



HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ, İNTİKAM VE AFFETME DAVRANIŞI İLE İLİŞKİSİ*

THE RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTION OF NURSES WITH REVENGE AND FORGIVENESS BEHAVIORS

Gülnur TEKİN¹, Şerife Didem KAYA²



1. Doktora Öğrenci, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, glnrkn@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-7582-1741>
2. Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, dkaya@erbakan.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-0729-1886>

Makale Türü Article Type
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi Application Date
09.09.2020 09.09.2020

Yayına Kabul Tarihi Admission Date
17.01.2021 01.17.2021

DOI
<https://doi.org/10.30798/makuiibf.792585>

* Bu çalışma, Doç. Dr. Ş. Didem KAYA'nın danışmanlığında yürütülen, "Örgütsel Adaletin, İntikam ve Affetme Davranışları ile İlişkilendirilmesi: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiş olup, 3. Uluslararası 13. Ulusal Hastane ve Sağlık İdaresi Kongresi'nde (10-13 Ekim 2019 - Sakarya) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Öz

Araştırmanın amacı, Türkiye'de çalışan hemşirelerin örgütsel adalet algılarının, intikam ve affetme davranışları ile ilişkisi ve bu ilişkinin iki model yardımıyla betimlenmesidir. Çalışmanın evrenini TÜİK verilerine (2016) göre Türkiye'de çalışmakta olan 152.952 hemşire oluşturmaktadır. Çalışmanın örnekleme ise 411 hemşiredir. Verilerin analizinde yüzde, ortalama, standart sapma, t testi, ANOVA testi, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ve Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) yapılmıştır. Hemşirelerin cinsiyete göre intikam davranışı; medeni durum ve yaşa göre affetme davranışı; tecrübe yılına göre intikam ve affetme; çalışılan birim değişkenine göre toplam örgütsel adalet ve alt boyutları arasında anlamlı düzeyde fark vardır ($p < 0,05$). YEM yol şemaları ve elde edilen regresyon değerlerine göre örgütsel adalet/amirlerle ilişki, affetme davranışını pozitif yönde %19 oranında etkilerken ($R^2=0,19$); intikam davranışını negatif yönde %13 oranında etkilediği ($R^2=0,13$); örgütsel adalet/çalışanlarla ilişki durumu affetme davranışını pozitif yönde %16 oranında etkilerken ($R^2 = 0,16$), intikam davranışını negatif yönde %25 oranında etkilediği ($R^2= 0,25$) sonucuna ulaşılmıştır. Bulgulara göre tasarlanan iki model de doğrulanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Affetme, İntikam, Örgütsel Adalet, Hemşire, İşyerinde Duygular, Yapısal Eşitlik Modeli.*

Abstract

The aim of the study is nurses' perceptions of organizational justice in Turkey, to determine the relationship of revenge and forgiveness behavior and describing this relationship implementing two models. According to TurkStat data the population of the study in 2016, which constitutes 152 952 nurses working in Turkey. The sample of the study is 411 nurses. Percentage, mean, standard deviation, t test, ANOVA test, Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Model (SEM) were performed. The mean values of the nurses' revenge behavior according to gender; forgiveness behavior according to marital status and age; revenge and forgiveness by years of experience; there was a significant difference between total organizational justice and sub-dimensions according to the unit variable studied ($p < 0.05$). According to SEM path diagrams and the obtained regression values, organizational justice/relationship with superiors positively affected forgiveness behavior by 19% ($R^2=0,19$); it affected the revenge behavior negatively by 13% ($R^2=0,13$); It was concluded that organizational justice/relationship with employees positively affected forgiveness behavior by 16% ($R^2=0,16$), while negatively affecting revenge behavior by 25% ($R^2=0,25$). Both models designed according to the findings are confirmed.

Keywords: *Forgiveness, Revenge, Organizational Justice, Nurse, Emotion at Work, Structural Equation Model.*

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

The aim of the study is nurses' perceptions of organizational justice in Turkey, to determine the relationship of revenge and forgiveness behavior and describing this relationship implementing two models.

Research Questions

A research question was created about whether there is a significant difference between the groups in terms of organizational justice, revenge and forgiveness behaviors according to the descriptive variables of the nurses. In the study, two models were designed for the effects of organizational justice dimensions of relations with superiors and relations with employees on revenge and forgiveness behaviors.

Literature Review

Health institutions have a separate place from most service businesses because they are complex, urgent, non-deferrable and watertight. Nurses play an important role in the production of the service provided in health institutions. Justice perceptions of nurses in health institutions can cause them to develop positive and negative attitudes towards their organizations. Organizational justice is the perception of employees on whether they are treated fairly in the work environment. Revenge is when the victim inflicts harm on the party that caused this harm because he/she was hurt. Forgiveness, on the other hand, is when an individual releases feeling of anger and revenge against those who harm him/her, and his/her inner and emotional wounds heal. An employee who has the intention of revenge in health institutions doing his/her duty with this negative feeling is a situation that threatens the safety of employees and patients. As forgiveness is a positive behavior, it helps to create a peaceful organizational climate. Therefore, it is beneficial to make some arrangements in the organization in order to prevent the employees from developing the intention of revenge.

Methodology

The research was designed as relationship seeker and model testing (Path Analysis) from quantitative research designs (Nahcivan, 2015). According to TurkStat data the population of the study in 2016, which constitutes 152 952 nurses working in Turkey. According to the sampling error of 0.05, the sample of the study was determined as 384. After the missing forms were eliminated, 411 questionnaires were analyzed. The data collection covers the period between October 30, 2017 and June 30, 2018. As data collection tools, Organizational Justice Scale developed by Donovan, Drasgow, Munson (1998) and whose Turkish validity and reliability were studied by Wasti (2001), Revenge Scale developed by Stuckless and Goranson (1992) and whose Turkish validity and reliability were studied by Satici, Can, Akın (2015) and Forgiveness Scale developed by Berry, Worthington, O'Conner, Parrott, Waide (2005) and whose Turkish validity and reliability were studied by Sariçam and Akın (2013) were

used. Percentage, mean, standard deviation, t test, ANOVA test, Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Model (SEM) were performed.

Results and Conclusions

There is a significant difference between nurses' revenge behavior by gender, forgiveness behavior by marital status and age, revenge and forgiveness intention by seniority and total organizational justice according to the unit variable and its sub-dimensions ($p < 0.05$). It was found that males ($n=61,3$) were more vengeful than females ($n=56,2$) and married ($n=32,7$) individuals were more forgiving than single ($n=31,1$) individuals. It has been revealed that nurses in the age group of 40 and over are more forgiving, and nurses working for 23 years and over are more vengeful. It was found that the units with the lowest perception of organizational justice are surgical units. According to SEM path diagrams and the obtained regression values, organizational justice/relationship with superiors positively affected forgiveness behavior by 19% ($R^2=0,19$); it affected the revenge behavior negatively by 13% ($R^2=0,13$); It was concluded that organizational justice/relationship with employees positively affected forgiveness behavior by 16% ($R^2=0,16$), while negatively affecting revenge behavior by 25% ($R^2=0,25$). Both models designed according to the findings are confirmed.

1. GİRİŞ

Örgütler, ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen sosyal gruplardır. Bireyler de hayatlarının büyük bir bölümünü bu sosyal gruplar içerisinde geçirmektedirler. Örgüt amaçlarına ulaşmak için bireyler, kendilerine verilen görevleri yerine getirirken, örgütten de kendi beklentilerinin yerine getirilmesini beklerler. Beklentilerin yerine getirilmesi esnasında adil olmayan davranışlar ile karşılaşarak hayal kırıklığı yaşanması muhtemeldir. Adaletsizlik algısı, bireylerde intikam gibi olumsuz davranışların ortaya çıkmasına neden olabileceği gibi affetme gibi olumlu bir davranışa da yöneltebilmektedir.

1.1. Örgütsel Adalet

Adalet kelimesinin kökeni Arapça bir kelime (Seymen Çakar, 2013) olup insan hayatında sıklıkla kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumuna göre adalet, yasalara sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması; herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme; bu işi uygulayan ve yerine getiren devlet kuruluşları şeklinde tanımlanmaktadır (Türkçe Sözlük, 2013). Adalet Bakanlığı Hukuk Sözlüğüne göre adalet; haklılık, hakka uygunluk (Hukuk Sözlüğü, t.y.) şeklinde geçmektedir. Adalet kavramı ayrıca hak ve hukuka uyma, hakkı gözetme ve doğruluk olarak ifade edilmektedir. İlkesi eşitlik olan adalet kavramı, objektif olmak, her şartta hukuk kurallarına sadık kalmak, inanç ve ilkelerini şartlara göre değiştirebilmek ve bunları yaparken, bireylerin yanlışlarından yarar sağlamamaktır (Özkalp ve Kirel, 2016). Bu bağlamda adalet, bireylerin haklarını dikkate almak ve her bireyin hak ettiği ödül ve ceza ile karşılaşmasıdır (Abbasoğlu, 2015).

Kavramsal anlamda örgütsel adaletin temeli Adams'ın geliştirmiş olduğu "Eşitlik Teorisi"ne dayanmaktadır (Eren, 2012). Bu teori, bireyin işteki performansının ve işinden tatmin olma derecesinin çalıştığı ortamla alakalı bir şekilde algıladığı eşitlik ya da eşitsizliğe bağlı olduğunu savunur (Greenberg, 1990). Greenberg (1987)'e göre örgütsel adalet kavramı, örgüt çalışanlarının örgüt içindeki süreç ve çıktının ne kadar adil olarak algılayıp, değerlendirmeleriyle ilgili bir kavramdır. Folger ve Cropanzano ise örgütsel adalet kavramını, örgütteki bireylerin kendilerine yanlı davranılıp davranılmadığını düşünmelerine neden olan çalışma şartları olarak tanımlamışlardır (aktaran Parker ve Kohlmeyer, 2005, s.357). Cropanzano, Bowen, Gilliland (2007) örgütsel adalet kavramını, yönetsel durumların etik ve ahlaki tarafına yönelik olan kişisel değerlendirme olarak ele almışlardır. Örgütsel adalet kavramının alan yazını incelendiğinde, araştırmacıların çoğunun bu kavramı kaç boyutta ele alacakları konusunda fikir ayrılıkları yaşadıkları görülmektedir (Özmen vd., 2007). Bazı araştırmacılar örgütsel adalet kavramını; dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet olarak üç boyutta değerlendirmişlerdir (Robbins ve Judge, 2013; Tyler ve Blader, 2003). Donovan vd. (1998) ise örgütsel adalet kavramını, örgüt içindeki ilişkileri baz alarak; amirlerle ilişkiler boyutu ve çalışan bireyler arası ilişkiler boyutu olmak üzere iki boyutta değerlendirmektedir. Çalışmada da bu iki alt boyut ele alınmaktadır. Amirlerle ilişkiler, örgütsel adaletin uygulanış biçimi ve çalışanların bu durumu algılaması ile ilgilidir. Çalışanlar

arası ilişkiler ise kişiler arası adil davranış algıları ile işe yönelik tutum ve algıları ile ilgilidir (Donovan vd., 1998).

Her sektörde olduğu gibi sağlık sektöründe çalışanlar birbirleriyle ve amirleriyle iletişim halindedirler (Tekin, 2019). Çalışanların iletişimde buldukları bireyler ile birçok nedenden dolayı çatışma yaşamaları ve adaletsizlik algılamaları olağandır.

Adaletsizlik algısı, çalışanlar arasında olabileceği gibi, çalışan ile örgüt yöneticisi ya da amirleri arasında da olabilmektedir (Donovan vd., 1998). Çünkü hemşireler örgüt içinde kişilerarası ilişkilere daha fazla odaklanmaktadır. Amirlerinin kendilerine yönelik uygulamalarında daha saygılı ve hassas olunmasını, kendileri ile ilgili alınan kararlarda açıklama yapılmasını istemektedirler (Bağcı, 2016). Amirler tarafından bu gibi durumlar önemsenmediği takdirde hemşirelerin adaletsizlik algısı da kaçınılmaz olmaktadır. Adaletsizlik gibi olumsuz durumlara maruz kalan hemşirelerde affetme davranışı oluşabileceği gibi intikam davranışı da oluşabilmektedir.

1.2. İntikam Davranışı

İntikam; yapılan bir adaletsizliğe karşı, adaletsizliği yapan tarafa zarar verilmesidir (Bradfield ve Aquino, 1999). Stuckless ve Goranson (1992), intikam kavramının, temel bir insani dürtü ve motive edici güçlü sosyal bir davranış olduğunu söyleyerek, intikamı “Yanlış algılama karşılığında zararın cezası” olarak tanımlamış ve agresifliğin ana nedeni olarak göstermiştir. Aquino vd. (2006) intikamı, “Mağdurun zarar görmesinden dolayı zarara sebep olan tarafı zarara uğratması, rahatsız, huzursuz etmesi ve cezalandırması” olarak ifade etmişlerdir. Cota-McKinley vd. (2001), intikam kavramını “Algılanan zarar veya hakaret karşılığında zarar vermek amacıyla cezalandırmak” olarak tanımlamışlardır.

Temel bir insani dürtü ve sosyal davranışın güçlü bir güdüleyicisi olan intikam, algılanan yanlış karşılığında verilen zarar ve eziyet olarak tanımlanmakta ve saldırganlığın birincil sebebi olarak gösterilmektedir (Bradfield ve Aquino, 1999). İntikamın amaçları arasında, mağdura karşı yapılan haksızlığın giderilmesi, mağdurun öz saygısını yeniden kazanması ve ileride bu tür haksızlıkların engellenmesi yer almaktadır. Haksızlıkla ve kişisel zarar görmeyle ilişkili olarak öfke, kızgınlık, kin ve nefret duyguları intikam kavramının temelinde yer almaktadır ve bireyin intikama yönelik tutumunu etkileyebilmektedir (Cota-McKinley vd. 2001). Genellikle öfkenin eşlik ettiği intikam davranışı mağdurun zararını tazmin etmek amacıyla harekete geçer. İntikam duygusunun birçok nedeni olmasına rağmen genellikle temel nedeni adalet ve hakkaniyeti aramaktır. İntikam davranışının kişilerarası ilişkiler düzeyinde daha fazla ortaya çıkmasının sebebi adaletsizlik deneyimlerinin daha çok bu boyutta olmasından kaynaklanmaktadır (Bradfield ve Aquino, 1999).

Adaletsizlik sonucu ortaya çıkan intikam davranışı doğrudan ya da dolaylı olarak suçlu bireylere işledikleri suçların bir bölümü ile ilgili olarak zarar vermektir. Tüm saldırgan davranışlar direk intikam

olmasa da doğasında intikam vardır. İntikam arzusu bulunan olgular üretim karşıtı davranışlar, çalışan hırsızlığı, dedikodu, anti sosyal davranış, işyerinde saldırganlık, sabotaj ve şiddet (Shteynberg, 2005) şeklinde sıralanmaktadır. Sağlık çalışanları tarafından algılanan huzursuzluklar, adaletsizlikler, olumsuz örgüt kültürü ve iklimi vb. birçok olumsuz durum çalışanları üretkenlik karşıtı iş davranışlarından intikam davranışına yöneltebilmektedir. Sağlık çalışanlarının intikam alma niyeti, birey örgüt ve müşteri olmak üzere üç düzeyde değerlendirilmektedir. Yani intikam niyetinin hem bireyin kendisine hem örgütüne hem de hizmet verilen hastalara zarar vermektedir (Kaya ve Parlak, 2020).

1.3. Affetme Davranışı

Affetme, esasen suçlama veya hata bulma işleminden vazgeçmek anlamına gelmektedir. Affetme, başka bir tarafça algılanan zarar veya yanlış davranmaya yanıt olarak yapılan bir eylemdir. Affetme, mağdurun iyi niyetli davranışını suçluya doğru genişleterek zarar görmüş bir ilişkiyi eski haline getirme veya yeniden kurma girişimi olan uzlaşma yoluyla ifade edilebilmektedir (McCullough vd., 1997). Hargrave ve Sells (1997)'e göre affetme davranışı bireyin kendisini zarara uğratanlara karşı duyduğu öfke ve intikam duygularını bırakarak, aralarındaki bağları onararak, içsel ve duygusal yaralarının iyileşmesidir. McCullough vd. (2001), affetmeyi davranışa vurgu yaparak tanımlamakta ve kişilerarası ilişkilerde hatalı davranmış bireye karşı içsel, olumlu bir değişim olarak görmektedirler. Buna göre, birey hatalı olan bireyi affettiğinde, affeden kişi duygu, düşünce ve davranış olarak değişim göstermektedir. Rye ve Pargament (2002) affetmeyi, bireyin adaletsiz durumlara yönelik hissettiği negatif duygulardan vazgeçerek, bazı durumlarda da pozitif tepkiler vermesi olarak tanımlamışlardır.

Affetme kavramı, yönetim alanı için nispeten yeni bir kavramdır. Aquino vd. (2003), işyerinde kişiler arası affedilmeyi şu şekilde açıklamıştır; kendini ahlaki olarak zarar görebilecek bir suçun hedefi olduğunu algılayan bir çalışanın kasıtlı olarak (a) suçluya karşı olumsuz duyguların üstesinden gelmek ve (b) haklı olduğuna inandığı halde suçluya zarar vermektan kaçınmaktır. Affetme, intikam almanın olumsuz sonuçlarından kaçınma davranışı anlamına da gelmektedir (Aquino vd., 2006). Ayrıca affetme, bir suçun ardından ilişkileri onarma özelliğine sahiptir (Aquino vd., 2003). Affetmenin yapıcı sonuçlarının olması örgütler için oldukça önemlidir. Bireysel düzeyde affetme, daha düşük devamsızlık ve azalan sağlık maliyetleri ile bağlantılı olan daha iyi fiziksel ve zihinsel sağlıkla ilişkili olmuştur (Cameron ve Caza, 2002).

İş yeri çatışmalarıyla alakalı çalışmalarda verilen en güçlü nokta çatışmalara bağlı olarak meydana gelen uzaklaşma ya da intikam alma gibi negatif sonuçlar çıktığı için, bu sonuçların ortadan kaldırılmasının yararlı olduğu görülmektedir (Palanski, 2012). Ayrıca bireylerin affetmeye yönelmesinde sosyal, ahlaki ve dini faktörlerin de etkisi olduğu düşünülmektedir (Kaya ve Parlak, 2020). Affetme davranışı dünyada tüm büyük dinlerde yer almaktadır (İsmail vd., 2009). İslam, Hıristiyanlık, Musevilik, Budizm ve Hinduizm'de affetme, erdemli bir davranış olarak kabul görmektedir (Cameron ve Caza, 2002).

Hasta odaklı çalışan sağlık kurumlarında bireylerin birbirlerinden intikam alma niyeti, sağlık kurumu için ciddi bir tehdit oluşturmaktadır. Her ne kadar örgüt içinde adaletsizlik algılanması intikam gibi zarar verici olumsuz tutuma neden olsa da bireye ve örgüte bağlı olan değişkenler ile çalışan affetme davranışını da seçebilmektedir. Olumlu bir tutum olan affetme davranışı hem idare hem birey hem de hizmet alan hastalar açısından daha yararlı bir tutumdur.

Sağlık kurumlarında affetme davranışı gibi davranışların sergilenmesi; yönetimin bu davranışı desteklemesi; yönetimin, çalışanlarını olumlu tutumlar geliştirmeye yönelik tedbirler alması ve konuyla ilgili eğitimler düzenlemesi tüm çalışanlar açısından daha sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmaktadır.

2.YÖNTEM

2.1.Araştırmanın Amacı, Araştırma Sorusu ve Modeli

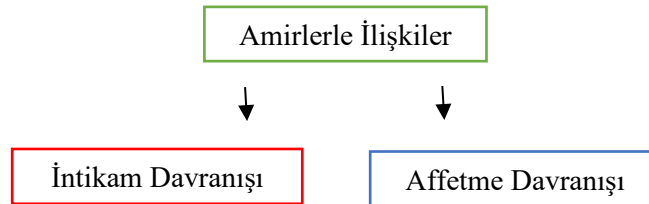
Araştırma, nicel araştırma tasarımlarından ilişki arayıcı ve model sınaması (Path Analizi) şeklinde tasarlanmıştır (Nahcivan, 2015). Araştırmanın amacı, Türkiye’de çalışan hemşirelerin örgütsel adalet algılarının, intikam ve affetme davranışları ile ilişkisi ve bu ilişkinin model yardımıyla betimlenmesidir.

Araştırma sorusu: Hemşirelerin tanımlayıcı (cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim düzeyi, kıdem, çalışılan birim) değişkenlerine göre örgütsel adalet, intikam ve affetme davranışları ile gruplar arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Çalışmada örgütsel adaletin amirlerle ilişkiler boyutu ve çalışanlarla ilişkiler boyutunun intikam ve affetme davranışlarını etkilemesi üzerine iki model tasarlanmıştır. İlk olarak ölçeklerin ölçmede geçerli olup olmadığına karar vermek için DFA ile ölçüm modeli test edilmiştir. Geçerli bir ölçüm modeline ulaşıldıktan sonra ikinci aşamada hemşirelerin örgütsel adalet algılarının amirlerle ilişkiler ve çalışanlarla ilişkiler boyutunun, intikam ve affetme davranışını etkilemesinin sınıandığı iki model YEM analizi kullanılarak test edilmiştir. Modeller Şekil 1 ve 2’de gösterilmektedir.

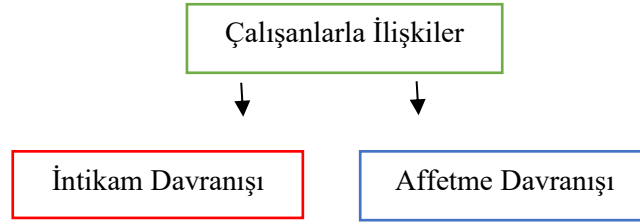
Model 1’e ait araştırma sorusu: Örgütsel adaletin amirlerle ilişki durumu, intikam ve affetme davranışını yordamakta mıdır?

Şekil 1. Araştırma Modeli 1



Model 2’ye ait araştırma sorusu: Örgütsel adaletin çalışanlarla ilişki durumu, intikam ve affetme davranışını yordamakta mıdır?

Şekil 2. Araştırma Modeli 2



2.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye genelinde özel ve kamu sektöründe çalışmakta olan ve en az bir yıl iş tecrübesine sahip hemşireler (2016 TÜİK verilerine göre 152.952) oluşturmaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu, 2016). 0,05 örneklem hatasına göre örneklem 384 olarak belirlenmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014). Veriler; 30 Ekim 2017 - 30 Haziran 2018 tarihleri arasında kartopu örneklem yöntemiyle (yüz yüze veya online olarak) toplanmıştır. Eksik doldurulan veriler elendikten sonra analizler 411 anket üzerinde yapılmıştır.

2.3.Veriler Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında anket tekniğinden (4 bölüm) yararlanılmıştır. Kişisel bilgi formu; hemşirelerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, öğrenim düzeyi, kıdem, görev yaptığı kuruluş, görev yaptığı il/ilçe ve çalıştığı birimi içeren (8 madde) sorulardır. Örgütsel Adalet Ölçeği; Donovan vd. (1998) tarafından geliştirilen ve Wasti (2001) tarafından Türkçeye uyarlanan (18 madde) ölçektir. Ölçek, amirlerle ilişkiler (14 madde) ve çalışanlarla ilişkiler (4 madde) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. “Evet”, “Kararsızım”, “Hayır” cevap seçenekleri sunulmuştur. Ölçekte en düşük puan 18, en yüksek puan ise 54’tür. İntikam Ölçeği; Stuckless ve Goranson (1992) tarafından geliştirilip, Satıcı vd. (2015) tarafından Türkçeye (20 soru ve bir boyut) uyarlanmıştır. Ölçeğin derecelendirmesi yedili Likert tipindedir. Ölçekte yer alan 1, 4, 5, 8, 9, 11, 15, 17, 18. ve 20. maddeler ters kodlandıktan sonra tüm maddelerin puanları toplanarak bir intikam puanı elde edilmektedir. Ölçekteki olası puanların aralığı 20-140 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireyin intikam alma düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Affedcilik Ölçeği; Berry vd. (2005)’in geliştirdiği, Sarıçam ve Akın (2013)’nın Türkçeye uyarladığı (10 madde) beşli Likert tipinde bir ölçektir. Ölçekte 1, 3, 6, 7 ve 8. maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 10, en yüksek puan ise 50’dir.

2.4.Verilerin Analizi

Araştırma verileri SPSS ve LISREL programları kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin geçerliliği tespit etmek için ilk olarak DFA yapılmıştır. Daha sonra ölçeklerin güvenilirlik katsayıları için Cronbach Alpha değerlerine bakılmıştır.

Verilerin, basıklık ve çarpıklık değerleri -1.96 ile +1.96 arasında bulunmuş olduğundan verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (Ghasemi ve Zahediasl, 2012). Ortalama, standart sapma ve yüzde dağılımı, t testi, One-way ANOVA testi yapılmıştır. Ayrıca örgütsel adaletin amirlerle ilişkiler ve çalışanlarla ilişkiler boyutlarının, intikam ve affetme davranışlarına etkisini belirlemek amacıyla YEM kullanılmıştır.

2.5. Araştırmanın Etik Boyutu

İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 20.10.2017 tarihli ve 2017/1046 sayılı etik kurul onayı alınmıştır. Anket uygulanan hemşirelerden ise bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

2.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Mesafe, maliyet ve zaman açısından Karadeniz ve Ege bölgelerinden katılımcı sayısının daha az olması araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu nedenle araştırma sonuçları, sadece güncel araştırmadaki örneklem grubuna genellenebilir.

3. BULGULAR

Katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine ilişkin bulgular şu şekildedir. Katılımcıların %83,7'si kadın, %16,3'ü erkek, %65,9'u evli ve %34,1 bekâr hemşirelerden oluşmaktadır. Katılımcı hemşirelerin öğrenim durumları lise (%15,1), ön lisans ve lisans (%69,1) ve lisansüstü (%15,8) olarak değerlendirilmiştir. Hemşirelerin kıdemi 1-11 yıl (50,6), 12-22 yıl (%29,2) ve 23+ yıl (%20,2) olmak üzere üç grupta toplanmıştır. Katılımcılar kamu (%69,8), üniversite (%22,4) ve özel (%7,8) hastane çalışanıdır. En fazla katılım İç Anadolu Bölgesi'nden (%37,7) en az katılım ise Karadeniz (%7,3) ve Ege (%7,3) bölgelerinden olduğu görülmüştür.

3.1. Geçerlik ve Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğine ilişkin DFA sonuçları Tablo 1.'de verilmiştir.

Tablo 1. Affedicilik, İntikam ve Örgütsel Adalet Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	X ² /sd	RMSEA	RMR	GFI	AGFI	CFI	NFI	NNFI
Afedicilik Ölçeği	2,8	0,06	0,04	0,97	0,93	0,96	0,94	0,93
İntikam Ölçeği	4,7	0,09	0,06	0,84	0,80	0,95	0,93	0,94
Örgütsel Adalet Ölçeği	4,4	0,09	0,04	0,83	0,80	0,96	0,95	0,96
Kabul Edilebilir Uyum	2-5	≤0,08* -≤0,10*	≤0,08*	≥0,80**	≥0,90-0,80**	≥0,90*	≥0,90*	≥0,90*

*Schermelleh- Engel vd., (2003); **Büyüköztürk vd., (2004)

Tablo 1'de görülen DFA sonucunda, X²/sd değerleri 2-5 arasında çıkmıştır. p değerleri (p=0,00) ise 0,01 düzeyinde manidardır. Affedicilik ölçeğinin RMSEA değerinin (0,06) "kabul edilebilir"

sınırlarda olduğu ($\leq 0,08$), dolayısıyla modelin doğrulandığı görülmektedir. İntikam ve Örgütsel Adalet Ölçeği'nin RMSEA (0,09) değerinin, 0,10'dan düşük olması durumunda “zayıf uyum” ve “kabul edilebilir” değerler arasında olduğu (Schermelleh-Engel vd., 2003) söylenebilir. İntikam ölçeğinin GFI değeri 0,84 olarak, örgütsel adalet ölçeğinin GFI değeri 0,83 ve AGFI değerleri 0,80 olarak bulunmuştur. Büyüköztürk vd. (2004)'nin yaptıkları bir çalışmada AGFI değerinin 0,80'e eşit veya büyük olmasının yapının uygun olduğunu gösterdiğini söylemişlerdir. Ayrıca Korucu ve Usta (2017), Erkorkmaz vd. (2013)'nun çalışmaları da bu bilgiyi doğrulamaktadır. Örgütsel adalet, intikam ve affedicilik ölçeği uyum iyiliğine ilişkin sunulan bütün değerler, ilgili alan yazında genel kabul gören ölçütlere bağlı kalınarak (Çokluk vd., 2016; Erdem, 2013; Seçer, 2015; Şimşek, 2007) “kabul edilebilir” olarak nitelendirilebilir.

Örtük değişkenlerin gözlenen değişkenler tarafından açıklanma durumlarına ilişkin t değerleri incelendiğinde, tüm gözlenen değişkenlerin t değerlerinin $< 0,05$ anlamlılık düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Ölçek maddelerinin hata varyansları incelendiğinde ise Affedicilik Ölçeği'nin 6. ve 7. maddelerinin hata varyansları çok yüksek çıktığı için ölçekten çıkartılmıştır. Ölçek maddelerinin faktör yüklerine bakıldığında Affedicilik Ölçeği'nin 1. maddesinin faktör yükü 0,29 olmasına rağmen modele uyum sağladığı ve fit indekslerini etkilemediği için, bu maddenin kalmasına karar verilmiştir. Fit indekslerinin düşük olduğu görülen maddelerde, output dosyasının önerisi doğrultusunda 4. ve 5. maddeler ile 9. ve 10. maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır. İntikam Ölçeği'nin yol şemasına göre, 6. madde faktör yükü 0,20 olmasına rağmen modele uyum sağladığı ve fit indekslerini etkilemediği için uzman görüşü ile kalmasına karar verilmiştir. Fit indekslerinin düşük olduğu görülen maddelerde, output dosyasının önerisi doğrultusunda 2. ve 3. maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır (Çokluk vd., 2016). Bu sonuçlar üzerinden tekrar DFA yapılarak uyum indekslerine bakılmıştır.

Ölçeklerden elde edilen toplam puanların güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, örgütsel adalet (0,92), örgütsel adalet-çalışanlarla ilişkiler alt boyutu (0,91), örgütsel adalet-amirlerle ilişkiler alt boyutu (0,80) ve intikam davranışı (0,89) Cronbach Alpha kat sayıları Büyüköztürk (2017)'e göre 0,70'in üzerinde olup sosyal bilimlerdeki çalışmalara göre yüksek düzeyde güvenilirliği olan ölçeklerdir. Affetme davranışı güvenilirlik katsayısı 0,64 olup, Büyüköztürk (2017)'e göre düşük olmasına rağmen, Alpar (2014)'a göre 10-15 maddeden oluşan ölçme araçlarında değerinin 0,50 gibi düşük bir değere sahip olmasının dahi testin güvenilir olduğunu söylemektedir. Affedicilik Ölçeği 10 maddeden oluşan bir ölçek olduğu için Alpar (2014)'a göre bu ölçek güvenilir bir ölçektir.

3.2.Tanımlayıcı Değişkenlere İlişkin Bulgular

Hemşirelerin örgütsel adalet, amirlerle ilişki, çalışanlarla ilişki, intikam ve affetme ortalama puan ve standart sapmaları sırayla $37,87 \pm 9,54$; $28,75 \pm 7,74$; $9,12 \pm 2,44$; $57,04 \pm 18,51$; $32,17 \pm 4,84$ şeklindedir. Hemşirelerin affetme düzeyi orta değer üzerinde, intikam niyeti ise orta değer altında

bulunmuştur. Çalışanlarla ilişki boyutundaki adaletsizlik algısı, amirlerle ilişki boyundan daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 2’de katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş grupları, kıdem, çalışılan birim ve öğrenim düzeyi değişkenlerine göre örgütsel adalet, intikam ve affetme ölçek puanlarının t ve ANOVA testi bulguları gösterilmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyet, Medeni Durum, Yaş Grupları, Kıdem, Çalışılan Birim ve Öğrenim Düzeyi Değişkenlerine Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması*

		İntikam	Affetme	Toplam Adalet	Amirlerle İlişki	Çalışanlarla İlişki
Cinsiyet						
Kadın (n=344)	Ortalama	56,21	32,10	37,57	28,46	9,10
	SS	18,36	4,84	9,40	7,65	2,38
Erkek (n=67)	Ortalama	61,30	32,54	39,45	30,22	9,22
	SS	18,83	4,85	10,17	8,10	2,74
	t	-2,07	-0,68	-1,48	-1,71	-0,33
	p	0,040	0,496	0,140	0,089	0,716
Medeni durum						
Evli (n=271)	Ortalama	56,32	32,70	38,32	29,15	9,17
	SS	18,54	4,83	9,39	7,58	2,43
Bekar (n=140)	Ortalama	58,44	31,14	37,01	27,97	9,04
	SS	18,45	4,71	9,79	8,02	2,46
	t	-1,10	3,12	1,32	1,47	0,53
	p	0,273	0,002	0,186	0,144	0,599
Yaş grupları						
18-28 Yaş Arası (n=143)	Ortalama	56,73	31,23 ¹	37,06	28,06	9,01
	SS	17,73	4,94	9,57	7,73	2,46
29-39 Yaş Arası (n=139)	Ortalama	56,56	32,53 ²	38,36	29,27	9,09
	SS	18,69	4,72	10,43	8,37	2,62
40+ Yaş (n=129)	Ortalama	57,91	32,81 ³	38,25	28,95	9,29
	SS	19,26	4,73	8,46	7,03	2,22
	F	0,21	4,28	0,80	0,94	0,49
	p	0,813	0,014	0,452	0,393	0,611
Kıdem						
1-11 Yıl (n= 208)	Ortalama	57,50 ²	31,39 ¹	37,55	28,51	9,03
	SS	18,21	5,05	10,10	8,18	2,52
12- 22 Yıl (n=120)	Ortalama	53,57 ¹	33,21 ³	38,11	28,87	9,24
	SS	17,63	4,25	9,37	7,57	2,47
23+ Yıl (n=83)	Ortalama	60,93 ³	32,61 ²	38,35	29,17	9,18
	SS	19,78	4,83	8,33	6,90	2,22
	F	4,06	5,94	0,26	0,23	0,30
	p	0,018	0,003	0,772	0,795	0,739

Çalışılan Birim						
Cerrahi (n= 123)	Ortalama	57,15	32,31	35,89 ¹	27,16 ¹	8,73 ¹
	SS	18,37	4,41	9,35	7,53	2,46
Dahiliye (n= 202)	Ortalama	56,81	31,93	38,09 ²	28,94 ²	9,15 ²
	SS	18,49	5,31	9,67	7,92	2,41
Diğer (n= 86)	Ortalama	57,42	32,53	40,19 ³	30,57 ³	9,62 ³
	SS	18,97	4,28	9,01	7,24	2,44
	F	0,04	0,55	5,33	5,11	3,38
	p	0,965	0,578	0,005	0,006	0,035
Öğrenim Düzeyi						
Lise (n=62)	Ortalama	56,94	32,24	36,74	28,03	8,71
	SS	18,14	4,62	9,90	7,78	2,53
Önlisans ve Lisans (n= 284)	Ortalama	57,25	32,02	37,98	28,70	9,27
	SS	18,40	4,78	9,37	7,73	2,37
Lisansüstü (n= 65)	Ortalama	56,23	32,72	38,49	29,63	8,86
	SS	19,58	5,34	9,98	7,80	2,63
	F	0,08	0,56	0,59	0,69	1,81
	p	0,922	0,574	0,556	0,502	0,165

*: t-test : One-Way ANOVA

Tablo 2’de görüldüğü gibi intikam puanı bakımından, cinsiyet grupları arasındaki fark önemli çıkmıştır ($t=-2,07$; $p<0,05$). Buna göre erkeklerin ortalama puanı ($61,30\pm 18,83$) kadınlardan ($56,21\pm 18,36$) daha yüksektir. Toplam affetme puanı bakımından, medeni durum grupları arasındaki fark önemli ($t=3,12$; $p<0,05$) olup evli bireylerin affetme puanları ($32,70\pm 4,83$) daha yüksektir.

Yaş grubu karşılaştırmalarında ise sadece affetme değişkeni bakımından yaşlar arası fark önemli ($F=4,28$; $p<0,05$) çıkmış olup, Post-Hoc testine göre bu farklılık 40+ yaş grubundan ($3>2>1$) kaynaklanmaktadır. 40+ yaş grubunun ($32,81\pm 4,73$), 18-28 yaş grubu ($31,23\pm 4,94$) ve 29-39 yaş grubuna ($32,53\pm 4,72$) göre puanı daha yüksektir.

Toplam ölçek puanları kıdeme göre karşılaştırıldığında, intikam ($F=4,06$; $p=0,018$) ve affetme ($F=5,94$; $p=0,003$) değişkenlerinde gruplar arası farkın önemli olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Post-Hoc testine göre intikam değişkeninde farklılık 23+ yıl grubundan ($3>2>1$) kaynaklanırken, affetme değişkeninde ise 12-22 yıl grubundan ($3>2>1$) kaynaklanmaktadır. İntikam değişkeninde en yüksek değeri 23+ yıl grubu ($60,93\pm 19,78$) alırken, en küçük değeri 12-22 yıl grubu ($53,57\pm 17,63$) almıştır. Toplam affetme değişkeninde ise en yüksek değeri 12-22 yıl grubu ($33,21\pm 4,25$) alırken, en küçük değeri 1-11 yıl grubu ($31,39\pm 5,05$) almıştır.

Çalışılan birim bakımından ölçek puanları karşılaştırıldığında ise toplam adalet ($F=5,33$; $p=0,005$), amirlerle ilişki ($F=5,11$; $p=0,006$) ve çalışanlarla ilişki ($F=3,38$; $p=0,035$) alt boyutlarında fark bulunmuştur ($p<0,05$). Toplam adalet değişkeninde en yüksek değeri diğer birimler grubu ($40,19\pm 9,01$) alırken, en düşük değeri cerrahi birim grubu ($35,89\pm 9,35$) almıştır. Aynı şekilde örgütsel adaletin alt boyutları amirlerle ilişkiler ve çalışanlarla ilişkiler değişkenlerine bakıldığında, ikisinde de

en yüksek puanı diğer birimler grubu (amirlerle ilişkiler; 30,57±7,24; çalışanlarla ilişkiler; 9,62±2,44) alırken en düşük puanı cerrahi birim grubu (amirlerle ilişkiler; 27,16±7,53; çalışanlarla ilişkiler; 8,73±2,46) almıştır. Katılımcıların öğrenim düzeyi puanı ile ölçek puanları karşılaştırıldığında gruplar arasında herhangi bir fark yoktur ($p>0,05$).

3.3.Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Bulgular

Örgütsel adalet/amirlerle ilişkiler alt boyutu ile intikam ve affetme davranışı yapısal eşitlik modeli uyum indeksleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

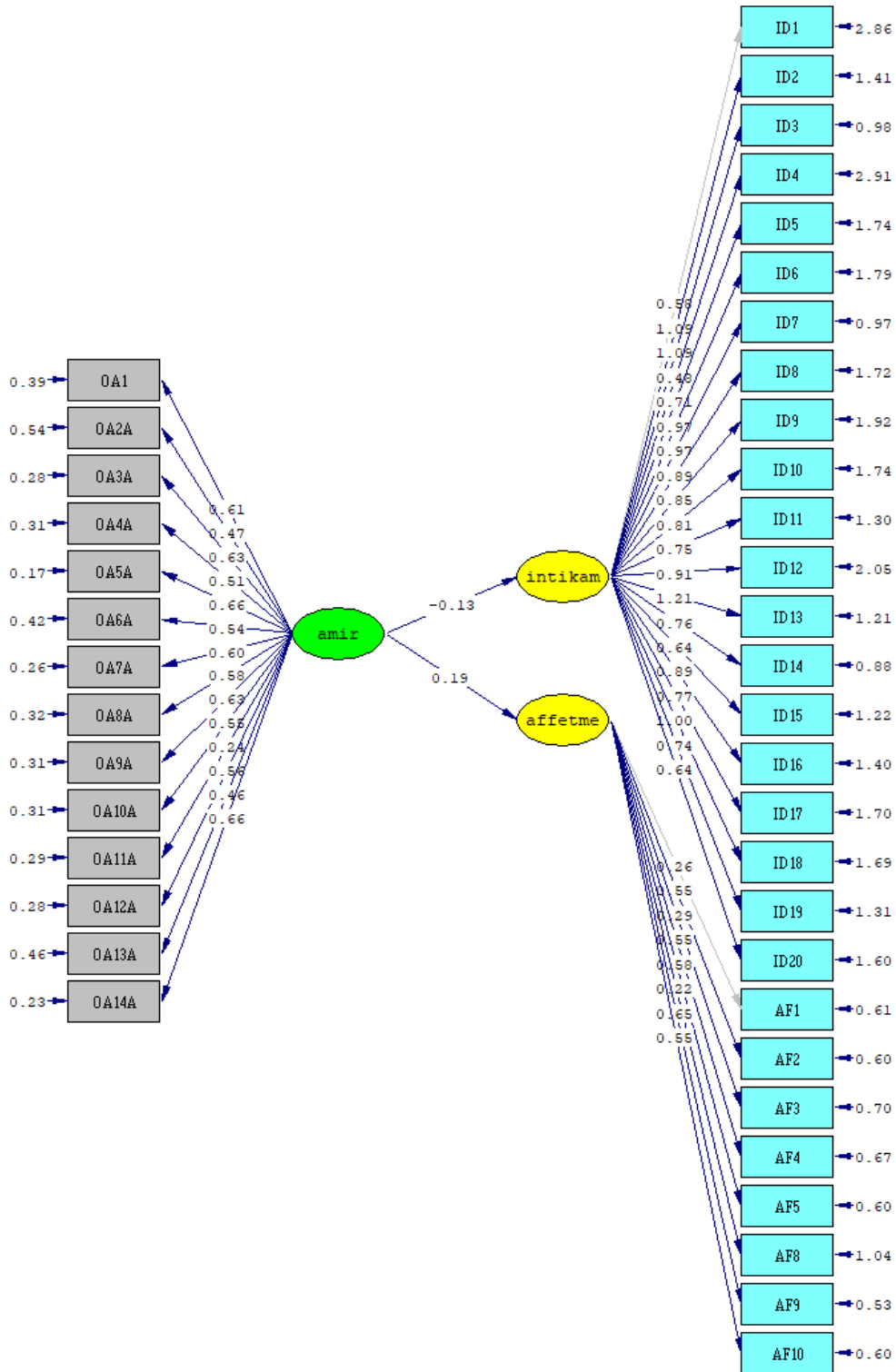
Tablo 3. Örgütsel Adalet/Amirlerle İlişkiler ile İntikam ve Affetme Davranışı Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İndeksleri

Model	X ² /sd	RMSEA	RMR	GFI	AGFI	CFI	NFI	NNFI
Örgütsel Adalet/ Amirlerle İlişkiler Boyutu	2,3	0,06	0,06	0,77	0,74	0,94	0,93	0,90
Kabul Edilebilir Uyum	2-5*	≤ 0,08*	≤ 0,08*	≥ 0,80**	≥ 0,80**	≥ 0,90*	≥ 0,90*	≥ 0,90*

* Schermelleh- Engel vd., 2003; **Büyüköztürk vd. (2004)

Tablo 3 incelendiğinde, X² /sd değeri 2,3 olup “kabul edilebilir” sınırlar arasındadır. Alan yazına göre oluşturulan Örgütsel adalet/amirlerle ilişkiler ile intikam ve affetme davranışı yapısal eşitlik modelin uyumunun sağlandığı görülmektedir. Parametrelere bakıldığında RMSEA (0,06)’nın “kabul edilebilir” sınırlar içinde olduğu görülmektedir. Büyüköztürk vd. (2004) yaptıkları bir çalışmada GFI ve AGFI değerinin 0,80’e eşit veya büyük olmasının yapının uygun olduğunu gösterdiğini söylemişlerdir. GFI değeri 0,77 ve AGFI değeri 0,74 olarak bulunmuştur. Bu değerlerin “kabul edilebilir” değerlere çok yakın olduğu görülmektedir. Modellerde tüm değerler bir bütün olarak değerlendirilmelidir, bir ya da iki değer “kabul edilebilir” sınırlara yakın olması, modelin uyumsuz olduğunu göstermemektedir (Schermelleh-Engel vd., 2003). Tablo 3 uyum iyiliğine ilişkin sunulan bütün değerlerin ilgili alan yazında genel kabul gören ölçütlere bağlı kalınarak (Çokluk vd., 2016; Erdem, 2013; Seçer, 2015; Şimşek, 2007) “kabul edilebilir” olarak nitelendirilebilir. Dolayısıyla Model 1 doğrulanmıştır.

Şekil 3. Örgütsel Adalet/Amirlerle İlişkileri ile İntikam ve Affetme Davranışı Yapısal Eşitlik Modeli Yol Şeması



Örgütsel adalet/amirlerle ilişkiler ile intikam ve affetme davranışı yapısal eşitlik modeli yol şemasına göre, kurulan modelin doğrulandığı görülmektedir (Şekil 3). Gözlenen değişkenlerin modeli açıklama durumuna ilişkin t değerleri anlamlıdır ($p < 0,05$). Örgütsel adalet/amirlerle ilişki durumu, affetme ve intikam davranışlarını yordamaktadır. Elde edilen regresyon değerlerine göre amirlerle ilişki, affetme davranışını pozitif yönde %19 oranında etkilerken ($R^2= 0,19$); intikam davranışını negatif yönde %13 oranında etkilemektedir ($R^2= 0,13$).

Örgütsel adalet/çalışanlarla ilişkiler ile intikam ve affetme davranışı yapısal eşitlik modelinin uyum indeksleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Adalet/Çalışanlarla İlişkiler ile İntikam ve Affetme Davranışı Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İndeksleri

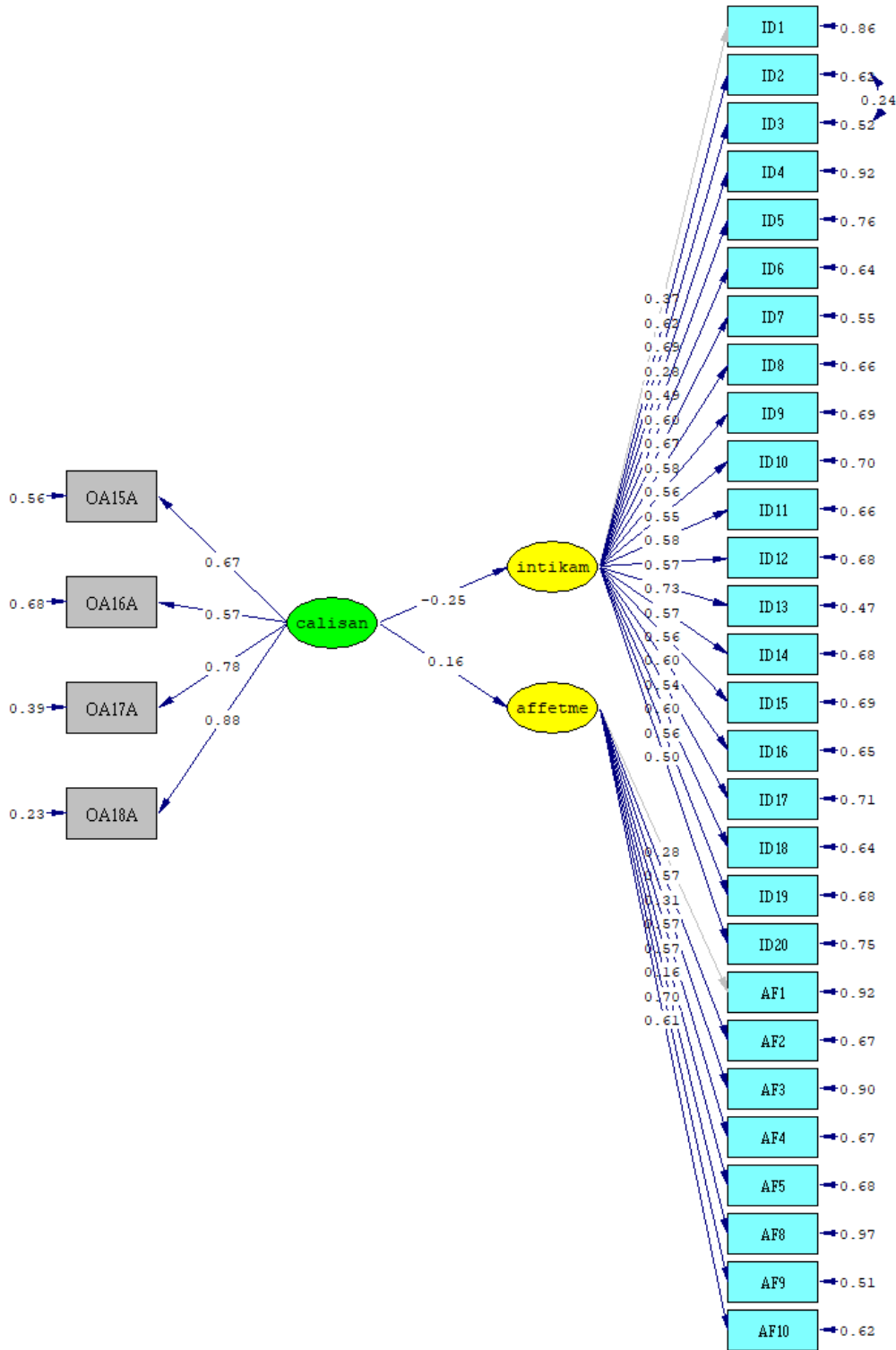
Model	X^2 /sd	RMSEA	RMR	GFI	AGFI	CFI	NFI	NNFI
Örgütsel Adalet/Çalışanlarla İlişkiler Boyutu	3,3	0,07	0,12	0,80	0,81	0,92	0,88	0,91
Kabul Edilebilir Uyum	2-5	$\leq 0,08^*$	$\leq 0,08^*$	$\geq 0,80^{**}$	$\geq 0,90-0,80^{**}$	$\geq 0,90^*$	$\geq 0,90^*$	$\geq 0,90^*$

* Schermelleh- Engel vd. 2003; **Büyüköztürk vd. (2004)

Tablo 4 incelendiğinde, X^2/sd değeri 3,3 olup “kabul edilebilir” sınırlar arasındadır. Alan yazına göre oluşturulan örgütsel adalet/çalışanlarla ilişkiler ile intikam ve affetme davranışı yapısal eşitlik modelin uyumunun sağlandığı görülmektedir. Parametrelere bakıldığında RMSEA (0,07) “kabul edilebilir” sınırlar içindedir. Büyüköztürk vd. (2004) yaptıkları bir çalışmada GFI değerinin 0,80’e eşit veya büyük olmasının yapının uygun olduğunu gösterdiğini söylemişlerdir. GFI değeri 0,80 ve NFI 0,88 olarak bulunmuştur. Modellerde tüm değerler bir bütün olarak değerlendirilmelidir (Schermelleh-Engel vd., 2003). Ayrıca Korucu ve Usta (2017), Erkorkmaz vd. (2013)’nin çalışmaları da bu bilgiyi doğrulamaktadır. Tablo 4’te uyum iyiliğine ilişkin sunulan bütün değerlerin ilgili alan yazında genel kabul gören ölçütlere bağlı kalınarak (Çokluk vd., 2016; Erdem, 2013; Seçer, 2015; Şimşek, 2007) “kabul edilebilir” olarak nitelendirilebilir. Buna göre Model 2 doğrulanmıştır.

Örgütsel adalet/çalışanlarla ilişkiler ile intikam ve affetme davranışı yapısal eşitlik modeli yol şemasına göre kurulan modelin doğrulandığı görülmektedir (Şekil 4). Gözlenen değişkenlerin modeli açıklama durumuna ilişkin t değerleri ($p < 0,05$) anlamlıdır. Örgütsel adalet/çalışanlarla ilişki durumu affetme ve intikam davranışını yordamaktadır. Elde edilen regresyon değerlerine göre örgütsel adalet/çalışanlarla ilişki durumu affetme davranışını pozitif yönde %16 oranında etkilerken ($R^2=0,16$), intikam davranışını negatif yönde %25 oranında etkilemektedir ($R^2=0,25$). Bu sonuçlara göre örgütsel adalet/çalışanlarla ilişki durumunun, intikam davranışını affetme davranışına göre daha çok etkilediği söylenebilir.

Şekil 4. Örgütsel Adalet/Çalışanlarla İlişkiler ile İntikam ve Affetme Davranışı Yapısal Eşitlik Modeli Yol Şeması



Chi-Square=1538.45, df=461, P-value=0.00000, RMSEA=0.076

4.TARTIŞMA

Hemşirelerin örgütsel adalet ve affetme düzeyi ortalama değerin üzerinde, intikam niyeti ise ortalama değerin altında bulunmuştur. Sağlık çalışanları (hekim, hemşire, diğer sağlık çalışanları) ile yapılmış bir çalışmada intikam davranışına eğilim düzeyi orta değerin altında (Kaya ve Parlak, 2020), sağlık çalışanları (ebe, hemşire, diğer sağlık çalışanları) ile yapılan bir diğer çalışmada affetme niyetinin orta, intikam niyetini ise düşük olduğu (Şantaş vd., 2019) ve üniversite, banka, özel hastane, kamu hastanesi, mobilya imalathanesi ve lojistik firması çalışanları ile yapılmış bir çalışmada ise affetme niyetinin yüksek, intikam niyetinin düşük düzeyde olduğu (Akın vd., Ünlü, 2012) bulunmuştur. Çalışmada, cinsiyete göre toplam intikam puanı incelendiğinde, erkeklerin kadınlara oranla daha intikamcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucu destekleyen birçok çalışmaya rastlanmıştır (Cota-McKinley vd., 2001; Brown, 2004; Nayir, 2015; Saticı vd., 2015; Şantaş vd., 2019; Yılmaz, 2014). Bu bulguların tersine Şahin (2017) çalışmasında kadınların erkeklere göre daha fazla intikam niyeti olduğu sonucuna ulaşmıştır. Şener vd. (2017) ise çalışmalarında intikam niyeti ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmadığını saptamışlardır. Günümüz toplumun ataerkil bir yapıya sahip olması; toplumun erkeğe ve kadına yüklediği rolleri farklı kılmaktadır. Erkeklerin intikam düzeyinin yüksek olmasının toplumun erkeklere yüklediği hükmedici rollerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca bu durum erkeklerin kadınlara oranla saldırgan davranışlara daha yatkın olmaları ile de açıklanabilir. Öyle ki, Sommers vd. (2002)'de erkeklerin çalışma ortamında kadınlara oranla şiddete daha meyilli olduklarını saptamışlardır. Çalışmada örgütsel adalet ve affetme davranışı ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Fakat Exline vd. (2004) çalışmalarında kadınların erkeklere oranla daha affedici oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Çetinkaya ve Şener (2016)'in araştırmasında ise erkeklerin kadınlara göre affetme puanlarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmada, evli bireylerin bekâr bireylere göre daha affedici oldukları saptanmıştır. Akın vd. (2012)'nin çalışması da bu sonucu desteklemektedir. Bunun nedeni evlilik ile birlikte kişilerin sosyal desteklerinin artması ile daha uzlaşmacı bir yol seçmeleri olabilir. Fakat Şener vd. (2017)'nin yaptığı çalışmada intikam niyeti ile medeni durum arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Yaş grupları açısından beş değişken (örgütsel adalet, amirlerle ilişkiler, çalışanlarla ilişkiler, intikam davranışı, affetme davranışı) arasında sadece affetme davranışında gruplar arası fark anlamlı çıkmış olup, en düşük değeri 18-28 yaş grubu, en yüksek değeri ise 40 ve üzeri yaş grubu almıştır. Buna göre en affedici grup 40 ve üzeri yaş grubu olduğu saptanmıştır. 40 ve üzeri yaş grubunun daha affedici olmalarının sebebi, edindikleri deneyimlerin etkisiyle olaylara karşı daha anlayışlı ve olgun yaklaşımlarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Şener vd. (2017)'nin intikam niyeti ile yaş grupları arasında önemli bir fark olduğu ve yaş ortalaması arttıkça intikam niyeti puanları düştüğü sonucuna ulaşmışlardır. Öğrenim düzeyleri açısından ise, beş değişkende de (örgütsel adalet, amirlerle ilişkiler, çalışanlarla ilişkiler, intikam davranışı, affetme davranışı) gruplar arası karşılaştırmada anlamlı bir fark bulunmamıştır. Şahin (2017)'in çalışmasına göre lise mezunları ile üniversite mezunları arasında intikam niyeti açısından anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Üniversite

mezunları, “ara sıra” intikam niyetinde iken, lise mezunları “çok nadir” intikam niyetinde buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Şantaş vd. (2019) çalışmasında, intikam niyetinin ön lisans ve üzeri öğrenim düzeyinde olan sağlık çalışanlarında daha düşük olduğu saptamışlardır. Kıdem açısından yapılan değerlendirmede; 12-22 yıl süre hizmet veren hemşirelerin diğer gruplara göre hem daha affedici hem de intikam düzeyi daha düşük grup olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum 12-22 yıl süre çalışan hemşirelerin diğer kıdem gruplarına göre daha bağışlayıcı olduklarını göstermektedir. Bu durum, söz konusu grubun kişilik özellikleri ve olgunluk seviyesi ile ilişkili olabilmektedir. Çalışma yaşamının sağlıklı bir şekilde yürütülmesinde ve stres yaratan durumlarla baş etmede affedicilik önem arz etmektedir. Şantaş vd. (2019)’nin çalışmasında 9 yıl ve daha az tecrübesi olan sağlık çalışanlarının affetme düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur. Çalışılan birimler açısından değişkenler incelendiğinde, intikam ve affetme davranışlarında gruplar arasında anlamlı farklılıklara ulaşılmamıştır. Bunun yanı sıra, toplam adalet algısı en yüksek grup diğer birimler grubu iken en düşük grup ise cerrahi birimler çıkmıştır. Aynı şekilde, örgütsel adaletin alt boyutları amirlerle ilişkiler ve çalışanlarla ilişkiler değişkenlerine bakıldığında, ikisinde de en yüksek puanı diğer birim grupları alırken en düşük puanı cerrahi birimler almıştır. Buradan ulaşılan sonuç ise cerrahi birim çalışanlarının adalet algısının, dâhiliye ve diğer birim çalışanlarına kıyasla düşük olmasıdır. Bu sonucun cerrahi branşlarda yapılan işin diğer birimlere göre daha kompleks olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda, örgütsel adaletin alt boyutu olan amirlerle ilişkilerin iyi olması, affetme davranışını pozitif yönde %19 etkilerken, intikam davranışını negatif yönde %13 etkilediği görülmüştür. Yine aynı şekilde örgütsel adaletin çalışanlarla ilişkiler alt boyutu, affetme davranışını %16 pozitif yönde, intikam davranışını ise %25 negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Bradfield ve Aquino (1999) kişilerarası suçların işlenmesiyle ortaya çıkan onarıcı adalet kavramı; intikam, affetme, iade ve tazminat gibi farklı adalet yapılarını içeren süreçlerden oluştuğunu bildirmektedirler. İntikam davranışı, algılanan adaletsizliğe karşılık olarak, adaletsizliği yapan tarafa zarar verilmesidir. Birey, kendisine zarar veren birey ya da örgütten intikam aldığı anda adaletin yerine getirilerek eşitliğin sağlandığını düşünmektedir. Tripp vd. (2002) mağdurun intikam alabilecek örgütsel desteğe sahip olması ya da saldırganın örgüt yönetimi tarafından cezalandırılmayacağını ve örgütte adaletin sağlanmayacağını düşünmesi gibi durumlarda intikam alma niyetinde olacağını öne sürmektedir. Çünkü mağdurlar temelde saldırganın davranışından dolayı cezalandırılmasını ve böylece adaletin sağlanmasını istemektedir. Adaletin sağlanması durumunda ise genellikle intikam alma niyetinde azalma görülmektedir. Diğer bir deyişle; mağdur örgütteki kural ve düzen anlayışının adil ve etkili olduğunu düşündüğünde intikam alma niyeti azalmaktadır. Buna göre çalışmanın bulgularının literatürdeki bilgilerle örtüştüğü görülmektedir.

Aquino vd. (2006), kamu çalışanı ile yaptıkları çalışmada, adalet algısının yüksek olmasının intikam ile negatif, affetme ve uzlaşma ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Hung vd. (2009) çalışanların haksız bir durumla karşılaştıklarında ve iş arkadaşlarının haksız olduğunu

algıladıklarında intikam hedeflerini aramaya çalıştıklarını göstermişlerdir. Gollwitzer vd. (2011), haksızlık sonucu mağdur olan bireylerin intikam aldıkları zaman karşı tarafın acı çekmesinden tatmin olduklarını vurgulamışlardır. Lucas vd. (2010) ise çalışmalarında adaletin dolaylı olarak affetmeyle olumlu yönde %22 ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Çalışmanın sonuçları ile bahsedilen çalışmaların sonuçları paralellik göstermektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada örgütsel adaletin, intikam ve affetme davranışları ile ilişkisini incelemek için iki model geliştirilmiş ve modeller doğrulanmıştır. Hemşirelerin örgütsel adalet algılarının affetme davranışını pozitif, intikam niyetini ise negatif yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca erkek hemşirelerin kadınlara göre daha intikamcı; evli hemşirelerin bekarlara göre daha affedici; 40+ yaş grubunun ve 12-22 yıl çalışan grubun diğer gruplara göre daha affedici; cerrahi birimlerin adalet algısının diğer birimlere göre daha düşük olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda geliştirilen öneriler aşağıda sunulmuştur;

1) Çalışmada, örgütsel adalet algısı orta düzeyin üzerinde, intikam düzeyi ortalamanın altında çıkmasına rağmen adalet algısının daha da artırılması ve intikam düzeyinin daha da düşürülmesi amacıyla örgüt içerisinde açık iletişime daha çok önem verilmesi, kurum bünyelerinde davranış uzmanlarının bulunması, liyakate önem verilmesi ve konu ile ilgili hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi önerilmektedir.

2) Kurumsal hafıza, örgütün amaçları için bilginin elde edilmesi, depolanması, erişilmesi ve yeniden kullanılması ile ilgili metotların tamamıdır. İşletmelerde kurumsal hafızanın oluşturulmasının amaçlarından bazıları; karar verme süreçlerine destek olmak, geçmiş uygulama ve çözümlere erişim hızını arttırmak, çalışanlar arasında bilgiyi paylaşmaktır. Kurumlarda yönetici ve yönetimin değişmesi durumlarında yeni yönetimin olumsuz duygu durumuna sahip bireyleri fark etmesi uzun zaman alabilmektedir. Bu durumlara önlem olarak dijital belgelerle kurumsal hafıza oluşturulup, algılanan affetme ve intikam davranışlarıyla alakalı, örgütsel iletişime de katkı sağlayan, davranışsal puanlamaya dayalı elektronik uygulamaların kurumlarda oluşturulması önerilmektedir.

3) Kurum içinde adaletsizlik algısı çalışanlarla ilişkiler boyutunda daha yüksek çıkmıştır. Bu durumda çalışanlar arasında oluşan adaletsizlik algısının giderilmesine yönelik olarak bireylerin şikâyetlerinin dinlenilmesi ve çatışmaların giderilmesine yönelik olarak ise seçilmiş tarafsız arabulucular ile çalışılması önerilmektedir.

4) Çalışmada elde edilen bulgulardan yola çıkılarak erkek hemşirelerin daha intikamcı; evlilerin, 40+ yaş grubunun ve 12-22 yıl çalışan grubun diğer gruplara göre daha affedici; cerrahi birimlerin adalet algısının diğer birimlere göre neden daha düşük olduğuna dair gelecek çalışmalar için nitel çalışmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abbasoğlu, Ş. (2015). İş görenlerde örgütsel adalet algısı ve örgütsel adaletin çalışanların iş motivasyonu üzerindeki etkisi; bir devlet hastanesi örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi.
- Akın, M., Özdevecioğlu, M. ve Ünlü, O. (2012). Örgütlerde intikam niyeti ve affetme eğiliminin çalışanların ruh sağlıkları ile ilişkisi, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 77-97.
- Alpar, R. (2014). *Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik ve Güvenirlik* (3. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aquino, K., Grover, S.L., Goldman, B. ve Folger, R. (2003). When push doesn't come to shove: interpersonal forgiveness in workplace relationships. *Journal of Management Inquiry*, 12(3), 209-216.
- Aquino, K., Tripp, T.M. ve Bies, R.J. (2006). Getting even or moving on? power, procedural justice, and types of offense as predictors of revenge, forgiveness, reconciliation, and avoidance in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 653-668.
- Bağcı, Z. (2016). Hemşirelerin örgütsel adalet algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 330-346.
- Bradfield, M. ve Aquino, K. (1999). The effects of blame attributions and offender likableness on forgiveness and revenge in the workplace. *Journal of Management*, 25(5), 607-631.
- Berry, J.W., Worthington, E.L., O'Conner, L., Parrott, L. ve Waide, N.G. (2005). Forgiveness, vengeful rumination and affective trait. *Journal of Personality*, 73(1), 183-226.
- Brown, R.P. (2004). Vengeance is mine: narcissism, vengeance, and the tendency to forgive. *Journal of Research in Personality*, 38, 576-584.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, O.E., Özkahveci, O., ve Demirel, F. (2004). Güdülenme ve öğrenme stratejileri ölçeğine Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4(2), 207-239.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı* (23. Basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Cameron, K. ve Caza, A. (2002). Organizational and leadership virtues and the role of forgiveness. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(1), 33-48.
- Cota-McKInley, A.L., Woody, W.D., ve Bell, P.A. (2001). Vengeance: effects of gender, age and religious background. *Aggressive Behaviour*, 27, 343-350.

- Cropanzano, R., Bowen, D.E. ve Gilliland, S.W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 35-38.
- Çetinkaya, F.F. ve Şener, E. (2016). Çalışma yaşamında affetme eğilimi ve duygusal emek ilişkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14, 109-117.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, Y. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları* (4. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Donovan, M.A., Drasgow, F. ve Munson, L.J. (1998). The perceptions of fair interpersonal treatment scale: the development and validation of a measure of interpersonal treatment in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 83, 680-691.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (13. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Erdem, İ. (2013). Kekeme öğrencilerine ilişkin öğretmen tutumları: bir ölçek geliştirme çalışması. *International Journal of Social Science*, 6(7), 401-416.
- Erkorkmaz, Ü., İtcan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu, S.Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Journal of Medical Science*, 33(1), 210-223.
- Exline, J.J., Baumeister, R.F., Bushman, B.J., Campbell, W.K. ve Finkel, E.J. (2004). Too proud to let go: narcissistic entitlement as a barrier to forgiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(6), 894-912.
- Ghasemi, A. ve Zahediasl, S. (2012). Normality test for statistical analyses: a guide for non-statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486-489.
- Gollwitzer, M., Meder, M. ve Schmitt, M. (2011). What gives victims satisfaction when they seek revenge? *European Journal of Social Psychology*, 41, 364-374.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: yesterday, today, tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Hargrave, T.D. ve Sells, J.N. (1997). The development of a forgiveness scale. *Journal of Marital and Family Therapy*, 23(1), 41-62.
- Hukuk Sözlüğü. (t. y.). Adalet 12.12.2018 tarihinde T.C. Adalet Bakanlığı Hukuk Sözlüğü: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1> adresinden alındı

- Hung, T.K., Chi N.W. ve Lu, W.L. (2009). Exploring the relationships between perceived coworker loafing and counterproductive work behaviors: the mediating role of a revenge motive. *J Bus Psychol*, 24, 257-270.
- İlköğretim Okulları İçin Türkçe Sözlük (2013). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- İsmail, M.N., Mohideen, M.T.K. ve Togok, S. (2009). Forgiveness and revenge: empirical study of Malaysian business employees. *Contemporary Management Research*, 5(3), 227-258.
- Kaya, Ş.D. ve Parlak, Ş. (2020). Sağlık çalışanlarında intikam davranışlarına eğilim. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 23 (1), 12-22.
- Korucu, A.T. ve Usta, E. (2017). Sosyal medya öğretmen-öğrenci etkileşimi ölçeğinin geliştirilmesi. *İlköğretim Online*, 16(1), 197-216.
- Lucas, T., Young, J.D., Zhdanova, I. ve Alexander, S. (2010). Self and other justice beliefs, impulsivity, rumination, and forgiveness: justice beliefs can both prevent and Promote forgiveness. *Personallity and Individual Differences*, 49, 851-856.
- McCullough, M.E., Worthington, E.L. ve Rachal, K.C. (1997). Interpersonal forgiving in close relationship. *American Psychological Association*, 73(2), 321-336.
- McCullough, M.E., Bellah, C.G. ve Kilpatrick, J.L. (2001). Vengefulness: relationships with forgiveness, rumination, well-being, and the big five. *Personality And Social Psychology Bulletin*, 27(5), 601-610.
- Nahcivan, N. (2015). *Nicel Araştırma Tasarımları içinde Hemşirelikte Araştırma*. S. Erdoğan, N. Nahcivan, N. Esin (Ed). İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri.
- Nayir, K.F. (2015). Öğretmen adaylarının öç alma davranışına ilişkin görüşleri. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 10(11), 1205-1216.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2016). *Örgütsel Davranış* (6.Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özmen, Ö.N.T., Arbak, Y. ve Özer, P.S. (2007). Adalet verilen değer in adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 7(1), 17-33.
- Palanski, M.E. (2012). Forgiveness and reconciliation in the workplace: a multi-level perspective and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 109(3), 275-287.

- Parker, R.J. ve Kohlmeyer, J.M. (2005). Organizational justice and turnover in public accounting firms: a research note accounting. *Organizationtions and Society*, 30, 357-369.
- Robbins, S.P. ve Judge T.A. (2013). *Organizational Behavior (Örgütsel Davranış)*, (İ. Erdem, Çev. Ed). İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Rye, M.S. ve Pargament, K.I. (2002). Forgiveness and romantic relationships in college: can it heal the wounded heart? *Journal of Clinical Psychology*, 58, 419– 441.
- Sarıçam, H. ve Akın, A. (2013). Affedicilik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 37-46.
- Satıcı, S.A., Can, G. ve Akın, A. (2015). İntikam ölçeği: Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 16(1), 37-43.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Sommers, J.A., Schell, T.L. ve Vodanovich, S.J. (2002). Developing a measure of individual differences in organizational revenge. *Journal of Business and Psychology*, 17(2), 207-222.
- Shteynberg, G. (2005). The cultural psychology of revenge in the Unites States and South Korea, Master of the Arts, PhD Thesis, University of Maryland.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci* (1. Basım). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Seymen Çakar, A. (2013). Adalet mülkün temeli midir? *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 106, 261-276.
- Stuckless, N. ve Goranson, R. (1992). The vengeance scale: development of measure of attitudes toward revenge. *Journal of Social Behavior and Personality*, 7(1), 25-42.
- Şahin, S. (2017). Örgütlerde mağduriyet algılamasının intikam niyeti ve affetme üzerindeki etkisi: bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi.
- Şahin, R. ve Kavas, R. (2016). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde öğretmenlere yönelik bir araştırma: Bayat örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 119-140.

- Şantaş, G., Akbolat, M. ve Sağlam, H. (2019). Sağlık çalışanlarında örgütsel affetme ve örgütsel dedikodunun intikam niyeti üzerindeki etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 131-148.
- Şener, E., Çetinkaya, F.F., ve Akkoca, Y. (2017). Hidden side of the employee relations: the relationship between impression management and revenge intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(7), 73-84.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları* (1. Basım). Ankara: Ekinox Yayıncılık.
- Tekin, G. (2019). Örgütsel adaletin, intikam ve affetme davranışları ile ilişkilendirilmesi: hemşireler üzerinde bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Tripp, T.M., Bies, R.J. ve Aquino, K. (2002). Poetic justice or petty jealousy? The aesthetics of revenge. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 966-984.
- Tyler, T.R., ve Blader, S. (2003). The group engagement model: procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349-361.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2016). İstatistik Veri Portalı. 01.11.2017 tarihinde TÜİK: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1> adresinden alındı
- Wasti, S.A. (2001). Örgütsel adalet kavramı ve tercüme bir ölçeğin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1, 33-50.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (4. Basım). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, Ö.D. (2014). Algılanan mağduriyetin affetme eğilimi ve intikam niyeti üzerindeki etkisi: konaklama işletmeleri çalışanlarına yönelik bir araştırma. *AKÜ İİBF Dergisi*, 16(1), 87-105.