

İŞYERİNDE İNTİKAMCI DAVRANIŞLAR VE MEDEA SENDROMU*

Araştırma Makalesi / Research Article

Kara, E. ve Karadeniz Özbek, S. (2021). İşyerinde İntikamcı Davranışlar ve Medea Sendromu. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(1), 211-223.

DOI: <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.875025>

Geliş Tarihi: 05.02.2021

Kabul Tarihi: 08.03.2021

E-ISSN: 2149-3871

Öğr. Gör. Eray KARA
Giresun Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, Yabancı Diller Bölümü
eray.yasar@giresun.edu.tr
ORCID No: 0000-0001-8614-4918

Dr. Öğr. Üyesi Selda KARADENİZ ÖZBEK
Giresun Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü
selda.karadeniz.ozbek@giresun.edu.tr
ORCID No: 0000-0003-4698-2700

ÖZ

Bu çalışmada işyerinde çalışanların intikamcı davranışlarının doğasını açıklamada Medea Sendromunun model alınabileceği varsayımıyla, öğretim elemanlarının Medea Sendromu yaşayıp yaşamadıklarına ilişkin mevcut duruma ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu anlamda, Medea'nın maruz kaldığı haksızlık karşısında hissettiği nefreti, çocuklarının canına kıyarak eşinden intikam alma yolunu seçmesinin, öğretim elemanlarının iş yerindeki intikamcı davranışlarını açıklamada model alınabileceği varsayılmıştır. Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni kullanılmış, veriler odak grup görüşmesi yoluyla toplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda, öğretim elemanlarının adaletsizliği ve liyakatsizliği intikamcı davranış sebebi olarak gördükleri; intikam almak için engelleme, kötüleme, örgütsel sinizm ve sessizlik davranışlarına yöneldikleri bulunmuştur. Kişilerin kendi adaletini tesis etmeye başlamasına imkan bırakmaksızın, örgütlerin çalışanlara adil bir ortam sunması gerekliliği bu çalışmanın önemli sonuçlarından biri olarak değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Adaletsizlik, İntikam, Medea, Odak Grup Görüşmesi.

VENGEFUL BEHAVIORS AT WORK AND MEDEA SYNDROME

ABSTRACT

This paper takes Medea Tragedy as a model to elucidate the nature of vengeful behavior of lecturers in a university setting in Turkey. We assumed that Medea's hatred she in the face of injustice, and her choice of revenge on her husband by hurting her children could be taken as a model in explaining the vengeful behaviors of academic staff at workplace. We designed the study in compliance with the qualitative research methods and we collected the data through a focus group interview. The findings reveal that lecturers see injustice and incompetence motives for vengeful behavior; and they turn to behaviors of obstruction, denigration, organizational cynicism, and silence to get revenge. The fact that organizations have to provide a fair environment for all employees without allowing individuals to attempt to establish their own justice is considered as one of the important results of this study.

Keywords: Injustice, revenge, Medea, Focus Group Interview.

* Bu araştırma 10-12 Mayıs 2018 tarihinde 13. Eğitim Bilimleri Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

1. GİRİŞ

İnsan doğası karmaşıktır çünkü insan sevgi dolu, nefret dolu, yapıcı ve yıkıcı bir varlık olma özelliğini gösterebilir. İnsanlar sosyal yaşamın bir gereği olarak diğer insanlarla ilişki halindedir. İdealde beklenen toplumu oluşturan bireylerin yaşadıkları çatışmaları her zaman barışçıl yollarla çözmeleridir. Fakat ideal olan pratiğe her zaman yansımamaktadır ve öfke duygularının intikamcı davranışlara dönüşmesi insan yaşamının her alanında görülebilmektedir. İntikam alma davranışı genellikle algılanan bir haksızlık karşısında (Stuckless ve Goranson, 1992), kin ve öfke gibi duygularla (Kasapoğlu, 2007), haksızlık yapanı engelleme, aşağılama ve sömürme arzusuyla kendini göstermektedir. İntikam almak isteyen kişilerin temel amacı; sorunu oluşturan kişi ile eşit düzeye gelme ve suçlunun hak ettiği cezayı almasını sağlamaktır (Bradfield ve Aquino, 1999). Diğer bir ifade ile bireyin arzusu kendi adaletini oluşturmaktadır.

İntikamın yarar ve zararlarına ilişkin farklı bakış açıları mevcuttur. Bunlardan biri intikam almayı, geçmişte yaşanan mağduriyetin zaferi olarak değerlendirmektedir. Benzer bir ifade ile intikam almak, bireye haksızlığa karşı dik durabilmek, adaletsizliğin üstüne gidebilmek gibi nitelikleri kazandırmasından ötürü oldukça kabul gören ve haklı bulunan bir davranış türüdür. Diğer bakış açısı ise intikam alınan kişiyle ilişkileri normale döndürebilme ihtimaline karşın, bireyi geçmişe tutsak eden bir duygudur. Çünkü hiçbir ilaç geçen haftaki mide ağrısını tedavi edemez intikam mantıksızdır, erdemli bir davranış değildir. İntikam alma isteği sonu gelmez bir döngünün sebebidir, bireyin ruhsal iyi oluşunu ve kişilerarası iletişimi olumsuz yönde etkilemektedir (Chakrabarti, 2005; Staub, Pearlman, Gubin ve Hagengimana, 2005).

İntikam, kişisel ilişkilerde olduğu kadar, örgüt içinde de gözlemlenebilir bir davranış şeklidir. Bireyler, çalıştıkları örgütlerin adil olmasını, bir adaletsizlik algıladıklarında ise bu adaletsizliğin düzeltilmesini beklemektedir. Yapılan çalışmalar, adalet algısının iş yerleri için oldukça önemli olduğunun altını çizmektedir (Çetinel ve Taslak, 2018; Töremen ve Çetin, 2010). Beugre (2005) algılanan hata ve olası zararların işyerinde intikamcı davranışa yol açacağını savunmuştur. İntikam gibi kötü niyetli davranışlar, örgütsel davranışlar içinde üretkenlik dışı olarak değerlendirilmektedir.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD, 2017) tarafından sağlanan verilere göre Türkiye, 35 ülke içinde en çok çalışan 11. ülkedir. Yılda 1832 saat çalışma anlamına gelen bu rakam, çalışan nüfusun ait oldukları örgütlerde ciddi boyutlarda zaman geçirdiğinin göstergesidir. Gününün çoğunu geçirdiği bir ortamda, birey düzeltilmeyen bir adaletsizlik gördüğünde duygusal davranabilir: kızabilir, düşmanlık gösterebilir, intikam almak için gerekli zemine sahip olabilir. İntikam davranışı aslında algılanan adaletsizliği gidermeye, oluşan eşitsizliği ortadan kaldırmaya yönelik bir yaklaşımdır. Birey, intikam sayesinde adaletin sağlandığını, eşitsizliğin giderildiğini düşünmektedir (Akın, Özdevecioğlu ve Ünlü, 2012). Beugre (2005), bu düşünceyi kanıtlar nitelikte, algılanan hata ve olası zararların işyerinde intikamcı davranışa yol açacağını savunmuştur.

Hangi davranışın adaletsiz olduğuna karar vermek için bireyin karşılaştırma yapması gerekmektedir (Beugre, 2005). Önceki durumla, başka kişilerle ya da olması gerekenle yapılan bu karşılaştırmalar sonucunda kişi, davranışın adaletsiz olduğuna kanaat getirebilmektedir. Örgütlerde algılanan adalet(sizlik), işyerinde intikam davranışlarının belirleyicisi olabilir (Jawahar, 2002). Yine, Beugre'ye (2005) göre intikam, önceden düşünülen, planlı bir eylem olmasına gerek olmaksızın bilişsel bir modeli takip eden bir sürecin ürünüdür. Üç basamaklı bilişsel modelinde (Beugre, 2005) intikam davranışının anlık gelişen bir davranış türü olmadığını; durumu değerlendirme, sorumluyu bulma ve tepki verme basamaklarını izleyerek oluştuğunu belirtir. Bu tepki, yukarıda bahsi geçen boyutlardan herhangi birinde yaşanmış olana karşı olabilir. Kurban bu noktada önce davranışı değerlendirir, ardından sorumluyu belirler. Son aşamada ise intikam davranışının türüne karar vererek harekete geçer. Adaletsizlik –intikam bağlantısı şu üç soruyla da akılda kalabilir: Ne? Kim? ve Nasıl? ‘Ne?’ sorusu ‘Ne oldu? Bu adaletsizlik olarak değerlendirilir mi? Ne derece adaletsiz bir durum?’ sorularına atıfta bulunur. Kişi, burada karşılaştırmalar yapar, ‘Ne olması gerekirken ne oldu?’ sorusuna cevap ararken, beyni ona eşitlik sağlaması için intikama yönelmesini söyler. ‘Kim?’ sorusu kurbanda adaletsizlik algısını oluşturanın kim olduğu sorusudur. ‘Nasıl?’ ise kurbanın

intikamını nasıl alacağına ilişkin aldığı karardır. İntikam, üç şekilde tezahür edebilir: engelleme politikası, düşmanlık ve aleni şiddet.

İş yerinde intikam ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, çalışanların adaletsizlik duyguları arttıkça sorunlara daha yıkıcı şekilde tepki verdiklerini ortaya koymuşlardır (VanYperen, Hagedoorn, Zweers ve Postma, 2000). Örgüt içindeki yıkıcı tepkilerin bazıları hedefin arkasından konuşmak, yalan söylentileri duyup da düzeltmemek, kötü ya da müstehcen mimikler yapmak ya da örgütü kötülemek gibi temelde sözlü ve doğası gereği sembolik düşmanlık içeren davranışları kapsamaktadır (Neuman ve Baron, 1998). Şantaş, Uğurluoğlu, Özer ve Demir (2018) tarafından yapılan araştırma bulgularına göre dedikodu ve arkadan konuşma, örgütsel intikam davranışının toplam değişkenler arasında %31.1'ini açıklamıştır.

Diğer faktör olan engelleme politikası (obstrüksiyon) kişinin, örgütün hedeflerine ulaşması için kullanması gereken yeteneklerine ket vurması anlamına gelmektedir. Bu tür davranışlar hedef tarafından gereksinim duyulan kaynakları sağlamamak, kaynakları gereksiz yerde harcamak ve kasıtlı performans düşüklüğünü içerir. Üçüncü faktör olan aleni saldırganlık işyeri şiddeti ile aynı anlama gelir ve fiziksel şiddet, çalma ve mala zarar verme şeklinde vuku bulabilir. Benzer şekilde intikam niyeti ile intihar, hırsızlık, görevi ihmal, sabotaj ve saldırgan davranışlar arasında da anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Sommers, Schell ve Vodanovich, 2002). Yapılan çalışmalar, elde edilen bulgular ışığında adalet/adaletsizlik – intikam ilişkisine Medea Trajedisi açısından bakmak, konuya ilişkin yeni bir bakış açısı kazanmak adına faydalı olacaktır.

1.1. Medea Sendromu

M.Ö 400'lü yıllarda Euripides Medea trajedisinden bahsetmiştir. Bu, intikama dönmüş bir aşkın hikâyesidir. Medea, kral olan kocası Jason'ı ölesiye sevmektedir, hatta Altın Postu Jason'ın alabilmesi için kendi ağabeyini öldürmüş ve babasını kandırmıştır. Jason, narsistliğiyle ünlüdür, Medea'nın ona olan aşkını anlamaktan çok uzaktır. On yıllık evlilikleri boyunca iki oğulları olmuştur, ancak Jason başka bir prensesle evlenmek, daha fazla şan şöhret sahibi olmak için Medea'dan ayrılmak ister. Hatta onu ikna edebilmek için bu evliliğin, Medea ve çocuklar için de faydalı olabileceğini söyler. Onsuz yaşamakta bile zorlandığını söyleyen Medea, çok ağır bir depresyon geçirir. İyileşip sosyal statüsünü yeniden kazandığında, Medea, Jason'ın kendisine ne yaptığını anlaması için onun canını acıtma planları yapar ve ilk olarak gelin olacak prensesi zehirler. Jason, onu terk ederek bir parçasını alıp gitmiştir bu nedenle bu acıyı da yaşaması gerektiğini düşünerek iki çocuğunu hançerle öldürür. Ejderha görümlü arabasıyla Jason'dan kaçır ve oğullarının cesedine dokunmasına ya da onları gömmesine dahi izin vermeyerek, Jason'ın canını yakmanın tadını çıkarır(Gordon, 2008; John ve Jacobs, 1988).

FredPine (1995) Medea'yı kadınlara özgü bir tür intikam olarak ele almaktadır (akt. Gordon, 2008). Ancak, erkeklerin de intikamcı davranışlar sergilediği durumlar benzer bir aile içi şiddet araştırmasında (McCloskey, 2001) tarafından ortaya koyulmuştur. Ancak, McGloskey, çalışmasında işsiz ve/ya alkol problemi olan babaların da çocukların gözünde anneyi ezen tavırlar sergilediklerini belirtmiştir. Stuckless ve Goranson (1992), ise erkeklerin intikamcı davranışa yönelik daha olumlu tutum içinde olduklarını ortaya koymuşlardır. Kadın ya da erkek olmalarına bakılmaksızın intikam alma duygusunun insana haz verdiği, eşitliği, dengeyi tekrar kurma konusunda belli bir güç verdiği aşikardır. İş ortamında, kurban eğer suçluya göre alt statüdeyse intikam alması zorlaşır çünkü suçlu kendisinden tekrar intikam almak için daha iyi imkânlarla sahiptir.(Aquino, Tripp, ve Bies, 2007). Bu durum, Koç (2016), tarafından bir vaka incelemesiyle ortaya konmuş; fakülte yöneticileri arasındaki bir sorunun astlar tarafından neden ve nasıl intikamcı eylemler olarak ortaya çıktığını ortaya koymuştur.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, iş yerlerinde intikamcı davranışların doğasını açıklamada Medea trajedisinden yola çıkarak, psikolojik bir kavrama dönüşmüş olan Medea Sendromunun bir model olabileceği varsayılmıştır. Medea, maruz kaldığı haksızlık karşısında hissettiği nefreti, intikamcı

davranışa dönüştürerek, sorumlu gördüğü kişinin canını acıtma yolunu seçmiştir. Bu model, etken aktör, edilgen aktör ve araçsal aktör olarak üç farklı boyut sunmaktadır (Koç, 2016). Bu araştırma ile işyerinde öğretim elemanlarının Medea Sendromu yaşayıp yaşamadıklarına ilişkin durum ortaya konularak, Medea Sendromunda bahsi geçen intikam davranışı modellenmesi olan etken, araçsal ve edilgen aktörlerin neler olduğunu ortaya konulacaktır.

2. YÖNTEM

2.1 Araştırma Deseni

Öğretim elemanlarının işyerlerindeki intikamcı davranışlarını ortaya çıkarmayı hedefleyen bu çalışmada nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji kullanılmıştır. Fenomenoloji, bireylerin bir olguya ilişkin yaşantılarını, algılarını ve bunlara yüklediği anlamları ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Var olan bir olgu ile ilgili bilgiler elde etmek için bireylerin deneyimlerinden yararlanan bu araştırma yöntemi (Kocabıyık, 2016), bireyin deneyimlerini ödünc almakta (Miller, 2003), geldiği felsefi geleneğin zenginliği ve yaşanmış deneyimlerin asıl anlamını bir araya getirerek psikolojik gerçekliği tanımlamak için kullanılmaktadır (Kocabıyık, 2016). Bu çalışma deseninde, farkında olmayan ancak ayrıntılı bilgiye sahip olunmayan olgu (Creswell, 2015) öğretim elemanlarının tanık oldukları adaletsiz uygulamalar ve bunlarla başa çıkma yöntemleri olarak belirlenmiştir. İlgili olgu, metodolojik olarak derinlemesine irdelenmeye (Patton, 2014) çalışılmıştır.

2.2 Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu bir üniversitede görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Odak grup görüşmesi ile veriler toplanmıştır. Odak grubun oluşturulmasında katılımcı sayısı, araştırmacının görüşmeyi ne kadar kontrol altında tutabileceği ile de ilgilidir (Ekiz, 2003). Katılımcı sayısı ile ilgili farklı görüşler olsa da, genellikle bu çalışmaların az sayıda katılımcı ile gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu sayı da genellikle 4 ile 10 kişi arasında değişmektedir (Çokluk, Yılmaz ve Oğuz, 2011). Bu çalışmada, odak grup ölçüt ve araştırmaya hız ve pratiklik kazandırması (Yıldırım ve Şimşek, 2013) amacıyla kolay ulaşılabilir örneklem tekniğine de başvurulmuştur. Bu odak grubun ölçütü, en az üç yıl aynı üniversitede çalışmış olmaktır. Ayrıca, katılımcıların birden çok üniversite birimini temsil etmesi amacıyla farklı birim ve unvanlardan heterojen bir grup oluşturulmaya çalışılmıştır. Grup içinde yönetici – çalışan ilişkisi bulunan öğretim elemanı bulunmamasına dikkat edilmiştir. Katılımcıların isimleri, etik kurallar gereği gizli kalması için, rastgele kısa erkek ve kadın isimlerinden seçilerek değiştirilmiştir. Bu şekilde, altı üye bir moderatör ve bir raportörden oluşan çalışma grubu, 2 Nisan 2018, Pazartesi günü saat 18.30'da daha önce belirlenen toplantı salonunda bir araya gelmiştir.

2.3 Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri 2017-2018 akademik yılı bahar döneminde aynı üniversitede görev yapan öğretim elemanlarından oluşan odak grup görüşmesi yoluyla toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından alanyazın taraması sonucu oluşturulup uzman görüşüne sunulmuş yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak katılımcılara beş soru sorulmuştur. Görüşme formundaki sorular, odak grup görüşmesi tekniğinden istenen etkililiğin sağlanması için şu adımlar takip edilerek hazırlanmıştır:

1. Açılış soruları: Her katılımcı bir dakika gibi kısa bir sürede kendini tanıtır.
2. Tanıtma soruları: Bu sorular, tanıtma soruları ve anahtar sorular arasında geçişi sağlayabilir ancak daha derin sorulardır.
3. Bu sorulardan itibaren katılımcılar artık diğer katılımcılarla düşüncelerini paylaşırlar.
4. Anahtar sorular: Bu sorular odak grubun temel sorularıdır. Araştırma sorularına odaklanılır, buraya kadar geçen süre toplam sürenin yarısı kadardır.
5. Araştırma soruları: Bir, iki adet olabilir; bu sorular için de 10–15 dakika verilebilir. Bu süre odak grup görüşmesinin uzunluğuna bağlıdır.

6. Kapanış sorusu: Genellikle son bir sorudur. Katılımcıların son cümlelerini sunmaları sağlanır.

7. Final sorusu: Katılımcılara kısaca değinilmeyen bir konu olup olmadığı sorulur (Çokluk, Yılmaz ve Oğuz, 2011).

İki alan uzmanının görüşüne sunularak yarı yapılandırılmış görüşme formunun güvenilirliği sağlanmıştır. Görüşme sorularından bazıları şu şekildedir:

- Çalışma ortamınızda tanık olduğunuz eşit ve adil olmayan uygulamalara örnek verebilir misiniz?
 - a) Ders dağılımları,
 - b) Kişisel ilişkiler,
 - c) Politika/uygulamalar
- Tanık olduğunuz adaletsizliğe karşı tepkiniz sonucunda kendinizi nasıl hissettiniz?
 - a) Ferahlık,
 - b) Rahatlama,
 - c) Homeostasis,
 - d) Daha çok öfke,
 - e) Eşitlik

2.4. Geçerlik – Güvenirlik Çalışması

Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formları kapsam ve yapı geçerliliği için üç alan uzmanından görüş alınmıştır. Güvenirliğin sağlanması için alanyazın taraması sonucunda belirlenen temalara uygun kodlar, deşifre edilen metinde üç farklı araştırmacı tarafından saptanmıştır. Nitel araştırmada içsel tutarlılık olarak adlandırılan ve kodlayıcılar arasındaki görüş birliği: $\Delta = C \div (C + \partial) \times 100$ formülü kullanılarak hesaplanabilir. Formülde, Δ : Güvenirlik kat sayısını, C : Üzerinde görüş birliği sağlanan konu/terim sayısını, ∂ : Üzerinde görüş birliği bulunmayan konu/terim sayısını ifade etmektedir. İçsel tutarlılığı veren kodlama denetimine göre kodlayıcılar arası görüş birliğinin en az % 80 olması beklenmektedir (Miles ve Huberman, 1994). Toplamda bulunan 73 kodun 31'i ilk araştırma sorusu, 2'si ikinci araştırma sorusu ve 40'ü üçüncü araştırma sorusuna ilişkin temalar altında toplanmış ve her biri için ayrı ayrı yapılan güvenirlik hesabı sonucunda ilk temaya ilişkin kodlama iç tutarlılığı sırasıyla $28/(28+3) \times 100 = \%90$, $2/(2+0) \times 100 = \%100$ ve $32/(32+8) \times 100 = \%80$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre araştırma güvenilirirdir.

2.5 Verilerin Analizi

Görüşmeler özetlenmiş, raporlar ve kısa notlar incelenmiş, veriler gözden geçirilerek, analiz ve raporlama süreci başlatılmıştır. Araştırma verileri, alanyazında var olan temalara uygun kodlamalar yapılarak yorumlanmıştır. Görüşmeden elde edilen ses kayıtları, bilgisayar ortamına aktarılmış ve metinler, alan yazındaki temalar doğrultusunda gruplanmıştır. Araştırma için belirlenen temalara ilişkin detaylar aşağıdaki şekildedir.

Temalar	Alt Temalar
Haksızlık/Adaletsizlik	İkili ilişkiler, Liyakat, Görevlendirmeler
Sorumlular	Kişi, Örgüt
Tepki	Örgütsel sessizlik, Kötü konuşma (sinizm), Performans düşüklüğü, Uzaklaşma
Duygu Durumu	Eşitlik, Güvensizlik, Değersizlik

Şekil 1: Temalar ve alt temalar

Temaların oluşturulmasının ardından, üç alan uzmanı tarafından her bir soru için ayrı ayrı kodlamalar yapılmış ve toplamda 73 kod bulunmuştur.

3. BULGULAR

Bu çalışmada, odak grup görüşmesi ile elde edilen veriler betimsel yolla analiz edilmiştir. Bulgular, üç başlık altında toplanmıştır: a) Öğretim elemanları etken aktör olarak haksızlığın kaynağı olarak neyi ya da kimleri görmektedir? b) Öğretim elemanları, nefret/intikam duygularıyla baş etmek için hangi araçsal aktörlere başvurmaktadır? c) İntikamcı davranışlar aslında hangi edilgen aktörlere zarar vermektedirler?

a) *Öğretim elemanları etken aktör olarak haksızlığın kaynağı olarak neyi ya da kimleri görmektedir?*

İlk olarak, katılımcılardan eşitsizlik, adaletsizlik örneği oluşturabilecek durumlardan bahsetmeleri istenmiştir. Böylece, katılımcıların verdiği cevaplardan yola çıkılarak haksızlığın tanımı yapılmış ve kişilerin bu tür haksızlıklara maruz kalıp kalmadığı ortaya konulmuştur. Bu sayede sendromda Medea'nın Jason'a yüklediği etken değerinin öğretim elemanları tarafından ne olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Verilen yanıtlarda, Cem 'yönetimin adaletsizlik için gerekçeleri' olduğunu savunarak, dürüst olunmadığından bahsetmiş ve onlara hak vermiştir. 'Oy verdiğim rektör sözünde durmadı, intikamımızı almadı' ifadeleriyle sözünde durmamanın adaletsizlik algısına zemin yarattığını belirtmiştir. Aynı zamanda, grup ile ortak bir fikri paylaşarak 'liyakatsizliğin' en büyük problemlerden biri olduğu görüşünü savunmuştur. Kişisel deneyimlerinden yola çıkan Cem, katılmak istediği kongrelere gereken desteğin sağlanmadığını ve 'kaynakların dağıtımının' herkese eşit yapılmadığının altını çizerek tanık olduğu adaletsizlikleri örneklendirmiştir. Katılımcıların en yaşlı ve kıdemlisi olan Efe, 'liyakatsizliğin', 'ikili ilişkilerin' ve 'karar verme sürecine dahil edilmemesinin' adaletsizlik algısını oluşturan etkenlerin başında geldiğini ifade etmiştir. 'Ders görevlendirmeleri' konusunda deneyimlediği haksızlıklara örnekler vermiş ve bu gibi durumların kendisini 'değersiz hissetmesine' neden olduğunu belirtmiştir. Ela olarak kodlanan katılımcı, idari bir görev almak istemediğinde tehdit edilip haklı gerekçelere dayandırılmadan soruşturma geçirdiğini belirtmiş 'kararına saygı duyulmamasının', 'liyakatsiz kişilerin yönetici durumunda olmasının' ve 'yönetime yakın kişilerin kayırılmasının' adaletsizliği oluşturan kavramlar olduğunun altını çizmiştir. Eti kod adlı katılımcı ise, eşitsizliğin genellikle 'ders dağılımları' sırasında yaşandığını, 'aynı sendikaya üye olmanın ya da yönetimdekilerle ortak çıkarlara sahip olmanın' adaletsiz bir çalışma ortamına zemin sağladığını savunmuştur. Buna ek olarak, birtakım konuların önceden tüm öğretim elemanlarıyla görüşülerek karara bağlanmasına rağmen, daha sonra küçük gruplarla da aynı konuları tekrar değerlendirerek kendilerinin de 'karar alma sürecine dahil ediliyormuş gibi' yapılmasının yarattığı 'değersizlik' hissinden bahsetmiştir. Katılımcılardan Ada, üniversitenin yer aldığı şehirde ya da çevre illerde doğmamış olmanın kendisi için adaletsiz uygulamalar doğurduğundan bahsetmiştir. Herkesin birbirini tanıdığı, haliyle 'koruyup kolladığı' bir ortamda yalnız kalıp kendini 'değersiz' hissettiğini belirtmiştir. Son olarak, Ahu adlı grup üyesi yine 'ders dağılımlarındaki' eşitsizliklerden örnekler vererek 'yönetime yakın' kişilerin birçok konuda avantaj sahibi olduğunun altını çizmiştir.

Bahsi geçen durumlar Medea Sendromundaki, Medea'nın hisleriyle benzerlik göstermektedir. Öğretim elemanları da, tıpkı Medea gibi intikamcı davranışının kabul görmesini sağlayacak zemini adaletsizliğe maruz kalmanın sonucunda yaşadığı değersizlik hissinde bulmuşlar; şu anki içinde buldukları ve gerçekte yanlış olduğunu düşündükleri tavır için birden çok adaletsiz durum örneği vererek kendilerini haklı çıkarma yoluna gitmişlerdir.

a) *Öğretim elemanları, nefret/intikam duygularıyla baş etmek için hangi araçsal aktörlere başvurmaktadır?*

Bu adımda gruba haksızlıkla karşılaştıklarında tepkilerinin ne olduğu ve bu tepkilerinin ardından ne hissettikleri sorulmuştur. Efe söz alarak, 'kendimi rahatlatmak için gidip konuştum' sözleriyle, sorunu 'dile getirmeyi' ve 'sakinleşmeyi' denediğini belirtmiştir. 'Sabırlı' bir kişiliğe sahip olması nedeniyle fazlaca bir tepki göstermediğini belirten Efe, sorumlu gördüğü kişilerle ilişkilerini düzenleyerek, 'resmi çerçevenin' dışına çıkmadığını belirtmiştir. Buna karşın, yaşanan haksızlıkların performansı üzerinde olumsuz etkileri olduğunu savunmuş ve 'ister istemez etkileniyorum' ifadelerini kullanmıştır. Olumsuzluklara karşın 'vicdan sahibi' olmasının işini iyi yapmaya devam etmesindeki güç olduğunu vurgulamıştır. Adaletsizliğe verdiği tepkinin sonucunda ise kendini 'kısmen iyi' hissettiğini belirterek intikam duygusunun 'dengeleyici' etkisinden de söz etmiş olduğu sonucuna varılmıştır. Cem ise "haksızlığı kuluçkaya yatırıp zamanı gelince doğumu sağladığını ve sorumlulara 'bunun hissi budur'" şeklinde bir mesaj verme anını beklediğini söylemiştir. Bazen de sorumluları sadece 'ignore ederek (yok sayarak)' cezalandırdığını belirtmiştir. Maruz kaldığı adaletsizlikten ötürü 'fiilen katılmam gereken kongrelere gidemiyorum' diyen Cem, performansına ket vurmak durumunda kalmıştır. Görmezden gelerek yahut sözlü olarak intikamını aldıktan sonra ise 'eşitlendiğimi ve dosyanın kapatıldığını hissediyorum' ifadesini kullanarak intikam almanın 'ilişkilerde eşitliği yeniden sağlamaya yarayan faktör' olduğu fikrini desteklemiştir. Ela kod adlı katılımcı, adaletsizlik örneği olarak belirttiği durum karşısında ilk tepki olarak 'çıldırıldım' ifadesini kullanmıştır. Buna karşın fevri hareket etmeden, hiyerarşik basamakları kullanarak şikayetlerde bulunmuş, ancak 'kişiden' kaynaklı haksızlıkların önüne geçememiştir. Haksız bir şekilde, kendini gözetleyen, 'öğrencilerden ajan tutarak' açığını arayan yöneticiye karşı tepkisinin çok güçlü olmadığını belirtmiş ve 'bizi kurtaran şey inancımız ve öğrencilere olan sevgimiz' ifadelerini kullanmıştır. Tecrübe ettiği olumsuz durumları 'sürekli dile getirdim, herkes bilsin istedim' diyerek aslında intikam basamaklarından 'kötülemeyi' kullandığını belirtmiştir. Bu durum 'örgütsel sinizm' olarak açıklanabilmiştir. 'Aidiyet hissinin azaldığını ve münzevi bir çalışma hayatı' seçtiğini söyleyen Ela, 'örgütsel anlamda sessizliğe' bürünmüştür. 'Ülkeden gitmeyi bile düşündüm' ifadelerini kullanan Ela, haksızlık karşısında kendisini ne kadar değersiz hissettiğini dile getirmiştir. 'Şu an ne düşündükleri benim için hiç önemli değil' diyerek, kendisine haksızlık yapan kişileri yok sayarak çalışma hayatına devam ettiğini belirtmiştir. Eti ise 'Hayalet hoca oldum... kendime bu şekilde özgürlük alanı yarattım' sözleriyle adaletsiz uygulamalardan uzaklaşarak kendini koruduğunu belirtmiştir. 'Oturup ağlamıştım ilkinde ama cahil ağlamasaymış' sözleriyle ise 'uzaklaşma' formülünü zaman içinde keşfettiğinin de altını çizmiştir. Ada çalışma hayatının başlarında maruz kaldığı sıkıntıların iş yükü nedeniyle yaşandığını kavramış ve 'işleri azaltma' yolunu seçmiştir. 'Ağlayarak istifa dilekçemi yazıyordum' diyen Ada, ilişkilerini düzenleyerek sadece 'yapmam gerekenleri yaptım' sözleriyle örgütsel sessizliği işaret etmiştir. Ahu sistemin adaletine hiçbir zaman güvenen biri olmadığından, 'kimsenin ağzına laf vermeden işlerimi yürütüyorum...benim yapım böyle' ifadeleriyle sadece yapması gereken resmi işleri yaptığını ve kişilerle her zaman 'mesafeli' olduğunu belirtmiş ve örgütsel sessizliğin altını çizmiştir.

Medea, trajedisinde Jason'ın canını acıtmak için çocuklarını ve bir prensesi araç olarak kullanarak intikamcı eylemlerde bulunmuştur. Öğretim elemanları da Medea Sendromunun etkilerini yansıtmışlar; asıl performanslarını göstermeyerek, kişiler ve kurum hakkında olumsuz ifadelerde bulunarak, kendilerini sadece resmi işlerle sınırlandırarak, girdikleri derslerde nitelik dışında kaygılar güderek, iş arkadaşlarından uzaklaşıp sosyal ortamlarını daraltarak ve çoğu zaman karşıdakini yok sayıp intikam sırasının gelmesini bekleyerek intikam aldıklarını düşünmüşlerdir.

b) *İntikamcı davranışlar aslında hangi edilgen aktörlere zarar vermektedirler?*

Adaletsiz uygulamaların kaynağı olarak kimin görüldüğü sorusunun yanıtı tartışma sırasında Cem tarafından ‘kimi kime şikayet edeceğim’ diyerek sistemin bir bütün olarak adaletsiz uygulamalar karşısında sessiz olduğunu dile getirmiştir. Efe, haksızlığı örneklendirirken ve sorumlularına işaret ederken edilgen bir yapı kullanmış ve kendisinden ‘biz’ diye bahsetmiştir. Bu şekilde hem bir tarafa tabi olduğunu hem de haksızlığı yaratan kişiyle birlikte, yer aldığı tarafı da sorumlu tuttuğunu belirtmiştir. Genelde sorunların ‘kişi’ düzeyinde görünmesine karşın bir grup tarafından korunduğu Efe’nin de ifadelerinde yer almıştır. Ela kod adlı grup üyesi maruz kaldığı adaletsizliğin sebebinin ‘kişi’ olduğunu özellikle belirtmiş, ancak bu rahatlığı o kişiye sağlayan ‘sistemi’ de suçlamaktan geri kalmamıştır. Eti adlı katılımcı, cinsiyet faktörüne dikkat çekerek, tek kadın olduğu dönemde herhangi bir adaletsizliğe, ayrımcılığa maruz kalmamışken, ‘yönetime yakın birinin hamile eşi’ çalışma arkadaşı olarak aralarına katıldığında ‘idarecinin’ pozitif ayrımcılık adı altında bu kişiyi açıkça kayırdığını gözlemlemiş ve grup içinde paylaşmıştır. ‘Sistemin kendisi mi böyle, Türk kafa yapısı mı bu yoksa biz duygusalız sevdiğimizi yanımıza alır koruruz diye mi bilmiyorum’ sözleriyle aslında bu konu üzerinde hem çokça düşündüğü hem de ‘bilmiyorum’ ifadesine karşın ‘kişilerden yola çıkarak içinde bulunduğu sistemi’ suçladığı sonucuna varmak zor olmamıştır. Katılımcılardan Ahu ise ‘zaten adil olunmuyor’ ifadesiyle içinde bulunduğu sistemin adil olacağı inancını da yitirdiğini belirtmiştir.

Öğretim elemanlarının, tanık oldukları haksızlıkların kaynağını bilmelerine rağmen doğrudan bu kişi veya durumlarla mücadele etmek yerine kendi içlerine kapandıklarını söylemek mümkündür. Trajedisinde, Medea da Jason’a zarar verme fikrinden önce uzun bir hastalık (depresyon) dönemi geçirmiş, yalnız kalmayı seçmiştir. Anca gücünü yeniden toplamaya karar verdiğinde esasen suçlu olmayan kimseleri, bu gücü kazanmasında edilgen aktör olarak kullanmıştır. Bu çalışmada, öğretim elemanlarının ‘çok iyi arkadaşlarımızı yönetici olunca kaybettik’, ‘artık derslerimde süre kaygısı güdüyorum’, ‘hayalet hoca oldum, arkadaşlarımı dışarıdan seçiyorum’ gibi ifadelerde aslın çalıştıkları kuruma olan aidiyet hislerine, öğrencilerine ve kendi potansiyellerini kullanma durumlarına zarar verdiklerini söylemek mümkündür.

Bu bilgilere ek olarak, grup tartışmasından ortaya çıkan, alanyazın pek de rastlanmayan ‘din’ ve ‘vicdan’ kavramlarından bahsetmek gerekebilir. Çünkü tartışma süresinde belirtildiği üzere yöneticiler, adaletsizlik yaptıklarını fark ettiklerinde mağdur kişiyi mutlaka görüşmek için davet ederek ‘hakkını helal et’ ifadesini kullanmışlardır. Bu durum, kendilerinin de inançlı kişiler olmaları nedeniyle ‘vicdanlarını’ rahatlatma yolunu seçtiklerini göstermektedir. Yine yönetici durumundakiler mağdur kişiye ‘yaptığın haramdır’ ifadeleriyle dini anlamda da vicdani yük eklemişler, belki bu sayede daha çok acı çekmelerine neden olmuşlardır. Mağdur olan grup katılımcılarının hemen hemen hepsi ‘vicdanlı’ kimseler olduklarını dile getirmişler, ‘yaradılışlarının’ aşırı bir tepkiye engel olduğunu bildirmişler ve inançları gereği sabretmek durumunda olduklarını belirtişlerdir. Hatta Ela kod adlı katılımcı ‘haksızlık yapan kişi olacağıma haksızlığa uğrayan olurum daha iyi’ sözleriyle kendisini teselli ettiğini dile getirmiştir. Bu tablo ise inançlı bir yöneticinin de adaletsizlik yapabileceğini; adaletsizliğe maruz kalanlar içinse adaletsizlikle başa çıkmada inançlı olmalarının onlara yardım ettiğini ortaya koymuştur.

4. TARTIŞMA

İş yerlerinde intikamcı davranışların doğasını açıklamada Medea Sendromunun bir model olabileceği varsayılarak yürütülen bu çalışmada, işyerindeki öğretim elemanlarının Medea Sendromu yaşayıp yaşamadıklarına ilişkin durum ortaya konmaya çalışılarak, etken, araçsal, edilgen aktörün neler olduğu modellenerek ortaya koyulması hedeflenmiştir. Araştırmadan elde edilen verilere göre üniversitede görev yapan öğretim elemanları, genellikle adaletsiz olarak algıladıkları uygulamalar karşısında kendilerini değersiz hissettiklerini dile getirmişlerdir. Liyakatsiz olarak değerlendirdikleri kişilerin yönetimde olması ve ikili ilişkilerle yapıldığı düşünülen görevlendirilmeler, haksızlık olarak kabul edilen uygulamaların başında gelmektedir. Liyakatsizlik hemen hemen tüm katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Bu durum, çalışma grubundaki öğretim elemanlarının kendilerini gerçekleştirme yolunda adımlar attıkları ancak çalıştıkları kurumda bu

çabalarının göz ardı edildiği şeklinde yorumlanabilir. Değersizlik hissiyle baş etmeye çalışan öğretim elemanları yapılan haksızlıkları Beugre (2005)'nin de üç basamaklı bilişsel modelinde belirttiği gibi kıyaslamalar yaparak değerlendirmektedir. Bu basamakta, benzer durumlar yaşayan kişiler ve olayların bu kişiler için nasıl sonuçlandığı gözlemlenir ve kişi, haksızlığa maruz kalıp kalmadığı konusunda fikir sahibi olur. Yapılan görüşmede öğretim elemanları, aynı duruma maruz kalan farklı kişilere, farklı tepkiler verildiğini gözlemleyerek kendilerini değersiz hissetmiş ve intikam alma yoluna gitmişlerdir. Bu durum çalışanların adalete duyarlılıkları arttıkça sorunlara daha yıkıcı şekilde tepki verdiklerini ortaya koyan çalışmayla (VanYperen, Hagedoorn, Zweers ve Postma, 2000) benzerlik göstermektedir.

Neuman ve Baron (1998) tarafından yapılan çalışmanın bir başka sonucu da hedefin arkasından konuşmak, yalan söylentileri duyup da düzeltmemek, kötü ya da müstehcen mimikler yapmak ya da örgütü kötülemek gibi temelde sözlü ve doğası gereği sembolik düşmanlık içeren davranışları kapsamaktadır. Ancak, öğretim elemanlarının bu türden bir düşmanlık davranışına ilişkin bulguya rastlanmamıştır. Araştırmanın diğer bir bulgusu, öğretim elemanlarının 'farkındalık yaratma' adına tanık oldukları adaletsizlikleri mutlaka dile getirdiklerinden bahsetmeleridir. Ayrıca, birçok katılımcı, iş yaşamlarını resmi işlerle sınırladıklarını ve mümkün olduğuna doğru hareket etmeye çalışarak kendilerini koruduklarını belirtmişlerdir. Park ve Keil (2009) sessizliği üç başlıkta ele almışlardır: Bunlardan ilki bilinçli sessizliktir. Bu sessizlik tipinde, iş görenlerin kasıtlı olarak sessiz kaldıkları, sorun ve düşünceleri hakkında konuşmadıkları görülmektedir. Bu sessizlik tipi, çalışma grubundaki çoğu öğretim elemanının intikamcı davranışını açıklamaktadır. İkinci tip sessizlik, defansif sessizliktir. Bu sessizlik tipinde iş görenlerin kendi menfaatlerini korumak ve çatışma ortamı oluşturmamak için sessiz kalmayı tercih ettikleri görülür. Bu sessizlik tipi de araştırmanın bulgularını açıklar niteliktedir. Çünkü katılımcılar adalete olan inançlarının sarsıldığını ve bu sessizlik sayesinde kendilerini koruduklarını belirtmişlerdir. Son sessizlik tipi ise toplu sessizliktir. Bu çalışmada bu sessizlik türüne rastlanmamıştır.

İnsanın varoluşunun temel amacı, mevcut potansiyelini kullanmak ve içine doğduğu dünyayla bir bütün haline gelebilmektir (Akkaya, 2015). Bunu yapamayan birey mutlu olmakta, kabul görmekte zorlanır, eksikliklerini gidermek için daha fazla çaba göstermesi gerekir. Çalışan bireyin ait olduğu örgütün ona kendini gerçekleştirme fırsatı vermesi gerekir. Kendi öz kimliğini keşfetme ve ortaya koyma çabası içindeki öğretim elemanları da bunu uzmanlık alanları üzerinden yapar. Ancak, haksızlığa tanık olduğunda, öğretim elemanları derslerindeki performans düşüklüğünden, sadece resmi işlere kendilerini kanalize ettiklerinden ve daha az araştırma yapma eğilimde olduklarından bahsederek intikam almanın bir türü olan engelleme davranışı (Beugre, 2005) içinde olduklarından söz etmişlerdir. Bu davranış türü, 452 tam zamanlı çalışanla yürütülen bir çalışmanın sonucunda da Neuman & Baron (1998) tarafından da ortaya koyulmuştur. Engelleme politikası (obstrüksiyon) kişinin, örgütün hedeflerine ulaşması için kullanması gereken yeteneklerine ket vurması anlamına gelmektedir. Bu tür davranışlar hedef tarafından gereksinim duyulan kaynakları sağlamamak, kaynakları gereksiz yerde harcamak ve kasıtlı performans düşüklüğünü içerir. Medea'nın araçsal aktör olarak kullandığı çocuklar gibi öğretim elemanlarının da araçlardan biri olarak engelleme politikasını kullandıkları söylenebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, öğretim elemanlarının etken, edilgen ve araçsal aktör olarak hangi durum ve kişileri algıladıkları ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Odak grup görüşmesi ile tartışma ortamında toplanan veriler, bireylerin benzer duygulara, deneyimlere sahip olduğunu göstermesi açısından olumlu bir etki yaratmıştır. Toplanan veriler, bireylerin baş etmek durumunda kaldıkları adaletsizlikler, bu adaletsizlikleri sorumlu tuttıkları kişi/kurumlar ve intikam alma davranışlarına verdikleri örnekler olarak gruplanmıştır. Örnekleri verilen kasıtlı eylemlerin, Medea Sendromunda olduğu gibi yönetici ve iş arkadaşları ile ilişkilerinde 'dengeyi yeniden tesis etme' amacı taşıdığı ortaya koyulmuştur.

İşyerinde intikamcı davranışlar bu çalışmada Medea Sendromuyla açıklanmaya çalışılmıştır. İntikamcı eylemler kişisel bir menfaat değil, daha üstte bulunan kişinin acı çekmesini sağlamak yönüyle doğrudan intikamla ilişkilendirilmektedir ve her zaman aleni şiddetle sonuçlanması gerekmektedir. Herhangi bir şekilde, haksızlığa maruz kalan öğretim elemanları adalete olan duyarlılıkları ölçüsünde kıyaslamalar yaparak, kendilerini gerçekleştirme potansiyellerini göz önünde bulundurarak durumun adaletsizliğine kanaat getirmektedirler. Bunu takip eden süreçte intikam alma yoluna giderek, Medea gibi, ilişkilerinde adaleti yeniden tesis etmeyi ummaktadırlar. İntikam alma aşamasında farklı yolları benimseyebilme ihtimallerine karşın, öğretim elemanları adaletsizliğe karşı intikamcı davranış sergileyebilmektedir. Haksızlığın kaynağı olarak görülen kişiye karşı doğrudan bir eylem içinde olmamalarının yanı sıra değersizlik hissiyle baş etmede engelleme, kötüleme ve sessizlik yollarını benimseyebilmektedirler. Öğretim elemanlarının bu davranışları, dengeyi yeniden sağlama amacıyla yaptıkları ve bunu sağladıklarını hissettiklerinde davranışlarının pekiştirilerek devam ettiği söylenebilir.

Medea'yı intikamcı davranışa yönelten adaletsizlik, öğretim elemanlarında da benzer etkilere sebep olmaktadır. Kişilerin kendi adaletini tesis etmeye başlamasına imkan bırakmaksızın, örgütlerin çalışanlara adil bir ortam sunması gerekliliği bu çalışmanın önemli sonuçlarından biridir. Bu nedenle üniversite yöneticilerinin daha şeffaf olma yoluna gitmesi, görevlendirmelerin uzmanlık alanına göre ve önceden belirlenmiş ölçütler dahilinde yapılması önerilebilir. Medea Sendromu temel alınarak intikamcı davranışları inceleyen bu çalışmanın verileri tek bir odak grup görüşmesi yoluyla elde edilmiştir. Gruplar çeşitlendirilerek ya da görüşme yoluyla veriler toplanarak araştırma tekrarlanabilir.

KAYNAKÇA

- Akın, M., Özdevecioğlu, M., ve Ünlü, O. (2012). Örgütlerde intikam niyeti ve affetme eğilimlerinin çalışanların ruh sağlıkları ile ilişkisi. *Amme İdaresi Dergisi*, 45 (1), 77-97.
- Akkaya, Ş. (2015). Varoluşsal bir çaba olarak fotoğraf yoluyla kendini gerçekleştirme: Nan Goldin Örneği. *Moment Dergi*, 2 (2), 8-29.
- Aquino, K., Tripp, T. M., & Bies, R. J. (2007). 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*, 92 (1), 80.
- Beugre, D. (2005). Reacting aggressively to injustice at work: A cognitive stage model. *Journal of Business and Psychology*, 20 (2), 291-301.
- 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.
- Chakrabarti, A. (2005). The moral psychology of revenge. *Journal of Human Values*, 11 (1), 31-36.
- Creswell, J. W. (2015). *Nitel araştırma yöntemleri*. (M. Bütün, ve S. B. Demir, Çev.) Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çetinel, M. H., ve Taslak, S. (2018). Çalışanların ihbarcılık whistleblowing eğilimi ile örgütsel adalet algısı ilişkisinin kavramsal boyutu. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 78-97.
- Çokluk, Ö., Yılmaz, K., ve Oğuz, E. (2011). Nitel bir görüşme yöntemi: Odak grup görüşmesi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 4 (1), 95-107.
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde araştırma yöntem ve metotlarına giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Jawahar, I. (2002). A model of organizational justice and workplace aggression. *Journal of Management*, 28 (6), 811-834.
- John, W., ve Jacobs, M. D. (1988). Euripides' Medea: A psychodynamic model of severe divorce pathology. *American Journal of Psychotherapy*, XLIII (2), 308-319.
- Kocabıyık, O. O. (2016). Olgubilim ve gömülü kuram: bazı özellikler açısından karşılaştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 55-66.
- Koç, O. (2016). İş yerinde intikamcı davranışlar ve Medea sendromu: Türk kamu yönetimi alanına ilişkin bir vaka analizi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14 (28), 587-610.
- McCloskey, L. A. (2001). The "Medeacomplex" among men: The instrumental abuse of children to injure wives. *Violence and Victims*, 16 (1), 19-37.

- Miles, M. B., ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded Sourcebook*. (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Miller, S. (2003). Analysis of phenomenological data generated with children as research participants. *Nurse Researcher*, 10 (4), 68-82.
- Neuman, J. H., ve Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24 (3), 391-418.
- Park, C., ve Keil, M. (2009). Organizational silence and whistle-blowing on IT projects: An integrated model. *Decision Sciences*, 40(4), 901-918.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev.) Ankara: Pegem Akademi.
- Sommers, J. A., Schell, L. T., ve Vodanovich, S. J. (2002). Developing a measure of individual differences in organizational revenge. *Journal of Business and Psychology*, 7 (1), 207-222.
- Staub, E., Pearlman, L. A., Gubin, A., ve Hagengimana, A. (2005). Healing, reconciliation, forgiving and the prevention of violence after genocide or mass killing: An intervention and its experimental evaluation in Rwanda. *Journal of social and clinical psychology*, 24(3), 297-334.
- Stuckless, N., ve Goranson, R. (1992). The vengeance scale: Development of a measure of attitudes toward revenge. *Journal of Social Behavior and Personality*, 7 (1), 25.
- Şantaş, G., Uğurluoğlu, Ö., Özer, Ö., ve Demir, A. (2018). Do gossip functions effect on organizational revenge and job stress among health personnel? *Journal of Health Management*, 20 (1), 64-72.
- Töremen, F., ve Çetin, T. (2010). Eğitim örgütlerinde adalet: Kavramsal bir çözümleme. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 58-70.
- VanYperen, N. W., Hagedoorn, M., Zweers, M., ve Postma, S. (2000). Injustice and employees' destructive responses: The mediating role of state negative affect. *Social Justice Research*, 13 (3), 291-312.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.

EXTENDED SUMMARY

Purpose

This study started with the assumption that Medea Syndrome, which has widely accepted as a psychological concept, can be a model in explaining the nature of vengeful behaviors in workplaces. Medea chose to hurt the person responsible for the hate she felt when faced with injustice. This model is presented in three different dimensions as active actor, passive actor and instrumental actor (Koç, 2016). With this research, we tried to reveal whether the lecturers in the workplace have Medea Syndrome, what the active, instrumental and passive actors are, and whether they are compatible with the model defined by Koç (2016).

Methodology

Phenomenology, one of the qualitative research designs, was used to reveal the vengeful behaviors of lecturers in their workplaces. Phenomenology aims to reveal individuals' lives, perceptions and attribution to a phenomenon. This research method makes use of the experiences of individuals to get information about an existing phenomenon (Kocabiyık, 2016), and it borrows the experiences of the people (Miller, 2003), bringing together the richness of the philosophical tradition from which it comes and the meaning of the lived experiences and uses it for its psychological reality. The working group of the research are six lecturers working in the same university, but different departments. Data were collected through focus group interviews. The lecturers were chosen carefully in case there is not a pair such as dean/head/director and the lecturer from the same department. Customers' names was randomly selected from short male and female names to keep them confidential as per ethical rules. In this way, the working group of six members, a moderator and a reporter, came together to work earlier on Monday, April 2, 2018, at 18.30.

Findings

The findings are grouped under three headings: a) what or who do faculty members see as the source of injustice as active actors? b) Which instrumental actors do academic staff use to deal with feelings of hate / revenge? c) Which passive actors do vengeful behavior actually harm? The first finding of the study was that the grounds for the acceptance of the vengeful behavior of the faculty members, just like Medea, were found in the feeling of worthlessness as a result of being exposed to injustice; They justified themselves by giving more than one example of unfair situation for the attitude they are in now and which they think is actually wrong. The other finding of the study was that, just like Medea's vengeful acts by using her children and a princess as a tool to hurt Jason, the faculty members take their revenge by being unqualified in their lessons by not showing their actual performance, making negative statements about people and the institution, limiting themselves to only official jobs They thought they were taking revenge by worrying about personal things rather than their careers, moving away from their colleagues and narrowing their social environment, and often ignoring the others and waiting for their turn to revenge. As the last finding of the study, it is possible to say that the faculty members, despite knowing the source of the injustice they witnessed, became more silent instead of directly fighting with these people or situations. In this tragedy, Medea also had a long period of illness (depression) before the idea of harming Jason, and she chose to be alone. However, when she decided to regain his strength, she used essentially non-criminals as passive actors in gaining this power. In this study, it is possible to say that the faculty members actually harm their sense of belonging to the institution they work in, their students and their ability to use their own potential in expressions such as 'we lost our very good friends when I became a manager', 'now I am worried about a longer lesson rather than quality', 'I have become a ghost, I choose my friends from outside the university'.

Conclusion and Discussion

Assuming that Medea Syndrome can be a model in explaining the nature of vengeful behaviors in workplaces, this study aims to reveal whether the faculty members in the workplace have Medea Syndrome by modeling what the active, instrumental, passive actor is. According to the data obtained from the research, the academic staff working at the university stated that they felt worthless in the face of practices that they generally perceived as unfair. They stated that the administrative staff were selected according to personal relations, not professional criteria. Lack of merit was voiced by almost all participants. This situation can be interpreted as that the academic staff in the working group took steps to realize themselves, but their efforts were ignored in the institution where they work. Lecturers trying to cope with the feeling of worthlessness evaluate the injustice practices by making comparisons as stated in the three-step cognitive model of Beugre (2005). In this step, people who have experienced similar situations and how the events result for these people are observed and the person has an idea about whether they have been subjected to injustice. During the interview, the lecturers observed that different reactions were given to different people who were exposed to the same situation, and they felt worthless and took revenge. This situation is similar to the study (VanYperen, Hagedoorn, Zweers, & Postma, 2000) which demonstrated that the higher the sensitivity of employees to justice, the more destructive they react to problems.

As a result, revengeful behaviors in the workplace were resembled to Medea Syndrome in this study. Vengeful acts are not for personal benefit, they are directly associated with revenge in the sense of causing the suffering of the hierarchically higher person and should not always result in overt violence. Lecturers, who are exposed to injustice in any way, make comparisons in accordance with their sensitivity to justice, and consider the unfairness of the situation by considering their potential to realize themselves. In the ensuing process, they seek revenge and hope to restore justice in their relationships, like Medea. Despite the possibility of adopting different ways during the revenge phase, faculty members may exhibit vengeful behavior against injustice. In addition to not taking a direct action against the person who is seen as the source of injustice, they can adopt the methods of obstruction, denigration and silence in dealing with the feeling of worthlessness. It can be said that when faculty members do these behaviors to restore balance and feel that they have achieved it, their behavior is reinforced.