almaktadır (Şener, 2013, s.47).

Analoui'ye göre sabotajın 3 türü bulunmaktadır. Bunlar: yıkma, eylemsizlik ve boşa harcamadır (Yücel, 2008, s.49; Özdevecioğlu, 2005, s.101):

- Yıkma: Sabotaj davranışı, işe ilişkin aletleri ve çalışma materyallerini bozmayı, işler hallerinden çıkarmayı ve zihinsel anlamda da yıpratmayı hedef alır.
- Eylemsizlik: Kendi görev ve sorumluluğunu yerine getirmemek, yapmamak, başkalarının da yapmasını mani olmak, çalışmaya karşı isteksizlik sergilemek gibi ortaya çıkar.

- Boşa Harcama: Çalışma malzemesini boşa sarfetmek, suyu, elektriği, açık bırakmak, gereksiz kullanımlarda bulunmak gibi davranışlar sabotaj davranışlarından bazılarıdır.

1.4.4. Dedikodu

Vajda'ya göre dedikodu, üzerinde dedikodu yapılan kişiyi küçük düşürmeye, duygusal anlamda acıtmaya, saygınlık seviyesini düşürmeye yönelik üçüncü kişiye aktarılan asıllı asılsız bilgileri ifade eder(Yücel, 2008, s.76).

Örgütsel intikam bağlamında intikam davranışının gösterilme şekillerinden biri de dedikodu ve söylentidir (Şener, 2013, s.49).Dedikodu ve söylentiler yalan yanlış olarak kendini gösterdiğinde, kişiler arası ve örgütsel ilişkilerde, zararlı iletişim ve etkileşimlerin ortaya çıkmasında etkili olmaktadır. Aşağıdaki tabloda dedikodu ve söylentilerin neden olduğu olumlu ve olumsuz etkiler açıklanmaktadır (Eğinli ve Bitirim, 2008, s.132).

Tablo1:Dedikodunun kişisel ve örgütsel sonuçları

<i>Kişisel sonuçlar</i>	<i>Kurumsal sonuçlar</i>
Duyguların ifade edilmesi ve paylaşılması Diğerlerinin desteğini kazanmak Belirsizlik ve endişeyi azaltmak Problem çözmek ve anlam vermek Diğerleri tarafından kabul edilmek İtibar ve kendine güvene zarar vermek Dışlanmak ve kurban edilmek	Organizasyon ya da kişiler hakkında ilgi ve endişelerin açıklanması Bilginin paylaşılması Örgütsel iletişim ağlarının gelişmesi İşte ve takımında ilişkilerin kurulması Örgüt kültürünün yayılması Değişime direnç oluşması Yanlış anlama ve direncin meydana gelmesi Organizasyon içindeki problemlerin gizlenmesi

Kaynak: Eğinli ve Bitirim, 2008, s.132

Dedikodu ve söylentiler konusundaişletmelerde gereken hassasiyet gösterilmediğinde, genellikle işletmelere zarar verecek şekilde etkileri olmaktadır (Şener, 2013, s.49).

1.5. Konuyla İlgili Yapılan Çalışmalar

Şener, 2013'te yaptığı çalışmada, nitel araştırma yöntemini kullanarak mikro analiz seviyesinde örgüt içi değişkenlere odaklanmıştır. Analiz birimi olarak örgütsel intikama ilişkin veri arayan araştırmacı, örgütsel intikam alma sürecine dâhil olan öğretim elemanlarını konu edinmiştir. Bu çalışmada, mikro analiz (birey-grup) düzeyinde örgüt içi değişkenlere odaklanılmıştır. Araştırma, öğretim elemanlarının intikam niyetini tetikleyen faktörleri sınıflandırmıştır. Bu doğrultuda; *görüş ayrılıkları, onura saldırı ve örgütsel adalet algısının* intikam arama davranışa neden olduğu belirlenmiştir. Örgütsel intikam olgusunun, örgütsel çalışmayı olumsuz şekilde etkilediği de belirtilmektedir(Şener, 2013,s.80-105-152).

Koç (2016), İş Yerinde İntikamcı Davranışlar ve Medea Sendromu: Türk Kamu Yönetimi Alanına İlişkin Bir Vaka Analizi adlı çalışmasında, yönetim personellerinin ast ve üst ilişkilerinde üst makamlarca haksızlığa uğradığını, aşağılandığını, duygu ve düşüncelerine değer verilmediğini düşünen orta kademe yöneticilerin, astlarını araçsallaştırarak üst makamlarda bulunan ve kendilerine zarar verdiklerini düşündükleri yöneticilerden intikam almaya yönelebildiklerini ifade etmiştir. Bu nedenle, üst yöneticilere psikolojik baskı ve sosyal baskı yaratmak için astları vasıtasıyla intikama davranışlarının sergilenebileceğini belirtmiştir (Koç, 2016, s.607).

Nayir, Öğretmen Adaylarının Öç Alma Davranışına İlişkin Görüşleri adlı nitel çalışmasında, üretkenlik karşıtı davranış olarak ele alınan intikam alma davranışına ilişkin öğretmen adaylarının görüşlerinin incelemesi yapılmaktadır. Öğretmen adaylarının, öç alma duygusuna katıldıkları belirtilmektedir. Aynı zamanda erkek öğretmen adaylarının kadın öğretmen adaylarına göre, öç alma durumuna daha meyilli oldukları aktarılmaktadır (Nayir, 2015, s.1213).

Yılmaz'ın 2014 te yaptığı çalışmada, konaklama işletmeleri çalışanlarının algıladıkları mağduriyetin affetme eğilimi ile intikam niyetleri üzerindeki etkileri başlıklı çalışmasında, çalışanların affetme eğilimleri ile intikam niyetleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte algılanan mağduriyet artışı intikam niyetini de arttırmaktadır (Yılmaz, 2014, s.98).

2. MEDYA ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL İNTİKAM DAVRANIŞLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA: MALATYA ÖRNEĞİ

2.1. Araştırmanın Kapsamı, Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın kapsamı Malatya'da faaliyet gösteren yerel ve ulusal medya örgütleridir. Bu örgütlerde çalışan bireylerin sergilediği örgütsel intikam davranışlarına ilişkin tutumları araştırmaya konu edilmiştir. Yapılan araştırma neticesinde Malatya'da faaliyet gösteren 37 Yerel Medya İşletmesi çalışanı 37 kişi ile mülakat yapılmış ve elde edilen sonuçlar bulgular kısmında paylaşılmıştır. Araştırmanın amacı yerel medya örgütlerinde üretkenlik karşıtı davranışlar olarak örgütsel intikam kavramını incelemek ve yerel medya çalışanlarının intikam amacıyla sergileyebileceği / sergilediği davranışlar ve örgütsel intikam hakkındaki tutumlarını belirlemektir. Bu çalışma örneklem büyüklüğünün yetersiz olması nedeniyle nitel bir araştırma deseni ile yürütülmüş ve yapılan mülakatlar yer yer derinlemesine görüşme şeklinde geçmiştir. Çalışmanın lokal bir kapsamda olması çalışmanın kısıtı olmakla birlikte yerel medya işletmeleri hakkında fikir vermesi açısından önemlidir. Ayrıca çalışmanın hem nitel hem de nicel teknikleri yer yer birlikte ele alması karma çalışmalar yapılması açısından da örnek teşkil edecektir. Önem atfedilen bir diğer husus ise çalışmanın mülakat yöntemi açısından yeterli katılımcıya ulaşmış olmasıdır.

2.2. Araştırmanın Metodolojisi

Bu çalışmada Malatya Valiliği İl Basın Yayın Halkla İlişkiler Müdürlüğü envanterinde kayıtlı yerel basın işletmeleri içerisinde seçilen 37 işletme ile mülakat tekniği yöntemiyle nitel veri toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS istatistik paket programı aracılığı ile frekans analizine tabi tutulmuş ve elde edilen bulgular paylaşılmıştır. Çalışmada yetersiz örneklem büyüklüğü nedeniyle nicel yöntemlere başvurulamamakla birlikte veri toplama yönteminin nitel, analiz yönteminin nicel teknikleri kullanması nedeniyle karma bir çalışma olarak adlandırılabilir. Önceden hazırlanan bir mülakat formu yardımıyla tespit edilen katılımcılara yarı yapılandırılmış mülakat tekniği uygulanmış ve bazı katılımcılar ile yapılan mülakat derinlemesine görüşme yöntemine dönüşerek daha detaylı bilgi alınmasına neden olmuştur. Veriler SPSS programı yardımıyla frekans analizine tabi tutulmuştur. Frekans tablolarına ilişkin değerlendirmeler araştırmanın bulgular kısmında verilmiştir.

2.2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Malatya’da faaliyet gösteren ve Malatya Valiliği tarafından oluşturulan Yerel Medya Envanterinde yer alan 45 işletme oluşturmaktadır. Bu evren içerisinde kolayda örnekleme yöntemi ile 40 işletme seçilmiş ve 37 adedine mülakat yapılabilmektedir. Mülakat talebine olumlu yanıt veren 37 işletmenin 1’er çalışanı ile yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile görüşmeler yapılmış ve veriler toplanmıştır. Toplam örneklem içerisindeki işletmelerin çalışan sayısı 147’dir. Örneklemenin evreni temsil oranı ise 37/147: 0,251’dir. Bu oranın nitel araştırmalar için yeterli olduğu düşünülmektedir.

2.2.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada demografik verilerin yanı sıra Stuckless ve Goranson (1992) tarafından geliştirilen 20 ifadeden oluşan İntikam Ölçeği kullanılmıştır. 7’li Likert derecelendirmeye (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 7 = Kesinlikle katılıyorum) sahip olan ölçek tek boyutludur. Ölçek, mülakat yöntemine uygun hale getirilerek kullanılmıştır. Toplam 147 kişiden oluşan evrenin 37 kişilik örnekleme ile mülakatlar yapılmış ve verilerin kaydedildiği mülakat formları gerekli kodlamanın ardından SPSS istatistik paket programında frekans analizi yardımıyla incelenmiştir.

2.2.3. Araştırmanın Bulguları

a. Demografik Verilere İlişkin Bulgular

Tablo 2: Yaş	Frekans	Yüzde	Kümülatif yüzde
21,00	1	2,7	2,7
22,00	2	5,4	8,1
23,00	4	10,8	18,9
24,00	3	8,1	27,0
25,00	2	5,4	32,4
26,00	5	13,5	45,9
27,00	1	2,7	48,6
29,00	2	5,4	54,1
30,00	4	10,8	64,9
31,00	2	5,4	70,3
32,00	4	10,8	81,1
35,00	2	5,4	86,5
36,00	1	2,7	89,2
45,00	1	2,7	91,9
46,00	1	2,7	94,6
55,00	1	2,7	97,3
56,00	1	2,7	100,0
Toplam	37	100,0	

Elde edilen verilere göre katılımcıların % 32,4’ü 25 yaş ve altında, %13,5’i ise 35 yaş ve üstündedir. 25 – 45 yaş arası çalışanların oranı ise %54,1’dir.

Tablo 3: Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Erkek	26	70,3	70,3
Bayan	11	29,7	100,0
Toplam	37	100,0	

Toplam 37 katılımcının %70,3'ü erkek %29,7'si bayandır.

Tablo 4: Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	14	37,8	37,8
Bekâr	23	62,2	100,0
Toplam	37	100,0	

Katılımcıların %62,2'si bekar %37,8'inin evli olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
İlkokul	3	8,1	8,1
Lise	6	16,2	24,3
Ön lisans ve lisans	26	70,3	94,6
Yüksek lisans ve doktora	2	5,4	100,0
Toplam	37	100,0	

Katılımcıların %75,7'si üniversite okumuş bireylerden oluşmaktadır.

Tablo 6: Meslekte Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
1yılve daha az	7	18,9	18,9
2-5yıl arası	18	48,6	67,6
6-10yıl arası	6	16,2	83,8
11yılve üzeri	6	16,2	100,0
Toplam	37	100,0	

Toplam 37 katılımcının çalışma süreleri dikkate alındığında 1 yıl ve daha az süreli çalışanların oranının % 18.9 olduğu görülmektedir. 2 ve 5 yıl arası çalışanların oranı %48,6 dır. 6 ile 10 yıl arası çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri çalışanların oranı %16,2 şeklinde eşit dağılmıştır.

b.Örgütsel İntikam Tutumu ve Davranışına İlişkin Bulgular

Tablo 7: Bana yanlış yapan birinden öç almak için zamanımı Harcamayaveya çaba sarf etmeye değmez?	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	3	8,1	8,1
Katılmıyorum	5	13,5	21,6
Biraz katılmıyorum	4	10,8	32,4
Kararsızım	3	8,1	40,5
Biraz katılıyorum	2	5,4	45,9
Katılıyorum	5	13,5	59,5
Kesinlikle katılıyorum	15	40,5	100,0
Toplam	37	100,0	

Toplam 37 katılımcıdan %32,4'ü kendisine yanlış yapan kimseden intikam almak için zaman harcamaya ve çaba sarf etmeye değeceğini öç almanın önemli olduğunu belirtmektedir. Katılımcıların %59,4'ü yanlış yapan kimseden öç alma eyleminin önemsiz olduğunu belirtmektedir.

Tablo 8: Beni inciten insanlardan bunun acısını çıkarmak benim için önemlidir.	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	9	24,3	24,3
Katılmıyorum	12	32,4	56,8
Biraz katılmıyorum	1	2,7	59,5
Kararsızım	4	10,8	70,3
Biraz katılıyorum	5	13,5	83,8
Katılıyorum	3	8,1	91,9
Kesinlikle katılıyorum	3	8,1	100,0
Toplam	37	100,0	

Katılımcıların %59,4'ü kendisini inciten kimselerden incinmenin verdiği zarar karşılığı olarak, incinmeye sebebiyet veren kimseden o acının öcünü almanın önemli olduğuna katılmamaktadır. %29,7'si de kendisini inciten kimseden öcünü almanın önemli olduğunu belirtmektedir.

Tablo 9: Beni inciten herhangi birinin hesabını görmeye çalışırım.	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	11	29,7	29,7
Katılmıyorum	9	24,3	54,1
Biraz katılmıyorum	1	2,7	56,8
Kararsızım	4	10,8	67,6
Biraz katılıyorum	6	16,2	83,8
Katılıyorum	4	10,8	94,6
Kesinlikle katılıyorum	2	5,4	100,0
Toplam	37	100,0	

Toplam 37 katılımcının %56,7'si kendisini inciten kimseye karşı hesap görmeyeceğini belirtmektedir. %10,8'i kararsız iken %32,4'ü kendisini inciten kimseye hesabını sorma ve incitmenin karşılığı olarak kendisini inciten kimseyi incitme isteğinin olduğu görülmektedir.

Tablo 10: İntikam peşinde koşmamak her zaman daha iyidir.	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	2	5,4	5,4
Katılmıyorum	4	10,8	16,2
Biraz katılmıyorum	2	5,4	21,6
Kararsızım	3	8,1	29,7
Biraz katılıyorum	2	5,4	35,1
Katılıyorum	13	35,1	70,3
Kesinlikle katılıyorum	11	29,7	100,0
Toplam	37	100,0	

Katılımcıların %21,6'sı intikam alınması için çaba harcamanın daha iyi olduğunu belirtirken %70,2'si ise intikam peşinden koşmanın gereksiz olduğunu ve intikam alma isteğinin devam ettirilmemesinin daha iyi olduğunu belirtmektedir.

Tablo 11: ‘Bırak geçmiş geçmişte kalsın’ sözü yaşam felsefemdir.		Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Kesinlikle katılmıyorum	2	5,4	5,7
	Katılmıyorum	10	27,0	34,3
	Biraz katılmıyorum	4	10,8	45,7
	Biraz katılıyorum	8	21,6	68,6
	Katılıyorum	7	18,9	88,6
	Kesinlikle katılıyorum	4	10,8	100,0
	Toplam	35	94,6	
Kayıp	Veri	2	5,4	
Toplam		37	100,0	

Katılımcıların %43,2’si olumsuzlukların unutulması gerektiğini düşünmezken %51,3’ü ise olumsuzlukların unutulması gerektiğini ifade etmektedir.

Tablo 12: Biri beni incitirse bunun karşılığını ona ödetmek yanlış değildir.		Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Kesinlikle katılmıyorum	6	16,2	17,1
	Katılmıyorum	11	29,7	48,6
	Biraz katılmıyorum	7	18,9	68,6
	Kararsızım	1	2,7	71,4
	Biraz katılıyorum	3	8,1	80,0
	Katılıyorum	5	13,5	94,3
	Kesinlikle katılıyorum	2	5,4	100,0
	Total	35	94,6	
Kayıp	Veri	2	5,4	
Toplam		37	100,0	

Katılımcıların %68,6’sı kendisine zarar verici bir davranışta bulunan kimseye, incinmeye karşılık olarak cezai bir davranışın sergilenmesini doğru bulmamaktadır.

Tablo 13: Biri beni çok sınırlendirdiğinde sadece kızmakla yetinmem, bunun acısını ondan çıkarırım.	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	11	29,7	29,7
Katılmıyorum	14	37,8	67,6
Biraz katılmıyorum	3	8,1	75,7
Kararsızım	2	5,4	81,1
Biraz katılıyorum	3	8,1	89,2
Katılıyorum	1	2,7	91,9
Kesinlikle katılıyorum	3	8,1	100,0
Toplam	37	100,0	

Toplamda 37 katılımcının %75,6'sı kendisini sınırlendirecek bir durum veya davranışı gerçekleştiren kimseye karşı sınırlılık halinin verdiği bir tepki ötesinde intikam alma isteğine yönelik bir tutum takınmayacağını belirtmektedir.

Tablo 14: Beni incitenleri affetmeyi daha kolay bulurum.	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	2	5,4	5,4
Katılmıyorum	7	18,9	24,3
Biraz katılmıyorum	4	10,8	35,1
Kararsızım	4	10,8	45,9
Biraz katılıyorum	6	16,2	62,2
Katılıyorum	10	27,0	89,2
Kesinlikle katılıyorum	4	10,8	100,0
Toplam	37	100,0	

Katılımcıların %35,1'i kendisini inciten kimseleri affetmeyi zor bulmakta iken. %54'ü ise affetmeyi daha kolay bulmaktadır.

Tablo 15: Kinci biri değilim.	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Katılmıyorum	1	2,7	2,7
Biraz katılmıyorum	3	8,1	10,8
Kararsızım	4	10,8	21,6
Biraz katılıyorum	4	10,8	32,4
Katılıyorum	11	29,7	62,2
Kesinlikle katılıyorum	14	37,8	100,0
Toplam	37	100,0	

Katılımcıların %78,3'ünün kinci olmadıklarını belirtmektedir.

Tablo 16: 'Göze göz dışı diş' deyişine inanırım.	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	7	18,9	18,9
Katılmıyorum	11	29,7	48,6
Biraz katılmıyorum	5	13,5	62,2
Kararsızım	3	8,1	70,3
Biraz katılıyorum	4	10,8	81,1
Katılıyorum	4	10,8	91,9
Kesinlikle katılıyorum	3	8,1	100,0
Toplam	37	100,0	

Katılımcıların %62,1'i kendisine yapılan haksızlık, olumsuz davranış, olumsuz durum veya söylemelere karşılık, cezai bir davranışın sergilenmesi veya intikam alınması gerektiğine inanmamaktadır.

Tablo 17: İntikam ahlâksal olarak yanlıştır.	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	2	5,4	5,4
Katılmıyorum	3	8,1	13,5
Biraz katılmıyorum	2	5,4	18,9
Kararsızım	6	16,2	35,1
Biraz katılıyorum	1	2,7	37,8
Katılıyorum	14	37,8	75,7
Kesinlikle katılıyorum	9	24,3	100,0
Toplam	37	100,0	

Katılımcıların 18,9'u intikamın ahlâksal olarak doğru olduğunu kabul ederken, %64,8'i ise intikamın ahlâksal olarak yanlış olduğunu kabul etmektedir.

Tablo 18: Eğer biri beni belaya bulaştırırsa, onları bir şekilde buna pişman ederim.		Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Kesinlikle katılmıyorum	3	8,1	8,3
	Katılmıyorum	8	21,6	30,6
	Biraz katılmıyorum	3	8,1	38,9
	Kararsızım	4	10,8	50,0
	Biraz katılıyorum	10	27,0	77,8
	Katılıyorum	4	10,8	88,9
	Kesinlikle katılıyorum	4	10,8	100,0
	Toplam	36	97,3	
Kayıp	Veri	1	2,7	
Toplam		37	100,0	

Katılımcıların %37,8'i bir kimsenin kendisini belaya bulaştırması durumunda, o kimsenin sebep olduğu bu durum için o kimseye karşı zarar verecek bir davranışın sergilenmeyeceğini ifade ederken, %48,6'sı ise o kimsenin sebep olduğu durumun bedelinin ödetilmesi gerektiğini düşünmektedir.

Tablo 19: Eğer haksızlığa uğramışsam, intikamımı almadan durmam.		Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Kesinlikle katılmıyorum	6	16,2	16,7
	Katılmıyorum	13	35,1	52,8
	Biraz katılmıyorum	3	8,1	61,1
	Kararsızım	2	5,4	66,7
	Biraz katılıyorum	4	10,8	77,8
	Katılıyorum	5	13,5	91,7
	Kesinlikle katılıyorum	3	8,1	100,0
	Toplam	36	97,3	
Kayıp	Veri	1	2,7	
Toplam		37	100,0	

Katılımcıların %59,4'ü kendisine yapılan haksızlığa karşın, intikam alma duygusunu taşımayacağını belirtmektedir. Diğer katılımcıların %32,4'ü ise kendisine yapılan haksızlık karşısında muhakkak intikam alacağını belirtmektedir.

Tablo 20: Onurlu biri olmak, seni inciten birinden bunun intikamını almayı gerektirir.		Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Kesinlikle katılmıyorum	10	27,0	28,6
	Katılmıyorum	12	32,4	62,9
	Biraz katılmıyorum	2	5,4	68,6
	Kararsızım	5	13,5	82,9
	Biraz katılıyorum	3	8,1	91,4
	Katılıyorum	2	5,4	97,1
	Kesinlikle katılıyorum	1	2,7	100,0
	Toplam	35	94,6	
Kayıp	Veri	2	5,4	
Toplam		37	100,0	

Katılımcıların %64,8'i onurlu olmanın intikam almayı gerektirmediği kanaatini taşımakta olduğu görülmektedir. Katılımcıların %13,5'i kararsız iken %16,2'si onurlu olmanın intikam almayı gerektirdiğini belirtmektedir.

Tablo 21: Genellikle merhamet göstermek intikam almaktan daha iyidir.		Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Kesinlikle katılmıyorum	2	5,4	5,4
	Katılmıyorum	1	2,7	8,1
	Biraz katılmıyorum	1	2,7	10,8
	Kararsızım	3	8,1	18,9
	Biraz katılıyorum	2	5,4	24,3
	Katılıyorum	14	37,8	62,2
	Kesinlikle katılıyorum	14	37,8	100,0
	Toplam	37	100,0	

Katılımcıların %81'i merhamet göstermenin, intikam alma isteğinden daha olumlu olduğu kanaati taşımaktadır. Katılımcıların inanç sistemlerinin bu soru üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Tablo 22: Beni kızdıran kim olursa olsun, bunun cezasını çekmeyi hak etmiştir.		Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Kesinlikle katılmıyorum	6	16,2	17,1
	Katılmıyorum	13	35,1	54,3
	Biraz katılmıyorum	3	8,1	62,9
	Kararsızım	6	16,2	80,0
	Biraz katılıyorum	4	10,8	91,4
	Katılıyorum	2	5,4	97,1
	Kesinlikle katılıyorum	1	2,7	100,0
	Toplam	35	94,6	
Kayıp	Veri	2	5,4	
Toplam		37	100,0	

Katılımcıların %62,9'u kendisini kızdıracak kimselere karşı intikamı hak etmiştir görüşüne katılmamaktadır.

Tablo 23: 'Sana taş atana gül atmak' her zaman daha iyidir.		Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Kesinlikle katılmıyorum	4	10,8	10,8
	Katılmıyorum	6	16,2	27,0
	Biraz katılmıyorum	3	8,1	35,1
	Kararsızım	3	8,1	43,2
	Biraz katılıyorum	6	16,2	59,5
	Katılıyorum	7	18,9	78,4
	Kesinlikle katılıyorum	8	21,6	100,0
	Toplam	37	100,0	

Katılımcıların%35,1'inin kendisine zarar verecek bir davranış veya tutuma karşı hoş görülmesi yaklaşımının doğru olmadığını düşünmektedirler. Katılımcıların %56,7'si ise kendisine yapılan olumsuzluklara karşı hoşgörülü bir davranışın sergilenmesinin daha iyi olacağı fikrine sahiptirler.

Tablo 24: İntikam alma isteği beni utandırır.	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	4	10,8	10,8
Katılmıyorum	5	13,5	24,3
Biraz katılmıyorum	5	13,5	37,8
Kararsızım	4	10,8	48,6
Biraz katılıyorum	7	18,9	67,6
Katılıyorum	7	18,9	86,5
Kesinlikle katılıyorum	5	13,5	100,0
Toplam	37	100,0	

Katılımcılarının %51,4'ü intikam alma isteğini utanç kaynağı olarak görmekte iken, %10,8'i intikam alma isteğinin utanç verici olup olmadığıyla ilgili kararsız kaldıkları görülmektedir. %37,8 oranında katılımcı ise intikama ilişkin utanç duygusu beslememektedir.

Tablo 25: Öç almak zevklidir.	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	8	21,6	21,6
Katılmıyorum	16	43,2	64,9
Biraz katılmıyorum	1	2,7	67,6
Kararsızım	2	5,4	73,0
Biraz katılıyorum	2	5,4	78,4
Katılıyorum	3	8,1	86,5
Kesinlikle katılıyorum	5	13,5	100,0
Toplam	37	100,0	

Katılımcıların % 67,5'i öç almanın zevkli olduğunu düşünmemektedir.

Tablo 26: İntikam almak için ısrar eden insanlar tiksinti vericidir.		Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Kesinlikle katılmıyorum	2	5,4	5,6
	Katılmıyorum	4	10,8	16,7
	Biraz katılmıyorum	2	5,4	22,2
	Kararsızım	4	10,8	33,3
	Biraz katılıyorum	3	8,1	41,7
	Katılıyorum	9	24,3	66,7
	Kesinlikle katılıyorum	12	32,4	100,0
	Total	36	97,3	
Kayıp	Veri	1	2,7	
Toplam		37	100,0	

Katılımcıların % 66,7'si intikam almak için ısrar eden insanların tiksinti verici olduğunu düşünmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Medya işletmeleri kavramı ise haber verme, bilgilendirme, amacı ve sorumluluğu güden, kâr elde etmek isteyen ve bu amaç doğrultusunda fikir üretirken kamu hizmeti sağlayan, toplumsal kuruluşlardır. Medya işletmeleri, okuyucu, izleyici, dinleyici ve diğer toplumsal kurumların ihtiyacını karşılayan iktisadi kurum ve kuruluşlardır, şeklinde ifade edilmektedir. Öç alma, kişinin hak etmediği bir olumsuz davranış karşılığında, hissedilen kadar veya misli ile acı çektirmek olarak tanımlanabilmektedir. Öç alma zarara uğrayan kişinin zararı karşılığı olarak düşünülmüş, tertip edilmiş planlı bir davranıştır. Başka bir ifade ile öç alma bireyin kendisine yapıldığını algıladığı bir haksızlık veya fena bir davranış karşılığında karşısındakini ziyana uğratmak amacıyla yaptığı, düşünülmüş bir eylem olarak tanımlanabilir. Öç alma, örgüt içindeki kişileri de negatif yönde etkileyen bir duygudur. Öç alma duygusu, sadece kişileri değil, iş ortamında kişi - örgüt ilişkilerini de olumsuz etkiler. Örgüt içinde intikam niyeti taşıyan bireylerin sergileyebileceği birçok davranış türü bulunmaktadır. Bunlardan en yaygın olarak karşılaşılanları sabotaj, dedikodu, kaynak hırsızlığı ve üretkenlik azaltıcı yada karşıtı davranışlardır. Üretkenlik karşıtı davranışlar, personel tarafından kuruma ya da diğer personellere zarar vermek için yapılan davranışlardır. Bu sebeple, üretkenliğe karşı davranışlar, çalışanların çalışma verimliliği üzerinde olumsuz etkiye sahiptir. Üretkenlik karşıtı davranışlar, verimlilik, hizmet kalitesi, iş kalitesi, işgören morali, istihdam, üretim süreci ve örgütsel barışa negatif etkilerinden dolayı araştırmacıların üzerine eğildiği bir konu olmuştur (Şener, 2013, s.44).

Çalışan hırsızlığı, bir çalışan ya da organizasyona ait araç ve gereçleri izinsiz kullanmak veya satmak amacıyla alınması anlamında kullanılmaktadır. Çalışan hırsızlığında, düşük değerdeki araç ve gereçlerin aşırılması ya da kullanılması durumlarının yanında, kişi veya organizasyonun kıymetli mallarının alınması, satılması gibi büyük hırsızlıklar da söz konusu olabilmektedir. Sabotaj, örgüt içerisindeki saldırgan davranışlardan biridir. Örgüt bünyesinde bulunan kimselerin örgüt içindeki kimselere isteyerek, bilerek yaptıkları bir karşı hamledir (Yücel, 2008, s.54). İşletmede sabotaj davranışı, bireyin kendi lehine örgütün performansına negatif etki etmek için verimliliğe zarar verme, üretimi engelleme, çalışanlar arasındaki

koordinasyonu olumsuz etkileme, ilişkileri yıpratmayı hedef almaktadır. Örgütsel intikam bağlamında intikam davranışının gösterilme şekillerinden biri de dedikodu ve söylentidir. Dedikodu ve söylentiler yalan yanlış olarak kendini gösterdiğinde, kişiler arası ve örgütsel ilişkilerde, zararlı iletişim ve etkileşimlerin ortaya çıkmasında etkili olmaktadır.

Bu çalışmanın kapsamı Malatya'da faaliyet gösteren yerel ve ulusal medya örgütleridir. Bu örgütlerde çalışan bireylerin sergilediği örgütsel intikam davranışlarına ilişkin tutumları ve davranışları araştırmaya konu edilmiştir. Yapılan araştırma neticesinde Malatya'da faaliyet gösteren 45 Yerel Medya İşletmesi içerisinde seçilen 37 medya işletmesinin 1'er çalışanı ile mülakat yapılmış ve elde edilen sonuçlar bulgular kısmında paylaşılmıştır. Veriler nitel veri toplama tekniği olan mülakat yöntemi ile toplanmış ve nicel analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Araştırmada demografik verilerin yanı sıra örgütsel intikam ölçeği kullanılmıştır. Ölçek mülakat formu oluşturulurken katılımcıların cevaplayacağı formatta 7'li derecelendirme ile hazırlanmıştır.

Yapılan araştırmaya ilişkin sonuçlar ise şu şekilde özetlenebilir:

- Elde edilen verilere göre katılımcıların % 32,4'ü 25 yaş ve altında, %13,5'i ise 35 yaş ve üstündedir. 25 – 45 yaş arası çalışanların oranı ise %54,1'dir. Çalışanların genel anlamda genç nesil olarak nitelendirilmesi mümkündür. Katılımcıların %67,6'sının deneyimli denilebilecek yaşlarda kişiler olması örgüt içi davranışlara ilişkin yorumlarının daha gerçekçi olmasıyla paralel olabilir diye düşünülmektedir.
- Toplam 37 katılımcının %70,3'ü erkek %29,7'si bayandır. Katılımcıların büyük kısmının erkeklerden oluşması cinsiyet dengesizliği oluşturmaktadır. İleri araştırmalar için büyük bir örneklem ile çalışıldığında cinsiyet gruplarına göre anlamlı farklılıkların olup olmadığına bakılmalıdır. Bu çalışmada katılımcıların cinsiyet temelli dengeli dağılımı sektörün insan kaynağı yapısı itibarıyla mümkün olmamıştır.
- Katılımcıların %62,2'si bekar %37,8'inin evli olduğu görülmektedir. Özellikle bekar katılımcıların çok olması yapılan görüşmeler esnasında sektörün genel yapısı itibarıyla böyle olduğu şeklinde ifade edilmiştir. Yerel medya çalışanlarının evli kişiler için sektörün aile durumunu olumsuz etkilediği şeklinde genel bir görüş hakimdir. Yapılan işlerin niteliği ve çalışma şartları bu konuda etkili olabilir diye düşünülmektedir. Yerel medya işletmelerindeki mesai saatleri de bu konuda önemli bir etkiye sahip olabilir.
- Katılımcıların %75,7'si üniversite okumuş bireylerden oluşmaktadır. Bu oran oldukça yüksektir. Sektörün eğitim almış bireyler tarafından tercih ediliyor olması sektörün gelişimi ve Malatya Yerel Medya İşletmelerinin kurumsallaşması adına da oldukça olumludur.
- Toplam 37 katılımcının çalışma süreleri dikkate alındığında 1 yıl ve daha az süreli çalışanların oranının % 18.9 olduğu görülmektedir. 2 ve 5 yıl arası çalışanların oranı %48,6 dır. 6 ile 10 yıl arası çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri çalışanların oranı %16,2 şeklinde eşit dağılmıştır. Bu dağılımlara göre katılımcıların büyük bir kısmı 81.1 i deneyimli personeldir. Özellikle meslekte çalışma süreleri mesleki deneyimi belirtmesi açısından önemli bir parametredir.
- Toplam 37 katılımcıdan %32,4'ü kendisine yanlış yapan kimseden intikam almak için zaman harcamaya ve çaba sarf etmeye degeceğini öç almanın önemli olduğunu belirtmektedir. Katılımcıların %8,1'i bu konuda kararsızken %59,4'ü yanlış yapan kimseden öç alma eyleminin önemsiz olduğu belirtmektedir. Öç almak için zaman ayırmaya, çaba sarf etmeye degmeyeceğini belirtmektedir.
- Katılımcıların %59,4'ü kendisini inciten kimselerden incinmenin verdiği zarar karşılığı olarak, incinmeye sebebiyet veren kimseden o acının öcünü almanın önemli olduğuna

katılmamaktadır. %10,8'i bu durum karşısında kararsızdır. %29,7'si de kendisini inciten kimseden özünü almanın önemli olduğunu belirtmektedir.

- Toplam 37 katılımcının %56,7'si kendisini inciten kimseye karşı hesap görmeyeceğini belirtmektedir. %10,8'i kararsız iken %32,4'ü kendisini inciten kimseye hesabını sorma ve incitmenin karşılığı olarak kendisini inciten kimseyi incitme isteğinin olduğu görülmektedir. Burada genel anlamda bireylerin intikam niyeti taşımadığı yada intikam alma davranışına olumsuz baktığı görülse de intikam alırım yada hesabını görürüm diyenlerin sayısı da yadsınamayacak derecede yüksektir. Oran neredeyse katılımcıların üçte birini ifade etmektedir. İntikam niyetinin neden bu oranda olduğu ileri araştırmalar için araştırma konusu edilebilir.
- Katılımcıların %21,6'sı intikam alınması için çaba harcamanın daha iyi olduğunu belirtirken %70,2'si ise intikam peşinden koşmanın gereksiz olduğunu ve intikam alma isteğinin devam ettirilmemesinin daha iyi olduğunu belirtmektedir. Katılımcıların intikam niyetini taşımanın iyi olduğuna ilişkin görüşleri bu soruda da %20 civarında kendisini göstermektedir.
- Katılımcıların %43,2'si olumsuzlukların unutulması gerektiğini düşünmezken %51,3'ü ise olumsuzlukların unutulması gerektiğini ifade etmektedir. Bu durumda intikam alma isteğinin zaman içinde unutulması gerektiği devam ettirilmesine gerek duyulmadığı çoğunluk tarafından belirtilmekte olsa da bu durumun akside önemli ölçüde mevcuttur. Geçmişe ilişkin olumsuzlukları unutmamak gerekir diyenlerin oranı %45 düzeyindedir. Oldukça yüksek bir orandır. Belli ki her katılımcı intikam niyetinde olmasa da geçmiş unutulmanın yanlış olduğunu da düşünmektedir.
- Katılımcıların %68,6'sı kendisine zarar verici bir davranışta bulunan kimseye, incinmeye karşılık olarak cezai bir davranışın sergilenmesini doğru bulmamaktadır. Bu durumda kendisine verilen zararın karşılığı olarak bir hesaplaşmanın, intikam almanın yanlış olduğu düşünülmektedir. Lakin intikam niyetine sahip olanların oranı yine %20'ler düzeyindedir.
- Toplamda 37 katılımcının %75,6'sı kendisini sınırlendirecek bir durum veya davranış gerçekleştiren kimseye karşı sınırlılık halinin verdiği bir tepki ötesinde intikam alma isteğine yönelik bir tutum takınmayacağını belirtmektedir. İş sınırlılık boyutunun ilerisine taşımanın gerektiği düşünenlerin oranı ise %10 civarındadır.
- Katılımcıların %35,1'i kendisini inciten kimseleri affetmeyi zor bulmakta iken. %54'ü ise affetmeyi daha kolay bulmaktadır. Geriye kalan katılımcılarında (%10,8) kararsız olduğu görülmektedir. Bundan dolayı, affetmenin, intikam alma isteğinden daha baskın olduğu çıkarımı yapılabilir.
- Katılımcıların %78,3'ünün kinci olmadıklarını belirtmektedir. Kin tutmak ile kinci olmak elbette birbirinden farklı kavramlardır. Kincilik bir kişilik yapısı iken kin tutmak olaya, zamana ve mekâna göre değişiklik gösterebilir. Burada bireylerin kincilik kişilik özelliğine sahip olup olmadıkları incelenmiş ve kişilerin kendisini büyük oranda kinci kişilikte tanımlamadıkları sonucu ortaya çıkmıştır.
- Katılımcıların %62,1'i kendisine yapılan haksızlık, olumsuz davranış, olumsuz durum veya söylemelere karşılık, cezai bir davranışın sergilenmesi veya intikam alınması gerektiğine inanmamaktadır. Diğer katılımcıların %8,1'i kararsız iken %29,7'si ise kendisine yapılan zarar verici herhangi bir şey karşısında karşılığının verilmesi gerektiğini düşünmektedir. Göze göz diş diş deyişi kültürel bir nosyonun ifadesidir. Katılımcıların bu nosyona karşı negatif tutum içinde oldukları söylenebilir.

- Katılımcıların 18,9'u intikamın ahlaksal olarak doğru olduğunu kabul ederken, %64,8'i ise intikamın ahlaksal olarak yanlış olduğunu kabul etmektedir. Buradan hareketle intikam almanın doğru bir davranış olmadığı ve ahlaksal olarak yanlışlığı ifade edilmektedir. Burada intikam niyeti ve davranışının ahlaki olduğuna inananların oranının %20'ye yakın olması endişe vericidir. Terside ideal olan bir yaklaşım iken sapkın bir düşüncenin bu oranda taraftar bulması incelemeye değer bir konudur.
- Katılımcıların %37,8'i bir kimsenin kendisini belaya bulaştırması durumunda, o kimsenin sebep olduğu bu durum için o kimseye karşı zarar verecek bir davranışın sergilenmeyeceğini ifade ederken, %48,6'sı ise o kimsenin sebep olduğu durumun bedelinin ödetilmesi gerektiğini düşünmektedir. Burada bedel ödetilmesi kavramını kişisel intikam olarak yorumlamamak gerekir. Bedel ödetilmesi kanuni yollarla hak aramayı da kapsamaktadır.
- Katılımcıların %59,4'ü kendisine yapılan haksızlığa karşı, intikam alma duygusunu taşımayacağını belirtmektedir. Diğer katılımcıların %32,4'ü ise kendisine yapılan haksızlık karşısında muhakkak intikam alacağını belirtmektedir. Burada intikam niyetinin %32'lerde olması katılımcıların adalet duygularına ilişkin kuvvetli bağ ile de çağrışım yapmaktadır.
- Katılımcıların %64,8'i onurlu olmanın intikam almayı gerektirmediği kanaatini taşımakta olduğu görülmektedir. Katılımcıların %13,5'i kararsız iken %16,2'si onurlu olmanın intikam almayı gerektirdiğini belirtmektedir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunluğu onurlu olmanın ile intikam alma isteğiyle örtüşmediği, bağdaştırıcı olmadığı görüşü ortaya çıkmaktadır.
- Katılımcıların %81'i merhamet göstermenin, intikam alma isteğinden daha olumlu olduğu kanaati taşımaktadır. Katılımcıların inanç sistemlerinin bu soru üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.
- Katılımcıların %62,9'u kendisini kızdıracak kimselere karşı intikamı hak etmiştir görüşüne katılmamaktadır. Belirtilen sonuca göre, kızgınlık durumunun karşılığı olarak cezai bir tavrın doğru olmadığı belirtilmektedir.
- Katılımcıların %35,1'inin kendisine zarar verecek bir davranış veya tutuma karşı hoş görülmesi yaklaşımının doğru olmadığını düşünmektedirler. Buradan hareketle kendisine zarar verecek kimselere karşı intikam duygusunun beslenebileceği çıkarımı yapılabilir. Diğer katılımcıların %8,1'inin kendisine zarar verecek bir davranış, tutum veya söyleme karşı, kendi reaksiyonları konusunda bir kararsızlık olduğu görülmektedir. Son olarak katılımcıların %56,7'si ise kendisine yapılan olumsuzluklara karşı hoşgörülü bir davranışın sergilenmesinin daha iyi olacağı fikrine sahiptirler. Bundan dolayı intikam alma isteğine karşı affetme eğilimi görülmektedir.
- Katılımcıların %51,4'ü intikam alma isteğini utanç kaynağı olarak görmekte iken, %10,8'i intikam alma isteğinin utanç verici olup olmadığıyla ilgili kararsız kaldıkları görülmektedir. %37,8 oranında katılımcı ise intikama ilişkin utanç duygusu beslememektedir. Bu grup intikamı kişisel bir hak olarak görmekte ve toplumsal inanışların da bunu gerektirdiğini düşünmektedir.
- Katılımcıların % 67,5'i öç almanın zevkli olduğunu düşünmemektedir. Buradan hareketle öç almanın zevk tatminine yönelik bir karşılığının olmadığını göstermektedir. Burada üzerinde durulması gereken nokta katılımcıların %21,6'sı intikam niyetiyle hareket etmenin ya da intikam davranışları sergilemenin zevkli olduğunu düşünmesidir.

- Katılımcıların % 66,7'si intikam almak için ısrar eden insanların tiksinti verici olduğunu düşünmektedir. Buradan hareketle çalışanların intikam niyeti taşımaları ve bunu belli etmeleri çevreleri tarafından hoş görülmemektedir. Bu duruma katılmayanların oranı da oldukça yüksektir.

Sonuç olarak Malatya Yerel Medya İşletmeleri'nde çalışan bireyler örgütsel intikam konusunda olumsuz tutumlara sahiptirler. İntikam davranışı sergilemenin genel anlamda yanlış olduğu düşünülmekte ve örgütsel intikamın çalışma yaşamının kalitesini düşüreceği ve çalışma barışını bozacağı düşünülmektedir. Bulguların yorumlarında da bahsedildiği üzere genel kanaat bu yönde iken intikamı bir hak olarak gören ve intikam peşinde koşmayı zevkli bulan yaklaşık % 20 oranında da bir katılımcı kitlesi mevcuttur. Burada toplumsal yapı, örf, adet, gelenek ve görenekler gibi yaşam unsurlarının etkilerinin olduğu düşünülmekle birlikte bu konunun ileri ki araştırmalar tarafından irdelenmesi elzemdir. Ayrıca yapılacak ileri ki araştırmalarda intikam ölçeğinin ve alt boyutlarının demografik faktörler açısından anlamlı farklılıklara sahip olup olmadığı da araştırılmalıdır. Bu araştırmada genel kanaatin istendik yönde olması sevindiricidir. İntikam niyeti ve intikam davranışları, evvelki araştırmalarda örgütsel verimliliği, kişisel huzuru, örgütsel huzuru, bireylerin çalışma motivasyonunu ve her şeyden önemlisi örgütün insan kaynağı profilini olumsuz etkilemektedir. Malatya Medya Sektörü için olumlu bir görüş yansımaktadır. Buradan hareketle gerek sektör uygulayıcıları gerekse bilim insanları örgütsel intikamın nedenleri ve sonuçları üzerinde daha hassasiyetle durmalı ve ileri ki araştırmalara maddi ve manevi destek sağlamalıdır. Örgütsel intikam kavramının daha derin boyutlarıyla ele alınmaya ihtiyacı vardır. Öncülleri ve sonuçları üzerinde ampirik ve kavramsal çalışma nispeten azdır. Bu durum örgütsel yaşamın kalitesi açısından tehdit oluşturmaktadır. Bu çalışmanın paydaşlarına katkı sağlaması ümit edilmekte ve ileri ki araştırmalar için boylamsal, nicelik açısından daha zengin ve çok faktörlü istatistiksel analizlerle yeni sonuçların ortaya konulması temenni edilmektedir.

KAYNAKLAR

- Abuşoğlu, H. Ö. (2013). Yeni İletişim Teknolojilerinin Medya İşletmelerinin Pazarlama Yöntemlerine Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Aziz, A.(2013). Televizyon ve Radyo Yayıncılığı (Giriş). (6. bs). İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Eğinli, A. T. ve Bitirim, S. (2008). Kurumsal Başarının Önündeki Engel: Zehirli (Toksik) İletişim. Selçuk İletişim. 5 (3), 124-140.
- Koç, O. (2016). İş Yerinde İntikamcı Davranışlar ve Medea Sendromu: Türk Kamu Yönetimi Alanına İlişkin Bir Vaka Analizi. Yönetim Bilimleri Dergisi. 14 (28), 587-610.
- Nayir, K. F. (2015). Öğretmen Adaylarının Öç Alma Davranışına İlişkin Görüşleri. International PeriodicalfortheLanguages, LiteratureandHistory of TurkishorTurkic. 10(11), 1205-1216.
- Özdevecioğlu, M. ve Aksoy, S. (2005). "Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi". *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6 (1), 95–109.
- Özmen, S. (2014). Radyo ve Televizyon Okumaları. İstanbul: Derin Yayınları.
- Satıcı, S. A. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Affetme, İntikam, Sosyal Bağlılık Ve Öznel İyi Oluşları: Farklı Yapısal Modellerin Denenmesi ÜzerineBir Araştırma. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Sezer, Ö. (2014). Küreselleşmenin Medya İşletmelerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Stuckless, N.,&Goranson, R. (1992). The Vengeance Scale: Development of a measure of attitudestowardrevenge. *Journal of SocialBehaviorandPersonality*, 7(1), 25.
- Şener, E. (2013). Örgütsel İntikam Üzerine Nitel Bir Araştırma. Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Şimşek, H. (2001). XIX. Yüzyıl Çocuk Dergiciliği ve Eğitsel İşlevleri Üzerine. *Milli Eğitim Dergisi*. 151, 1-9.

- Tokgöz, O. (2015). Temel Gazetecilik. (11. bs). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Topçuoğlu, D. (2016). Medya İşletmelerinde Ücret Politikaları, İş Tatmini ve Verimlilik: Konuya İlişkin Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, Ö. D. (2014). Algılanan Mağduriyetin Affetme Eğilimi Ve İntikam Niyeti Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. AKÜ İİBF Dergisi. 16 (1), 87-105.
- Yücel, E. B. (2008). Örgütlerde Saldırgan Davranışlar Nitel Bir Araştırma. Yüksek Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.