

# Akademisyen Görüşlerine Göre Akademide Kin Tutma

## Grudge-Holding in Academia According to Academics' Opinions

Bilgen Kırıl<sup>1</sup> , Funda Nayır<sup>2</sup> 

<sup>1</sup>Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Aydın

<sup>2</sup>Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Denizli

### Özet

Bireyler, zaman zaman yaşadıkları olumsuzluklardan dolayı karşısındaki kişiye karşı olumsuz duygular hissetmekte ve bu duygu zaman içerisinde kin tutma davranışına kadar gidebilmektedir. Üniversiteler gibi özgür, bilimsel ve tarafsız olunması gereken kurumlarda bile görülebilen kin tutma davranışı, hem kin tutan hem de kin tutulan bireyin hayatını olumsuz etkilemekte ve telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğurabilmektedir. Bu çalışmanın amacı akademide yaşanan kin tutmaya ilişkin akademisyenlerin görüşlerini ortaya çıkarmaktır. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik desen kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2017–2018 eğitim-öğretim yılında bir devlet üniversitesinde çalışan 13 gönüllü akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri görüşme yöntemi ile toplanmış, toplanan veriler içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre araştırmaya katılan akademisyenlerin çoğunluğu kin tutmaktadır. Kin tutma sadece bireysel ilişkiler arasında kalmamakta mesleki süreci de etkilemektedir. Kin tutmak bireyi psikolojik olarak olumsuz etkilemekte ve kişiler arası ilişkide sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır.

**Anhtar sözcükler:** Akademisyen, kin tutma, nitel araştırma, üniversite.

### Abstract

Individuals sometimes have negative feelings towards others as a result of the events they experience, which, over time, may turn into grudge-holding behaviours. Many people exhibit such grudge-holding behavior even in universities which are supposed to be free, scientific and impartial organizations. It negatively affects both the life of the grudge-holding individual and the person this grudge is directed at, and it may result in irreparable harm. This study aimed to reveal academics' opinions on grudge-holding behavior by using the phenomenological qualitative methodology. The research was conducted with 13 volunteering academics from a state university in the 2017–2018 academic year. The data were collected through the interview method. According to the research findings, most of the academics who participated in the research hold a grudge. Holding grudge affects not only the inter-personal relationships of an individual but also his/her professional actions. Holding grudge negatively affects an individual's psychology and causes inter-personal problems.

**Keywords:** Academics, grudge-holding, qualitative research, university.

**B**ireyler zaman zaman yaşadıkları olumsuzluklardan dolayı, karşısındaki kişiye karşı olumsuz duygular hissetmekte ve bu duygu zaman içerisinde kin tutma davranışına kadar gidebilmektedir. Kin tutma bireyin karşısındaki kişiye karşı hissettiği gizli düşmanlık olarak tanımlanabilir. Bu noktada birey hissettiği gizli düşmanlık duygusuyla hareket etmekte ve bu durum örgütler için istenmeyen sonuçlar doğurabilmektedir. Üniversiteler gibi özgür, bilimsel ve tarafsız olunması gereken kurumlarda bile görülebilen kin tutma davranışı, hem kin tutan bireyin hem de mağdur olan bireyin hayatını olumsuz etkilemekte ve telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle akademisyenlerin kin tutmaya ilişkin görüşlerinin ortaya çıkarılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Kin sözcüğü Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde (TDK, 2018) "birine karşı *öç alma isteği*" olarak tanımlanmaktadır. Kendisi-

ne yapılan herhangi bir davranışı kabullenememekten doğan devamlı ve gizli bir düşmanlık olarak tanımlanan "kin" (Ayverdi, 2006) kavramı çoğu zaman "öç alma" veya "intikam" kavramlarıyla eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Kin tutmak ise "birine karşı *öç alma isteğini sürdürmek*" olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2018). Farsça kökenli bir kelime olan "kin" "kan davası" sözcüğünden evrilmiştir. İntikam kelimesi ise Arapça kökenli bir kelime olup "nakam" kelimesinden gelmektedir. Öç alma ise Uygur Türkçesi'nde var olan "böç" sözcüğünden evrilen bir kelimedir. "Öç alma", Arapça "intikam" kelimesinin Türkçe karşılığı olarak kullanılırken, "kin" kelimesinin Türkçe karşılığı olarak "garaz, düşmanlık" kavramları kullanılmaktadır (Etimoloji, 2018). Günlük konuşma dilinde ise her üç kelime birbirinin yerine kullanılmaktadır. Her ne kadar kavramlar birbirinin yerine kullanılsa da öç alma/intikam alma ve kin tutma kavramları farklı anlamlar içermek-

### İletişim / Correspondence:

Bilgen Kırıl  
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi  
Anabilim Dalı, Aydın  
e-posta: bilgen.kiral@adu.edu.tr

Yükseköğretim Dergisi / Journal of Higher Education (Turkey), Çevrimiçi Erken Baskı / Online Preprint Issue. © 2019 Deomed  
Geliş tarihi / Received: Nisan / April 8, 2018; Kabul tarihi / Accepted: Aralık / December 1, 2018

Bu çevrimiçi makalenin atf künyesi / Please cite this online article as: Kırıl, B., & Nayır, F. (2019). Akademisyen görüşlerine göre akademide kin tutma. *Yükseköğretim Dergisi*, doi:10.2399/yod.18.046

Bu çalışma 1–3 Şubat 2018 tarihlerinde, Aydın Kuşadası'nda yapılan "XV European Conference on Social and Behavioral Sciences" adlı kongrede sunulan bildirinin geliştirilmiş şeklidir.

ORCID ID: B. Kırıl 0000-0001-5352-8552; F. Nayır 0000-0002-9313-4942

tedir. Bu nedenle öncelikle öç alma/intikam kavramını açıklamakta yarar vardır.

Öç alma/intikam alma, kelimesi Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde (2018) “*Kötü bir davranış veya sözü cezalandırmak için kötülükle karşılık verme isteği ve işi*” olarak tanımlanmaktadır. Alanyazında ise öç alma/intikam alma “*algılanan bir yanlış davranış karşılığında acı çektirmek*” olarak tanımlanmaktadır (Stuckless ve Goranson, 1992). Öç alma/intikam alma davranışı bireyin haksızlığa uğradığında (Bies ve Tripp, 2001; Hollinger ve Clark, 1983; Nayır, 2014; Özdevecioğlu, 2008; Şener ve Erdem, 2014; Tatarlar ve Güneri-Çangarlı, 2014) ve eşitsizlik algılandığında (Skarlicki ve Folger, 1997) ortaya çıkan bir davranıştır. Birey kendisine yapılan bir haksızlık karşısında öncelikle karşı tarafın suçlu olup olmadığını irdeler ve eğer karşı tarafı suçlu bulursa hissettiği öfke duygusuyla öç alma isteği duyar (Bies, Trip ve Kramer, 1997). Bunun sonucunda hissettiği adaletsizliği gidermek adına öç alma/intikam davranışlarını sergiler (Aquino ve Bradfield, 1999). Dolayısıyla öç alma/intikam, bireyin kendisine yapılan bir yanlış karşılık olarak yaptığı bilinçli bir davranış olarak ortaya çıkmaktadır (Nayır, 2016). Bu davranışın temelinde ise bireyin yaşadığı adaletsizlik ve eşitsizlik duygusunun yarattığı öfke vardır.

Kin tutma, alanyazında “*affediciliğin*” karşıtı olarak tanımlanmıştır (Exline ve Baumeister, 2000; Rapske, Boon, Alibhai ve Kheong, 2010). Affediciliğin içsel ve kişilerarası olmak üzere iki boyutu vardır. Bireyin affediciliği bu boyutlarda hissettiği affetme duygusuna göre şekillenir. Örneğin; birey içsel olarak karşı tarafı affetmeyebilir ancak kişilerarası ilişkilerde affedebilir ya da içsel olarak affedip kişilerarası ilişkilerinde küs kalmayı tercih edebilir. Bu noktada birinci durum “*içi boş affetme*”, ikinci durum ise “*sessiz affetme*” olarak adlandırılır. Sessiz affetmede birey karşı tarafa hala kızgınlık ve öfke hissetmekte ancak bu duygularını görmezden gelmektedir. Eğer birey karşı tarafı her iki boyutta da affettiye ortaya “*tam affetme*” çıkar. Kin tutma ise bireyin karşı tarafı hem içsel olarak hem de kişiler arası davranışlarında affetmemesi sonucu ortaya çıkan bir duygudur (Baumeister, Exline ve Sommer, 1998). Worthington ve Scherer (2004) ise affediciliğin kararsal ve duygusal olmak üzere iki boyutu olduğunu vurgulamaktadır. Kararsal affetmede birey affettiğini davranışsal olarak gösterir ve ilişkilerini düzeltmeye çalışır. Duygusal affetmede ise karşı tarafa karşı hissedilen olumsuz duyguların yerine olumlu duygular geçer. Bu noktada birey olumsuz duyguları olumlu duygularla değiştiremezse kin tutmaya başlar. Bu açıklamalara göre kin tutma bireyin affetmekten vazgeçerek karşı tarafa karşı olumsuz duygular hissetmesi ve ona karşı düşmanlık beslemesidir (Baumeister vd., 1998; McCullough, Pargament ve Thorsesen, 2000; Witvliet, Ludwig ve Vander Laan, 2001).

Kin, karşı tarafa sürekli duyulan bir öfkenin sonucu olarak da ortaya çıkabilmektedir (TenHouten, 2007). Öfke her insanın zaman zaman hissettiği insani bir duygudur. İnsanların öfke duymasının başlıca sebepleri isteğinin yerine gelmemesi, önemsenmeme, saldırıya uğrama, haksızlığa uğramadır. Bireyin amaçlarına ulaşmasını engelleyen her olay öfke duygusunun oluşmasına neden olmaktadır (Atkinson, Atkinson, Smith, Bem ve Nolen-Hoeksema, 1996). Öfkenin bastırılması bireyin dargınlık, küskünlük gibi duyguları yaşamasına neden olmakta ve zamanla öfke duygusu yerini kine bırakmaktadır (Özer, 1994).

Kareen'e (2014) göre de kin tutma engellenen bir durumdur. Örneğin, Bunker ve Ball'a (2009) göre kin, genel olarak eylemsizlik, kaçınma ve pasiflik ile ilişkili bir durumdur. Özellikle, kişinin kendi isteğine göre durumu değiştirmek için aktif davranışta bulunduğu birincil kontrolün aksine, ikincil bir kontrol olarak kabul edilen kin tutmada kişi kendi iç süreçlerini değiştirerek benliği değiştirir.

Görüldüğü gibi öç alma/intikam duygusunun temelinde adaleti sağlama duygusu vardır. Öç alma/intikam kişisel bir davranış olup bireyin kendisine verilen zararı fark etmesinden sonra gerçekleşir (Stuckless ve Goranson, 1992). Öç alma/intikam davranışı genel düşmanca bir tutumdan ziyade bireye yapılan yanlış karşılıklı verilen tepkidir (Buss, 1961). Kin tutma ise temelinde isteğinin engellenmesi ya da önemsenmemesi sonucunda bireyde oluşan gizli düşmanlıktır. Bu noktada bireyin kendisine yapılan yanlış karşılıklı verememesi sonucunda hissettiği öfke sonucunda karşı tarafa olumsuz duygular besleyerek kin tutmaya devam edebilir. Bu durumda öç alma/intikam davranışının yaşanan bir olay sonucu ortaya çıktığını başka bir deyişle durumluk bir öfke sonucu ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Durumluk öfke belli bir olay sonucunda ortaya çıkan öfkenin şiddetinin, bireyin algıladığı engellenme ya da haksızlığın boyutuna göre değiştiği bir öfkedir (Deffenbacher vd., 1996; Spielberg, Jacobs, Russell ve Crane, 1983). Araştırmalarda da öç alma/intikam ile durumluk öfke arasında bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Stuckless ve Goranson, 1992).

Öç alma/intikam genelde yapılan bireyin kendisine haksızlık yapıldığını algılandığında ortaya çıkan bir davranış iken (Stuckless ve Goranson, 1992), kin tutmak için illa bir adaletsizlik algılanması gerekmez. Birey hoşuna gitmeyen bir durumun kaynağı olarak da karşı tarafa kin tutabilir. Birey karşı tarafa hissettiği olumsuz duyguları olumlu duygularla değiştiremezse hissettiği öfke sürekli hale gelecek ve kin tutmaya başlayacaktır. Bu noktada kin tutmanın sürekli öfkenin bir sonucu olduğu söylenebilir. Sürekli öfke birden fazla durumu engelleyici olarak algılanmanın sonucu ortaya çıkan öfke durumudur (Deffenbacher vd., 1996; Spielberg vd., 1983).



Kin tutma davranışının sonuçları sadece bireyi değil örgütü de olumsuz etkilemektedir. Kin tutma davranışının örgüt içerisinde saldırgan davranma eğiliminin harekete geçirmesi örgütsel toksisiteye yol açabilir. Örgütsel toksisite örgütlerin orselenmesine ya da yaralanmasına neden olan, işgörenlere zararı dokunan, sıkıntı oluşturan ve yararlı olmayan durum olarak tanımlanmaktadır (Kasalak ve Aksu, 2016). Örgütsel toksisitenin bir boyutu olan saldırgan davranışlar (Carlock, 2013) kıskanma (Kıral ve Başaran, 2018), iftira atma, asılsız dedikodu çıkarma şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Örgütlerde oluşan toksisite; bireyin kendini mutsuz, stresli, değersiz ve moralsiz hissetmesine neden olur (Lubit, 2003). Bu duyguyla birey yaşadığı olumsuz durumun tekrarlanmasından korkarak sosyal çevresinden ve iş arkadaşlarından uzaklaşır ve kendini yalnız hisseder (Kiefer ve Barclay, 2012). Bu noktada kin tutma davranışının örgütsel toksisite oluşturduğunu söylemek mümkündür. Şöyle ki, kin tutma, zaman içinde öfke duygusunun artması ve affetmemenin getirdiği ağırlıkla bireyin saldırgan davranma eğilimini harekete geçirebilir. Bu noktada bireyde hissettiği öfkenin belirtisi olarak; uzak durma, işbirliğini reddetme, aşırı stres altında olma, mutsuz olma, aşağılama ve karşı tarafa bir şekilde zarar vermeyi isteme gibi belirtiler görülebilir (Madlow, 1972'den akt. Soykan, 2003). Bununla birlikte bir olayı veya durumu kendi içinde affetmeme bireyin sürekli kendisini incitmesine ve yaralanmasına neden olur ki (Özdoğan, 2009) bu durum karşı tarafa haksız bir davranışla karşılık vererek haksızlığın daha da artmasına neden olabilir (Karaman Kepenekci, 2015).

Kin tutma davranışını örgütsel alanyazında üretkenlik karşıtı iş davranışının bir türü olarak algılamak mümkündür. Üretkenlik karşıtı iş davranışı saldırganlık (Neuman ve Baron, 1997), sapma (Hollinger, 1986; Robinson ve Bennett, 1995), misilleme (Skarlicki ve Folger, 1997) ve intikam (Bies vd., 1997); kıskançlık (Kıral, 2018) gibi kavramlarla eş anlamlı olarak da kullanılmaktadır (Spector, Fox ve Domalgalski, 2006). Üretkenlik karşıtı iş davranışı örgüt üyelerinin örgüt içinde yaşadığı hayal kırıklığı ve kızgınlıklarının sonucu ortaya çıkan (Spector, 2011) ve örgüte ve paydaşlarına zarar vermek için yapılan davranışlardır (Spector vd., 2006). Bir davranışın üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak ele alınması için çalışanın amacının örgüte zarar vermek olması gerekmektedir (Spector ve Fox, 2005). Bu açıdan bakıldığında kin tutma davranışının temelinde örgüte zarar vermek amacı yoksa da kin tutmanın dolaylı olarak örgüte zarar vermesi nedeniyle üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak ele alınması mümkündür.

Bütün bu açıklamalardan yola çıkarak, kin tutmanın bireyin herhangi bir nedenden dolayı karşı tarafı affedememesinin ya da engellendiğini hissederek karşı tarafa hissettiği sürekli öfkenin bir sonucu olarak ortaya çıkan bir durum olduğunu söylemek mümkündür. Akademisyenlik mesleği üniversite ve yükseköğre-

tim kurumlarında bilimsel araştırma yapmayı ve bu arada öğrencilere ders vermeyi gerektiren bir meslektir. Üniversitelerde ve araştırma kurumlarında “Profesör, Doçent, Dr. Öğretim Üyesi” gibi farklı unvanlarda akademisyenler çalışmaktadır (Yükseköğretim Kanunu, 2018). Bu farklı unvanlar üniversitede hiyerarşik bir yapının oluşmasına neden olmaktadır. Bu hiyerarşik yapı içerisinde akademisyenlerin yükselmek amacıyla bilimsel yayın yapmak zorunda olması, üst düzey yönetim kadrolarına yüksek unvanlı akademisyenlerin getirilmesi akademisyenler arasında bir rekabet ortamının yaşanmasına sebep olmaktadır (Farrington, 2010; Karatuna ve Gök, 2012; Keashly ve Neuman, 2010). Bu rekabet ortamında akademisyenin beklentilerinin karşılanmaması ve isteklerinin doyurulmaması son derece olağandır. Bu durum akademisyenin öfke duymasına ve bu öfkenin sürekli olmasına başka bir deyişle akademisyenin kin tutmasına zemin hazırlamaktadır. Bununla birlikte, akademisyenin affedici bir kişiliğinin olmaması ya da olaylara veya bireylere karşı olumsuz düşüncelerini değiştirmek istememesi hissedilen öfkenin boyutunu ve bunun sonucunda ortaya çıkan kin tutmayı da etkilemektedir. Alanyazın incelendiğinde akademisyenlerin kin tutma davranışına ilişkin yapılan bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu araştırmanın amacı akademisyenlerin akademide yaşanan kin tutmaya ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmaktır. Bu amaçtan yola çıkarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

Akademisyenlere göre;

- Kin tutma nedir?
- Kin tutup/tutmama durumu ve süresi nedir?
- Kin tuttuklarında yaptıkları davranışlar nelerdir?
- Akademik hayatta kin tutma davranışı gözlenmekte midir?
- Akademik hayatta kin tutulan insan profili nedir?
- Akademik hayatta kin tutma sebepleri nelerdir?
- Kin tutmanın akademik kariyeri, yükselmeyi etkileme durumuna ilişkin görüşleri nedir?
- Kin tutma davranışı onların iş başarımlarını, olaylara bakış açısını etkilemekte midir?

## Yöntem

Çalışma, derin ve ayrıntılı olarak az kişiyle çalışma imkânı veren nitel araştırma olup; kişilerin dünyayı anlamlandırma durumlarına eğilmek (Patton, 2014) amacıyla fenomenolojik bir çalışmadır. Fenomenolojik çalışmalarda, kişilerin kendi yaşamlarındaki hayat tecrübeleri, günlük deneyimleri esas alınır (Ersoy, 2016; Merriam, 2013). Bireylerin çevrelerindeki olayları yorumlamalarını, kişilerin söylemlerine göre anlamaya, onların duygu ve düşüncelerine göre değerlendirmeye çalışmak esası gözetilir (Dey, 1993; Silverman, 2014). Kişilerin olayla ilgili deneyimlerinin olması önemli olduğuna göre araştırmacılar, araştırma konusuna uygun olarak, deneyimleri bulunan kişilerden

verileri toplayıp, bu deneyimlerin ne olduğu, nasıl deneyimledikleri ile ilgili bütüncül bir yaklaşımla araştırmayı kurgulamışlardır (Moustakas, 1994'ten akt. Creswell, 2016). Bu araştırmada fenomenoloji yaklaşımlarından betimleyici fenomenoloji yaklaşımı kullanılmıştır. Çünkü betimleyici fenomenolojide katılımcıların bildikleri şeyin ne olduğu, insanların deneyimlerinin ortaya konulması, bunları yorumlamaktan çok betimlemeye önem vermek amacıyla araştırma kurgulanmıştır (Ersoy, 2016). Betimleyici fenomenolojinin öncüsü Husserl'dir. Betimleyici fenomenolojik araştırmalarda, fenomenin ne olduğunun kişilerin deneyimlere göre tanımlanması, betimlenmesi esastır (Eddles-Hirsch, 2015). Bu araştırmanın fenomeni, akademide kin tutmadır. Üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının akademik hayatlarında kin tutma olayını deneyimlemelerinin sonucu olarak, görüşlerinin betimlenmesi amaçlanmıştır.

### Katılımcılar

Araştırmanın çalışma grubunu 2017–2018 akademik yılı güz yarıyılında bir Eğitim Fakültesinde görev yapan gönüllü akademisyenler oluşturmuştur, ki fenomenolojik araştırmaların özünde fenomene ilişkin katılımcıların deneyimlerinin olması ve araştırmada gönüllü olmaları esası bulunmaktadır (Moustakas, 1994'ten akt. Creswell, 2016). Araştırmaya katılan akademisyenler, amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir ve maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemleri kullanılarak seçilmişlerdir. Araştırmada verileri rahat toplamak açısından araştırmacılarından birisinin çalıştığı fakülte araştırma verileri toplanmıştır. Bu sebeple kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bir diğer örnekleme yöntemi ise maksimum çeşitliliktir. Maksimum çeşitlilik kullanma nedeni farklı bakış açılarının araştırmaya dâhil edilmesinin istenmesidir (Ersoy, 2016). Şöyle ki, maksimum çeşitlilik için hem akademik unvan, hem yaş, hem mesleki kıdem hem de aynı üniversitede çalışma süresi bakımlarından her düzeyde katılımcı araştırmaya gönüllü olarak katılmıştır. Araştırma konusu katılımcılarla paylaşıldığında, katılımcıların konuya çok ilgi duydukları ve çevrelerinde kin tutma olayını gözlemlemeleri sebebiyle araştırmaya gönüllü olarak katıldıkları görülmüştür. Ayrıca görüşmeyi yapan araştırmacının ilgili fakülte görev yapıyor olmasından katılımcılar rahatsız olmamışlardır. Çünkü araştırmada gizlilik ilkelere uygun davranılacağına ilişkin katılımcılar ikna edilmiştir. Konunun tüm katılımcıların ilgisini çekmiş olması, görüşmelerin öncesinde ve görüşmeler sırasında olumsuz herhangi bir durumla karşılaşmamıştır.

Fenomenolojik yaklaşımlarda araştırmaya katılan katılımcılarla ilgili bir takım görüşler mevcuttur. Creswell (2013), kişilerin deneyimlerinin önemli olmasından dolayı katılımcı sayısının 3–4 kişi ile 10–15 kişi arasında değişen heterojen bir gruptan oluşması gerektiğini (Creswell, 2013); Polkinghorne (1989)

ise 5–25 arasında değişen olayı deneyimleyen katılımcıların fenomenolojik araştırmalarda yeterli olacağını ifade etmektedirler. Bunlar göz önüne alınarak fenomeni deneyimleyen 13 katılımcı araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlere ilişkin kişisel bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan akademisyenlerin 8'i kadın ve 5'i erkek; 2'si profesör, 1'i doçent, 3'ü yardımcı doçent, 4'ü araştırma görevlisi, 3'ü öğretim görevlisi olmak üzere toplam 13 akademisyen gönüllü olarak araştırmaya katılmıştır. 6 akademisyen 28–36 yaş aralığında, 4 akademisyen 37–45, 1 akademisyen 46–54 ve 2 akademisyen 55–63 yaş aralığındadır. Akademisyenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde 4 akademisyenin 1–10, 4 akademisyenin 11–20, 2 akademisyenin 21–30 ve 3 akademisyenin 31 ve üstü yıllık bir mesleki kıdeme sahi oldukları tespit edilmiştir. Aynı üniversitede çalışma süreleri incelendiğinde 4 akademisyenin 1–5 yıl, 6 akademisyenin 6–10 yıl, 2 akademisyenin 11–15 yıl ve 1 akademisyenin 16 yıl ve üstü süredir aynı üniversitede görev yaptıkları tespit edilmiştir. Akademisyenlerin branşa ilişkin bilgiler araştırmacılarca mevcut olup, etik unsurlar göz önüne alınarak branş bilgileri araştırma kapsamında gizli tutulmuştur.

Tablo 1. Akademisyenlere ilişkin kişisel bilgiler.

	f
Cinsiyet	
Kadın	8
Erkek	5
Akademik unvan	
Prof. Dr.	2
Doç. Dr.	1
Dr. Öğretim Üyesi	3
Araş. Gör.	4
Öğr. Gör.	3
Yaş (yıl)	
28–36	6
37–45	4
46–54	1
55–63	2
Mesleki kıdem (yıl)	
1–10	4
11–20	4
21–30	2
31 ve üstü	3
Aynı üniversitede çalışma kıdem (yıl)	
1–5	4
6–10	6
11–15	2
16 ve üstü	1



## Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın amacına yönelik olarak öncelikle alanyazın taranmış, ardından konuyla ilgili yarı yapılandırılmış bir görüşme formu oluşturulmuştur. Form hazırlanırken öncelikle kapsam ve görünüş geçerliği için alanında uzman iki öğretim üyesinin görüşü alınmış, bir akademisyenle ön uygulama yapılmış, ardından forma son şekli verilmiştir. Ön uygulama sonucunda oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formunda; “*Kin tutmak size ne anlam ifade etmektedir?; Kin tutar mısınız?; Kin tutma sürenizi tanımlarsanız, bu ne kadarlık bir zaman sürecini kapsamaktadır?*” gibi sorular yer almış ve katılımcılara yöneltilmiştir. Ön uygulama, ilgili fakültenin toplantı salonunda yapılmış ve 7 dakikaya yakın bir sürede tamamlanmıştır. Asıl uygulamalar ise akademisyenlerin odalarında veya toplantı salonu gibi rahat ve sessiz mekânlarda yapılmıştır. Asıl görüşmeler toplam 171 dakika, ortalama görüşmeler ise 13 dakika civarında sürmüştür.

Araştırma için öncelikle ilgili üniversiteden “*resmi yazılı izin*” alınarak görüşmelere başlamıştır. Katılımcılara kişisel bilgilerinin hiçbir surette deşifre edilmeyeceği, kişisel bilgilerinin gizli kalacağı ilkesine saygı duyulacağı, çalışmada verilmeyeceği bilgisi verilerek araştırmaya başlanmıştır. Görüşmeler, birinci araştırmacı tarafından yüz yüze olarak yapılmış, katılımcıların izni de alınarak ses kayıt cihazı kullanılarak kayıt altına alınmıştır. Ses kayıt cihazına kaydedilen görüşmeler daha sonra bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Bilgisayar ortamına aktarılan ses kayıtları ortalama 53 sayfa civarındadır.

Ardından araştırmanın analiz süreci başlamıştır. Araştırmada içerik analizi kullanılmış, bunun için kategoriler ve alt kategoriler araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Ardından kodlamalar yapılmıştır. Örneğin birinci alt problem (kin tutma kavramının anlamı) için kategoriler duygu ve davranış olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Burada katılımcı görüşlerinin bir kısmı duygularla ilgili, bir kısmı ise davranışlarla ilgili olduğu için iki kategori oluşturulmuştur. Ardından alt kategoriler oluşturulmuştur. Duygu kategorisinde “*intikam alma duygusu, negatif, olumsuz duygu, kızma, öfke duyguları, unutmamak, affetmemek, nefret etmek*” alt kategorileri oluşturulmuştur. Davranış kategorisinde ise “*empatik davranmamak, kendine zarar vermek, yüzüne vurmak, aynı davranışı ona yapmak*” alt kategorileri oluşturulmuştur. Kategori ve alt kategorilere ayırma işlemi her alt problem için ayrı ayrı yapılmıştır.

Nitel araştırmalarda inandırıcılık için iç ve dış geçerlik, güvenilirlik ve objektiflik gibi faktörler devreye girmektedir (Creswell, 2016; Guba, 1981; Lincoln ve Guba, 1986). İç geçerlik için ön yargıları azaltma, katılımcı teyidi/doğrultması, çeşitleme/üçgenleme (*triangulation*) denilen stratejiler kullanılmaktadır (Creswell, 2016; Merriam, 2013; Patton, 2014). Bu çalışmada analizci çeşitlemesi, katılımcı doğrultması (Cres-

well, 2016; Merriam, 2013; Patton, 2014) ve doğrudan alıntılara yer verilmesi denilen stratejiler kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Doğrudan alıntılar, araştırmaya katılan katılımcıların görüşlerinin hiç değiştirilmeden çalışmada olduğu gibi yer alması anlamına gelmektedir. Bu çalışmada da geçerlilik için katılımcı görüşleri olduğu gibi verilmiştir. Analizci çeşitlemesi için farklı bir araştırmacıya kodlama yaptırılmıştır. Katılımcı doğrultması için de araştırmada katılımcılara verdikleri cevapları doğrulttacak sorular sorularak, katılımcının söylediğinin doğruluğu teyit edilmeye çalışılmış, söylenenden emin olunmaya çalışılmıştır. Ayrıca araştırma sonunda, görüşmeleri yapan araştırmacı görüşmeyi özetleyerek, katılımcılardan bunları doğrulamasını istemiştir. Ayrıca katılımcılara bu aşamadan sonra eklemek istedikleri herhangi bir şey olup olmadığı sorularak araştırma sonlandırılmıştır.

Dış geçerlilik için amaçlı örneklem yönteminin kullanılması, literatür taraması ve başka araştırmacının araştırma süreç ve sonuçlarını incelemesi yöntemlerine başvurulmuştur. Objektiflik için araştırmacıların önyargılarını azaltması yöntemi kullanılmıştır (Guba, 1981; Lincoln ve Guba, 1986). Araştırmada güvenilirliği sağlamak için Miles ve Huberman (1994) formülünden yararlanılmıştır. Güvenirlik oranı “*Güvenirlik= Görüş birliği / Görüş birliği + görüş ayrılığı × 100*” formülü kullanılarak hesaplanmaktadır. Araştırmadaki kodlamalar farklı bir araştırmacıya daha kodlattırılarak, aradaki görüş ayrılığı ve görüş birliği hesaplanmıştır. Bu çalışma hesaplanan oran %96 olup; Miles ve Huberman (1994) oranın/uyumun %80 olmasının araştırmayı güvenilir yapacağını ifade etmektedirler. Bu ölçüt dikkate alındığında araştırmanın güvenilir olduğu söylenebilir. Araştırmada katılımcıların görüşleri frekans ile verilmiş, katılımcıların görüşlerdeki katılım sıklıkları araştırmaya yansıtılmıştır.

Araştırmada görüşmeleri yürüten birinci araştırmacı, katılımcılara objektif ve ön yargılardan uzak davranmış, yönlendirme yapmaktan kaçınmış; mesleki ve akademik etik ilkelerine uygun davranışlar sergilemiştir. Araştırmacılar çalışma içerisinde, katılımcıların kimliğini ortaya çıkaracak örneklerden, ifadelerden kaçınmışlardır. Araştırmada her bir katılımcıya kod ad verilerek araştırma içerisinde sunulmuştur. Kullanılan kodlar Ali, Ayla, Emel, İrem, Kemal gibi ilgili fakültede hiç geçmeyen isimlerden tercih edilmiş, katılımcıların görüşleri bire bir değiştirilmeksizin çalışmada kullanılmıştır.

Araştırmada bunların dışında betimleyici fenomenolojinin üç temel varsayımı üzerinde de durulmuştur. Bunlar “*araştırmacının tarafsızlığı, evrensel nitelik ve radikal özerklidir.*” Bu varsayımlar araştırmayı yorumlamacı fenomenolojik yaklaşımdan ayıran temel özelliklerdir (Ersoy, 2016). İlgili varsayımlar aşağıda açıklanmıştır.

## Araştırmacıların Rolü ve Tarafsızlığı

Araştırma konusu olarak akademide kin tutma konusunun araştırmacılar tarafından çalışılma nedeni, akademide kin tutma davranışının gözlemlenmesi, kin tutan kişilerin de kin tuttıkları kişilere karşı farklı davranışlar sergilemeleridir. Doçentlik jürileri, ders ve lisansüstü öğrenci dağılımları, akademik toplantılar vb. gibi alanlarda yaşanan olaylar ve bu konuda yapılan çalışmaların kısıtlı olması araştırma konusunu daha önemli konuma getirmiştir. Ayrıca Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesinde, kin tutma olayı neticesinde cinayete kurban giden üç akademisyenin kaybedilmesi, bu çalışmayı yapmanın gerektiğini ortaya koymuştur. Araştırmada görüşmeler birinci araştırmacı tarafından yapılmıştır. Önyargı ve kişisel değerlendirmelerin araştırma üzerindeki etkisi nötrleştirilerek, araştırmacıların kişisel görüşleri araştırmaya dâhil edilmemiştir. Araştırmacılar kendi görüşlerini, değer yargılarını araştırma dışında bırakmışlardır. Eğer bunları belirtmek istiyorlarsa parantez içine yazma yöntemini kullanmalıdırlar (Lopez ve Willis, 2004). Araştırmaya başlarken tamamen tarafsız bir biçimde sorular yöneltilmiş, önyargılar, bireysel görüşler araştırmaya dâhil edilmemiştir. Görüşmelere başlamadan önce ilgili Eğitim Fakültesinden yazılı olarak izin alınmış, görüşme resmi kanallardan başlamıştır. Araştırmada etik unsurlara dikkat ederek, katılımcıların kimliklerini ortaya çıkaracak sorulardan kaçınılmış, çalışmada da bu tür ifadeler yer verilmemiştir. Kişilerin söylediklerini saptırmadan doğrudan alıntılarla da çalışma güçlendirilmiştir.

## Evrensel Nitelik

Araştırma kapsamında katılımcıların görüşleri doğrultusunda ortaya çıkarılmaya çalışılan kin tutma kavramının anlamı, akademide kin tutulup tutulmadığı, akademide kin tutma süreleri ve sebepleri, kin tutulduğunda yapılan davranışlar ve kin tutulan insan profili genel anlamda düşünüldüğünde, ortaya çıkan sonuçların genellenebileceği ve evrensel nitelikler taşıdığı söylenebilir. Çünkü akademide yaşanan olaylar benzer niteliktedir. Bu sebeple kavramların betimsel özellikleri genellenebilir. Nitekim Moustakas (1994'ten akt. Creswell, 2016) bireysel betimlemelerin birleşerek genel veya evrensel anlama gelebileceğini, ortak nitelikte olabileceklerini ifade etmektedir. Çünkü benzer deneyimler benzer özellikteki diğer bireylerce de yaşanabilir (Lopez ve Willis, 2004).

## Radikal Özerklik

Araştırmaya katılan katılımcıların aile yaşantıları, yetiştikleri kültür, aldıkları eğitimler, yaşadıkları çevrenin özellikleri, siyasi görüşleri gibi unsurlar araştırma kapsamında göz ardı edilmiştir. Husserl'in düşüncesine göre bu da araştırmadaki bireyin özgür seçimleri olan kültür, toplum ve politik görüşler radikal özerkliğin merkezinde değildir (Lopez ve Willis, 2004).

## Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde kin tutmanın anlamına, kin tutma durumu ve süresine, kin tuttuklarında yaptıkları davranışlara, akademik hayatta kin tutma davranışının gözlemlenip gözlemlenmediğine, kin tutulan insan profiline, kin tutma sebeplerine, kin tutmanın akademik kariyeri ve bireyi etkileme durumuna ilişkin bulgular yer almaktadır.

## Kin Tutma Kavramının Anlamı

Akademisyenlere kin tutmanın ne anlama geldiği sorulmuş, verilen cevaplar neticesinde ■ Tablo 2 oluşturulmuştur.

■ Tablo 2'ye göre akademisyenlere göre kin tutmanın anlamı duygu ve davranış olarak iki kategoriye ayrılmıştır. Bu kategorilerin oluşturulma sebebi; katılımcıların verdiği cevaplar okunduğunda ve kategoriler oluşturulmaya başladığında katılımcıların kişisel duygularıyla ilgili cevaplar verdikleri için “duygu” başlığı altında bir kategori, katılımcıların davranışlarla ya da davranışların dışarıdan gösterilmesi ile ilgili cevaplar verdikleri için “davranış” başlığı altında bir kategori oluşturularak, kin kavramının anlamı duygu ve davranış olmak üzere iki kategori altında incelenmiştir.

Duygu kategorisinde toplam 20 görüş, davranış kategorisinde toplam 4 görüş olmak üzere 24 görüş elde edilmiştir. Duygu kategorisinde kin kavramı, intikam alma, olumsuz duygu, kızgınlık, öfke, unutmama, nefret etme ve affetmeme kavramlarıyla açıklanmıştır. “Duygu” kategorisinde yer alan katılımcı görüşlerine örnekler aşağıda verilmiştir:

- “Kin tutmak deyince yapılan bir kötülüğü unutmamak ve zamanı geldiğinde o kötülüğe fırsat olursa karşılık vermek diye tanımlayabilirim.” [Ali]
- “Kin tutmak, tutmak biriyile herhangi bir olumsuzluk yaşadığımda bunu unutmayıp ilişkinin farklı durumlarına farklı zamanlarında bunu ilişkiye yansıtma anlamına gelmektedir.” [Ayşe]

■ Tablo 2. Kin tutma kavramının anlamı.

Kategoriler	Alt kategoriler	f	Toplam
Duygu	Intikam alma duygusu	7	20
	Negatif, olumsuz duygu	3	
	Kızma, öfke duyguları	3	
	Unutmamak	3	
	Affetmemek	3	
Davranış	Nefret etmek	1	4
	Empatik davranmamak	1	
	Kendine zarar vermek	1	
	Yüzüne vurmak	1	
Genel toplam	Aynı davranışı ona yapmak	1	24



Davranış kategorisinde ise kin kavramı; empatik davranmamak, kendine zarar vermek, yüzüne vurmak, aynı davranışı ona yapmak ifadeleriyle açıklanmıştır. “*Davranış*” kategorisinde yer alan katılımcı görüşlerine örnekler aşağıda verilmiştir:

- “*Kin hem karşıdaki kişiye hem de özellikle insanların kendilerine zarar vermesi diye düşünüyorum.*” [Ayla]
- “*Psikolojik olarak canımın çok yandığı durumlarda ileriye dönük olarak karşı taraftan bunun bir karşılığını almak, aynı davranışı ona yapmak gibi bir durum.*” [Mahmut]

### Kin Tutma Durumu ve Süresi

Akademisyenlerin kin tutup tutmama durumu ve kin tutma sürelerine ilişkin bulgular ■ Tablo 3’te verilmiştir.

■ Tablo 3’e göre akademisyenlerin 10’u kin tuttuğunu ifade ederken, 3’ü tutmadığını ifade etmiştir. Tutulan kinin süresi sorulduğunda 5 katılımcı kısa süreli, 3 katılımcı uzun süreli ve 2 katılımcı ise kin tutma süresinin olaya göre değiştiğini ifade etmiştir. Aşağıda katılımcı görüşlerine yer verilmiştir:

- “*Tam kin tutma demeyelim de öfke ya da kızgınlık ya da olayın ilk yaşandığı zamanlar, dönemler benzer döngüde tekrar tekrar yaşananlarla o günümü kötü geçer. O günümü etkiler ama sonraki süreçlerde o yoğunluğu yaşamam. Hayatımı etkilemesine izin vermem. Çok kısa bir süre yani. O günün yaşandığı an içerisinde 1 gün gibi.*” [Emel]
- “*Çok uzun süreli kin tutuyorum. Çabuk unuttuğum gibi görünsem de o olayı yıllarca içimde yaşatabiliyorum.*” [İrem]
- “*Unutmayı da yeğliyorum. Bana yapılan kötülüğü unutmak bir savunma mekanizması belki ama daha hoşuma gidiyor o insanı görmemek; en azından ve belki de bu da bir kin tutmaktır bilmiyorum ama belki bu anlamda az da olsa kısa süreli kin tutarım.*” [Bilal]
- “*Genelde kin tutmam. Kızdığım zaman kendim ifade etmeyi tercih ediyorum.*” [Ayla]

### Akademisyenlerin Kin Tuttuklarında Yaptıkları Davranışlar

Akademisyenlerin kin tuttuklarında yaptıkları davranışlara yönelik bulgular ■ Tablo 4’te verilmiştir.

■ Tablo 4’e göre oluşturulan kategoriler kendine yönelik, karşı tarafa yönelik ve nötr olarak üç kategoride incelenmiştir. Kendine yönelik bir şeyler yapma kategorisinde 6 görüş, karşı tarafa yönelik birşeyler yapma kategorisinde 21 görüş ve hiçbir şey yapmama ya da normal hayata devam etme kategorisi olan nötr kategorisinde ise 3 görüş bulunmaktadır. Aşağıda “*karşı tarafa yönelik*” yapılanlara ilişkin katılımcı görüşlerine örnekler verilmiştir:

- “*Kin tuttuğum insanlara kötü davranıyorum. Maskeleyemeyi beceremiyorum, maske takamıyorum, tabii ki selam sabahı kesmiyo-*

■ Tablo 3. Akademisyenlerin kin tutma durumu ve kin tutma süreleri.

Kategoriler	Alt kategoriler	f
Evet tutarım	Kısa	5
	Uzun	3
	Olaya göre değişir	2
Toplam		10
Hayır tutmam		3
Genel toplam		13

*rum, ilişkimini devam ettiriyorum ama iş dışında mecburiyet dışında çok fazla iletişim kurmamaya çalışıyorum. Ama arkalarından çevirmiyorum, iletişimi azaltıyorum, minimuma indiriyorum.*” [Ayla]

- “*Uzak dururum yani olumsuz bir tutum ya da onu ezme davranışı sergilemek istemem.*” [Kemal]

Aşağıda “kendine yönelik” yapılanlara ilişkin katılımcı görüşleri verilmiştir:

- “*Sesim yükseliyor, dişimi sıkıyor olabilirim. Ya da genellikle beddua etme şeklinde olabilir.*” [İpek]
- “*Önce çok çabuk parlıyorum, bir anda bağırıyorum, o anda ne düşünüyorsam ne hissediyorsam söylüyorum, eğer o an söyleyemsem bile mutlaka bir şekilde ortama girmeye çalışıyorum. Tepkilerim çok fevri oluyor, kırıcı oluyor ama yani en azından içimde tutup da o kişiye karşı ne kendimi yıpratıcı düşünceler içinde boğuluyorum ne de o kişinin önünden arkasından kumpas kurmaya çalışıyorum. Söylüyorum ve o sinirle ağlıyorum.*” [Ela]

■ Tablo 4. Akademisyenlerin kin tuttuklarında yaptıkları davranışlar.

Kategoriler	Alt kategoriler	f
Kendine yönelik	İşe yoğunlaşma/daha fazla çalışma	2
	Ağlama	1
	İlaç kullanma	1
	Psikolojik destek alma	1
	Dişimi sıkma	1
	Toplam	6
Karşı tarafa yönelik	Soğuk davranmak/mesafe koymak	7
	İletişimi azaltmak	7
	Karşılığını almak için beklerim	2
	Bağırma, sesini yükseltme	2
	Beddua etme	1
	O kişiyi görmezden gelmek	1
	Güvenmemek	1
	Toplam	21
Nötr	Normal hayata devam etmek	2
Genel toplam		29

## Akademik Hayatta Kin Tutma Davranışının Gözlenip Gözlenmemesi

Araştırmaya katılan 13 katılımcının tümü akademik hayatta kin tutma olayını gözlemlediklerini ifade etmişlerdir. Katılımcı görüşlerine örnekler aşağıda verilmiştir:

- “Akademide kin tutma olayının var olduğunu biliyorum. İki kişi akademi ile ilgili bir konuda kişisel sorunlarla ilgili bir tartışmaya giriyor ve artık o kişiye karşı ilişkilerini sifıra indiriyor ve fırsatını buldukça da ondan intikam almaya çalışıyor. Mevkisini kullananı da gördüm.” [Kemal]
- “Evet, gözlemliyorum hem de diğer iş kollarına göre bence çok daha fazla olduğunu düşünüyorum. Yükselmenin yarışım olduğu yerde elbette baksızlıklar, kıskançlıklar, kin vb. olabilecektir.” [İrem]

## Akademik Hayatta Kin Tutulan İnsan Profili

Araştırmaya katılan akademisyenlerin görüşleri doğrultusunda akademide kin tutulan insan profiline ilişkin bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5’e göre akademide kin tutulan insan profiline ilişkin özellikler olumlu ve olumsuz olmak üzere iki kategoride incelenmiştir. Olumlu insan özellikleri kategorisinde 23, olumsuz insan kategorisinde 21 olmak üzere toplam 44 görüş elde edilmiştir. Aşağıda “olumlu” kategorisindeki katılımcı görüşlerine yer verilmiştir:

- “Akademide doğrucu insanlara kin tutuluyor. Olayı olduğu gibi söyleyen, olayı olduğu gibi ifade eden insanlara kin tutulduğu-

Tablo 5. Akademide kin tutulan insan profili.

Kategoriler	Alt kategoriler	f	Toplam
Olumlu	Doğrucu	5	23
	Başarılı	5	
	Statüsü yüksek	4	
	Gücü elinde bulunduranlara-yöneticilere	4	
	Mükemmeliyetçi	3	
	Hırslı	1	
Saf	1		
Olumsuz	Bencil	4	21
	Saygısız	3	
	Başkalarını önemsemeyen	3	
	Adil-adaletli olmayan	3	
	Yalan söyleyen-dürüst olmayan	2	
	İşi savsaklayan	2	
	Anti-sosyal	1	
	Narsist	1	
	Kötü niyetli	1	
	Kıskanç	1	
Genel toplam		44	

nu biliyorum, objektif olanlara kin tutuluyor; bu da demektir ki doğruysan kin tutulma ihtimalin yüksek. Mesela kin tutulma düzeyi en yüksek olanlardan biri de bu dediğim kategorinin dışında yöneticiler. Yöneticiler adil olmadığı takdirde kin tutulması da gayet normal.” [Necati]

- “Akademik hayatta işini titiz yapan, her şeyi yalansız açıkça söyleyen, mükemmeliyetçi doğru işi yapan ve işini doğru yapmaya çalışanlara kin tutuluyor.” [İrem]

Aşağıda “olumsuz” kategorisindeki katılımcı görüşlerine örnekler verilmiştir:

- “Art niyetli olduklarından emin olduğum, sadece kendi başarısına odaklanan ve başkalarının başarılarını istemeyen ya da görmezden gelen insanlara.” [Emel]
- “Bir yerlere gelmek için birilerinin üstüne basan insanlara kin tutuluyor.” [Ela]

## Akademide Kin Tutma Sebepleri

Akademide kin tutma sebepleri bireysel ve örgütsel sebepler olarak iki kategoride incelenmiştir. Bireysel sebeplere ilişkin bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6 incelendiğinde bireysel sebeplere ilişkin 39 görüş belirtildiği tespit edilmiştir. Bu görüşlerden en çok tekrar edilenler fikir ayrılıkları, bireysel meseleler, görevin yapılması ve aksatılması şeklinde sıralanmaktadır. “Bireysel sebepler” kategorisine ait katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir:

- “Bir kişi unvanı üstte olduğu için kendisinden daha alt kademe olan kişilere, onların akademik anlamda yetersiz olduğunu düşünerek, kendisine daha fazla saygı duyulmasını beklediği için yapmayanlara kin tutabiliyor.” [Ayla]

Tablo 6. Akademide kin tutma sebepleri (bireysel sebepler).

Kategoriler	Alt kategoriler	f
Bireysel sebepler	Fikir ayrılıkları	6
	Bireysel meseleler	5
	Görevin yapılmaması-aksatılması	5
	Yükselme isteği	4
	Başarılar	3
	Başarının görmezden gelinmesi	3
	En önde olma isteği	2
	Başkasını çekememe	2
	Hayır diyememe	2
	Sadece kendine ve başarısına odaklanma	2
	Önyargı	1
	Toplumda prestij sağlama isteği	1
	Arkasından konuşulduğunu duyma	1
	Saygı duymama	1
	Nedensiz	1
Toplam		39





- “Akademik bir başarımlı olmuştur; bir sergi düzenledim. Çevremdeki kişilerin o sergiye gelmemeleri, hiçbir şekilde görmemeleri, benim yaptıklarımı görmemezlikten gelmeleri, benim onlara karşı hafiften de olsa kin tutmama sebebiyet verebilen bir şey. Onlara karşı güvenimi zedeleyip, ondan sonra da onlara karşı hep bir soru işareti ile bakmama sebep olabilir.” [Derya]
- “Zamanında bana bir sınav fazla yazıldı. Gelemediniz, birine rica ettiniz, değişelim bir sınav dediniz, ben girdim, siz unuttunuz sınavı. Bunun gibi ufak tefek şeyleri insanlar biriktirdiğinde kine dönüyor. Başka bir olayda patlak veriyor. Arkadaşlar arasında şuna şabıt oldum. Sen zaten ... ile başlayan, zamanında ... diye başlayan; bunu unutmamış, biriktirmiş, zamanında söylememiş falan filan. Görev yapılmadığı için kine dönmüş.” [Ela]

Örgütsel sebeplere ilişkin bulgular ■ Tablo 7’de verilmiştir.

■ Tablo 7’ye göre akademi kin tutulan örgütsel sebepler kategorisinde toplam 70 görüş ortaya konulmuştur. Bunlardan en çok tekrar edilenler danışmanlar arası sorunlar ve doçentlik jürileridir. “Örgütsel sebepler” kategorisine ait katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir:

- “Kadro işleri, kariyerdeki yükselmeler, toplumsal saygınlığı artırıcı etkinliklere katılmayı engelleme... Mesela diyelim ki bu-

■ Tablo 7. Akademi kin tutma sebepleri (örgütsel sebepler).

Kategoriler	Alt kategoriler	f	Toplam
Örgütsel sebepler	Danışmanlar arası sorunlar	8	Bireysel + Örgütsel = Genel toplam 109
	Doçentlik jürileri	6	
	Sorumlulukların yerine getirilmemesi	5	
	Üsttekilerin alttakileri aşağı görmesi	4	
	Yöneticiler	4	
	Kadro	3	
	Çıkar çatışması	3	
	Öğrenci paylaşımı	3	
	Statü farkı	3	
	Parasal işler	3	
	Akademik yükseltmeler	3	
	Görev tanımında olmayan işlerin reddedilmesi	3	
	Görev tanımında olmayan işlerin istenmesi	3	
	Ders alma-verme	2	
	Sınavlar	2	
	Şikayet durumunda görüş alınmaması	2	
	Yönetime yakın olma	2	
	Hocayla çalışma yapmama	2	
	Akademik etkinliklerde yer alamama	2	
Çalışma yaparken danışılmasını isteme	2		
Başkasının tez çalışmasına müdahale etme	1		
Karşıdan fayda sağlama düşüncesi	1		
Gücü elinde bulundurma	1		
Çatışmalar	1		
Engellenmeler	1		
Toplam		70	

hunduğunuz kentle akademik yaşamın bütünleşmesi konferanslar, seminerler ve bir takım kültürel ve eğitsel etkinliklerle olur. Peki, akademi kim temsil edecek? Aynı konferansa gidebilecek birçok insan varken birileri desteklenip birileri engelleniyorsa, bu bir çatışma kaynağı ve dolayısıyla bu engellenme ve çatışma kaynağı bir takım duygusal tortular olan kinlerin oluşmasına nedene oluyor.” [Osman]

- “İki hocanın arası bozuk; X hoca ile Y hocanın arası bozuk. X hocanın öğrencisi doçentlik sınavına başvuruyor, jürisine X hocası geliyor. Normalde X hoca ile Y hoca arasında görünürde biş bir şey yok problem yok, sırf X hocası ile arasında problem olduğu için yıllar öncesinden aralarından onun kinini güderek onun doçentliğini vermiyor. Bu beni çok etkilemişti. Alakası olmayan biri bundan etkileniyor. Doçentlik sınavlarında bu tarz şeyleri görmek mümkün.” [Mahmut]

### Kin Tutmanın Akademik Kariyeri Etkileme Durumu

Katılımcıların tümü, kin tutmanın akademik kariyeri etkileyeceği görüşündedir. Aşağıda katılımcı görüşlerine yer verilmiştir:

- “Kesinlikle etkiliyor. Bana kin tuttukları için kadro vermemeleri. Vermeyince gideceğimi biliyorlar ayak kaydırma kesinlikle. Ben de o sebeple üniversite değiştirmiştim.” [Perihan]
- “Akademi bilmeden önce sanıyordum ki, böyle küçükken bilim adamlarının hayatlarına dair ya da üniversitelere dair filmlerden okuduğumuz kitaplardan yola çıkarak alanı böyle çok şey sanıyordum. Bilim işte yapıyorsun, ürettiyorsun, ne olabilir ki sana engel? Sonra şeyi fark ettim, kurum kültürü diye bir şey var, alanın içine girdikçe, okudukça öğrendim ki sizin dışınızda, sizin akademik çalışma yapmanızın dışında o kadar çok değişken var ki bu bence onlardan bir tanesi. Dolayısıyla bir insana kin tutulması o bireyin nasıl bir birey olduğundan bağımsız olarak yükselmesine engel olabilir.” [Ayşe]

### Kin Tutma Davranışının Bireyin İş Başarım Gücünü, Psikolojisini Etkileme Durumu

Kin tutma davranışının kişinin iş başarım gücünü, performansını vb. etkileme durumuna ilişkin katılımcı görüşleri evet etkiler ve hayır etkilemez olmak üzere iki kategoride incelenmiştir. Buna ilişkin görüşler ■ Tablo 8’de verilmiştir.

- Tablo 8’e göre 7 katılımcı kin tutmanın kendisini etkilediğini, 6 katılımcı ise etkilemediğini ifade etmiştir. Aşağıda “etkilemediğini” ifade eden katılımcılara ilişkin görüşler aşağıda verilmiştir:

- “Ben içsel motivasyonu yüksek bir insanımdır, o yüzden dediğim gibi çok kin tutmam. Öfkelenip sinirlenebiliyorum ama kin tutmuyorum, ben işime bakıyorum tam aksine tamamen kendimle ilgili bir süreç işimi etkilesin istemiyorum.” [Emel]

**Tablo 8.** Kin tutma durumunun bireyi etkilemesine ilişkin görüşler.

Kategoriler	Alt kategoriler	f
Evet etkiler	Konsantre olamıyorum, kafama takıyorum	2
	Motivasyonumu düşürüyor	2
	Psikolojim bozuluyor	2
	Kırılganım, duygusalım etkileniyorum	1
<b>Toplam</b>		<b>7</b>
Hayır etkilemez	Derslerime odaklanıyorum	2
	İzin vermiyorum, okulda bırakıyorum	2
	İçsel motivasyonum yüksek, işime odaklanıyorum	1
	Karakteristik özelliğim	1
<b>Toplam</b>		<b>6</b>
<b>Genel toplam</b>		<b>13</b>

- “Beni etkilediğini düşünmüyorum. Çok alttan alttan tutarım ki ni, bir şey yapmadığım için, uzun vadede olduğu için normal yaşamıma devam ediyorum. Mesleki anlamda da sosyal anlamda da bariz bir şekilde su yüzüne çıkıp beni etkilemesine izin vermiyorum, ki olmuyor da zaten.” [Osman]

Aşağıda “etkilediğini” ifade eden katılımcılara ilişkin görüşler verilmiştir:

- “Etkiliyor. Sürekli o olay üzerinde dönüp duruyorum, konsantre olamıyorum. Bir şekilde kızgınlığımı batta o nefretimi belirtmem gerekiyor. Bir şekilde yapabilmek için kendimi rahatlatmak adına etkiliyorum tabii.” [Emel]
- “Etkiler. Yani kin tuttuğum insanlarla aynı ortamlarda havayı solumak istemeyebilirim bu da motivasyonu düşürebilir, işte yine okula gideceğim, aynı insanla karşılaşacağım, onla iletişim kurmak zorundayım, çalışma yapmak zorundayım; bu şekilde motivasyonu düşürür akademik anlamda, belki yoğunlaşmamı biraz zorlaştırabilir.” [Ela]

## Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, akademisyenlerin kin tutmaya ilişkin görüşleri incelenmiştir. Araştırmada katılımcılara öncelikle kin tutmayı nasıl tanımladıkları sorulmuştur. Buna göre “kin” kavramı duygu ve davranış olarak iki kategoride incelenmiştir. Duygu boyutunda kavramı açıklamak için olumsuz duygu ifadeleri kullanılırken, davranış boyutunda kin duygusuyla yapılan davranışlar ifade edilmiştir. Katılımcıların çoğu kin tutmayı intikam alma kavramıyla açıklamıştır. Kin, kısa süreli öfke sonucunda ortaya çıkan intikam duygusunun uzun süreli öfkeye dönüşerek bireyde oluşan düşmanlık duygusudur. Dolayısıyla kin ve intikam kavramları birbirinden ayrı kavramlardır.

Araştırma bulgularına göre katılımcıların tamamına yakını kin tutmaktadır. Kin süresi incelendiğinde en çok kısa süreli,

sonra uzun, sonrasında ise olaya göre değiştiği ifade edilmiştir. Bu durumda kısa süreli kin tutmaların intikam duygusuyla karıştırıldığı düşünülebilir. Çünkü kin tutma karşı tarafa uzun süre beslenen düşmanlık duygusudur. Bununla birlikte kin tutma süresinin duruma göre değişmesi bireyin affediciliği ile ilgili olabilir. Nayır ve Karaman Kepenekci (2016) affedicilik üzerine yaptıkları çalışmalarına bireyin kendisine yapılan davranışın kasıtlı olması, kendi kişiliğine yönelik olması, başkalarının önünde yapılması ve sürekli olması durumlarında affedici olmakta zorlandığı ortaya çıkmıştır. Böyle bir durumda birey karşı tarafa karşı hissettiği olumsuz duygulardan kurtulamamakta ve kin duymaya başlamaktadır.

Katılımcıların kin tutma durumunda yaptıkları davranışlar kendine ve karşı tarafa olmak üzere iki kategoride incelenmiştir. Kendine yönelik olanda en çok tekrar edilen işe yoğunlaşma iken; karşı tarafa yönelik olanda soğuk davranma, mesafe koyma ve iletişimi azaltma en çok tekrar edilen ifadelerdir. Bu durum katılımcıların yaşadıkları sürekli öfkenin sonucu olarak kin tuttuklarının bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Bireylerin yaşadıkları öfkeyi uygun bir şekilde ifade edememesi karşı taraftan uzaklaşmasına neden olmaktadır (Erkek, Özgür ve Babacan Gümüş, 2006).

Akademide kin tutma davranışının olup olmadığı sorusuna tüm katılımcılar “evet, gözlemliyorum” cevabını vermiştir. Bu durum bilimsel ve tarafsız bir ortam olması gerektiği düşünülen akademik ortamda bireysel duyguların ön plana çıktığının bir göstergesi olması açısından oldukça düşündürücüdür. Akademide kin tutulan insan profiline ilişkin olarak olumlu ve olumsuz özellikler olarak iki kategori oluşturulmuştur. Buna göre olumlu özellikler içerisinde doğrucu olanlar, başarılı, statüsü yüksek, gücü elinde bulunduran, yöneticiler ve mükemmeliyetçilere kin tutulduğu; olumsuz özellikler kategorisinde ise bencil, saygısız, başkasını önemsemeyen, adil-adaletli olmayan bireylere kin tutulduğu ortaya çıkmıştır.

Kin sebepleri incelendiğinde bireysel ve örgütsel olarak iki kategori ortaya çıkmıştır. Bireysel sebeplerin içerisinde fikir ayrılıkları, bireysel meseleler, görevin yapılmaması, aksatılması vb. gibi sebepler varken; örgütsel sebepler incelendiğinde danışmanlar arası sorunlar, doçentlik jürileri, sorumlulukların yerine getirilmemesi en çok tekrarlanan görüşlerdir. Burada en dikkat çeken tema doçentlik jürileridir. Doçentlik jürisi, Üniversitelerarası Kurul tarafından adayın başvurduğu doçentlik alanından beş asil ve iki yedek profesör üyeden oluşan bir jüridir. Jüri, adayın akademik çalışmalarını eser ve sözlü aşaması olarak iki aşamada değerlendirir (Üniversitelerarası Kurul, 2018). Burada en çok tartışma konusu olan sözlü aşamasıdır. Doçentlik sözlü sınavın nesnellığı ve tarafsızlığı akademisyenler arasında tartışma konusu olmakta ve bu sınavın güvenilir olma-



dığı düşünülmektedir (Demircioğlu, 2013). Bununla birlikte sözlü sınavda jürinin sadece kendi çalışmalarında sorması ve jüri üyeleri arasındaki çekişmenin adaya yansması ya da jüri üyelerinin birbirini etkilemesi (Demir, Göloğlu Demir ve Özdemir, 2017) sınavla ilgili tartışılan konular arasındadır. Doçentlik sözlü sınavı 6.03.2018 tarihinde yürürlüğe giren 7100 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ile kaldırılmıştır. Ancak üniversiteler kendi atama kriterleri içerisinde isterlerse sözlü sınav şartı koyabileceklerdir. Başka bir deyişle eser aşamasını başarıyla geçen adaya Üniversitelerarası Kurul tarafından doçentlik unvanı verilecek ancak aday üniversitenin atama kriterleri içerisinde yer alıyorsa sözlü sınavla girecektir. Bu doğrultuda birçok üniversitenin doçentlik sözlü sınavı istediği de bilinmektedir. Verilerin toplandığı tarihlerde de hala sözlü sınavın var olması böyle bir sonucun çıkmasına neden olmuş olabilir. Buna rağmen tarafsız, etik ve bilimsel kriterle değerlendirilmesi gereken bir sürecin kin tutma sebebi olarak ortaya çıkması önemli ve bir o kadar da düşündürücü bir bulgudur. Bu durum bireysel bir tercih olarak ortaya çıkan kin tutmanın mesleki sürece yansmasıdır. Birey kişisel olarak yaşadığı duyguyu mesleki bir boyuta taşımaktadır. Bu durumda kin tutmanın akademik kariyeri etkileyeceği sonucu çıkarılabilir. Nitekim tüm katılımcılar kin tutmanın akademik kariyeri etkileyeceği yönünde görüş belirtmiştir.

Kin tutma durumunun iş başarımını, psikolojiyi vb. etkileyip etkilemediği hususunda ise katılımcıların bir kısmı etkiler, bir kısmı ise etkilemez cevabını vermiştir. Bu durum katılımcıların kişilik özelliği ile ilgili olabilir. Affedici kişiler olumsuz duygulardan kurtulup olumluya odaklanmakta bu durumda onların psikolojik sağlıklarını artırmaktadır (Eraslan Çapan ve Arıçoğlu, 2014). Kin tutma durumundan olumsuz etkilenen katılımcılar motivasyonlarının düştüğünü ve psikolojilerinin bozulduğunu belirtmişlerdir. Kin tutma durumundan etkilenmeyen katılımcılar ise işlerine odaklandıklarını belirtmişlerdir. Bu durumdaki katılımcıların öfke denetimi becerisine sahip olduğu düşünülebilir.

Sonuç olarak araştırmaya katılan akademisyenlerin çoğunluğu kin tutmaktadır. Kin tutma sadece bireysel ilişkiler arasında kalmamakta mesleki süreci de etkilemektedir. Kin tutmak bireyi psikolojik olarak olumsuz etkilemekte ve kişiler arası ilişkide sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır. Bu durum akademinin örgütsel yapısını da olumsuz etkilemektedir. Kin tutma olayının azaltılabilmesi için yönetim tarafından insanların kaynaşmasını sağlayacak sosyal etkinlikler planlanabilir. Akademisyenlere öfke kontrolü ile ilgili seminerler verilebilir.

Bu çalışma akademide kin tutma konusunda öncü niteliğinden bir çalışmadır. Akademide kin tutma ile ilgili daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır. Bu nedenle araştırmada konu ile ilgili derinlemesine bilgi edinmek için nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmada kin tutma ve intikam kavramlarının birbirinin yerine kullanıldığı görülmüştür. Bu nedenle öncelikle konu ile ilgili kavramsal çalışmaların yapılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu araştırmada bir üniversitede görev yapan akademisyenlerin görüşleri incelenmiştir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda farklı üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin görüşleri incelenebilir. Özellikle taşra ve merkez üniversiteleri ele alınarak karşılaştırmalar yapılabilir. Bu araştırmadan yola çıkarak kin tutma ile ilgili ölçek geliştirme çalışması yapılabilir. Bundan sonraki çalışmalarda unvan ve kin tutma ilişkisi, üniversitelerde yönetsel süreçlerde kin tutma durumu, akademisyenlerin kişilik özellikleri ile kin tutma davranışı arasındaki ilişki araştırılabilir. Bununla birlikte kin tutma ile ilgili farklı eğitim kademelerinde çalışan öğretmen ve yöneticilerle ilgili çalışmaların yapılmasının da yararlı olacağı düşünülmektedir.

## Kaynaklar

- Aquino, K., & Bradfield, M. (1999). The effects of blame attributions and offender likableness on forgiveness and revenge in the workplace. *Journal of Management*, 25(5), 607–631.
- Atkinsön, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J., & Nolen-Hoeksema, S. (1996). *Hilgard's introduction to psychology*. New York, NY: Harcourt Brace Company.
- Ayverdi, İ. (2006). *Asırlar boyu tarihi seyri içinde misalli büyük Türkçe Sözlük*. İstanbul: Kubbealtı Neşriyat.
- Baumeister, R. F., Exline, J. J., & Sommer, K. L. (1998). The victim role, grudge theory, and two dimensions of forgiveness. In E. L. Worthington, Jr. (Ed.), *Dimensions of forgiveness: Psychological research and theological perspectives* (pp. 79–104). Philadelphia, PA: Templeton Foundation Press.
- Bies, R. J., & Tripp, T. M. (2001). A passion for justice: The rationality and morality of revenge. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: From theory to practice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Bies, R. J., Tripp, T. M., & Kramer, R. M. (1997). At the breaking point: Cognitive and social dynamics of revenge in organizations. In R. A. Giacalone, & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bunker, M., & Ball, A. D. (2009). Consequences of customer powerlessness: Secondary control. *Journal of Consumer Behavior*, 8, 268–283.
- Buss A. H. (1961). *The psychology of aggression*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Carlock, D. H. (2013). *Beyond bullying: A holistic exploration of the organizational toxicity phenomenon*. Doctoral dissertation, Pepperdine University, Malibu, CA, USA.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W. (2016). *Nitel araştırma yöntemleri. Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (M. Bütün, & S. B. Demir, Çev. Ed.). Ankara: Siyasal.
- Deffenbacher, J. L., Oetting, E. R., Thwaites, G. A., Lynch, R. S., Baker, D. A., Stark, R. S. ... Eiswerth-Cox, L. (1996). State-trait anger theory and the utility of the Trait Anger Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 131–148.

- Demir, E., Göloğlu Demir, C., & Özdemir, M. Ç. (2017). Akademik yükseleme ve atama sürecine yönelik öğretim üyesi görüşleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(1), 12–23.
- Demircioğlu, M. Y. (2013). Doçentlik sınavında idari süreç. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 109, 141–176.
- Dey, I. (1993). *Qualitative data analysis*. London: Routledge Taylor & Francis Group.
- Eddles-Hirsch, K. (2015). Phenomenology and educational research. *International Journal of Advanced Research*, 3(8), 251–260.
- Eraslan Çapan, Y., & Arıoğlu, Y. (2014). Psikolojik sağlamlığın yordayıcısı olarak affedicilik. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 70–82.
- Erkek, N., Özgür, G., & Babacan Gümüş, A. (2006). Hipertansiyon hastalarının sürekli öfke ve öfke ifade tarzları. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemsirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10(2), 9–18.
- Ersoy, A. (2016). Fenomenoloji. In A. Saban, & A. Ersoy (Eds.), *Eğitimde nitel araştırma desenleri* (s. 81–137). Ankara: Anı.
- Exline, J. J., & Baumeister, R. F. (2000). Expressing forgiveness and repentance: Benefits and barriers. In M. E. McCullough, K. E. Pargament, & C. E. Thoresen (Eds.), *Forgiveness: Theory, research, and practice* (pp. 133–155). New York, NY: Guilford Press.
- Etimoloji (2018). 12 Mart 2018 tarihinde <<https://www.etimolojiturkce.com>> adresinden erişildi.
- Farrington, E. L. (2010). Bullying on campus: How to identify, prevent, resolve it. *Women in Higher Education*, 19(3), 8–9.
- Guba, E. G. (1981). Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. *Educational Technology Research and Development*, 29(2), 75–91.
- Hollinger, R. C. (1986). Acts against the workplace: Social bonding and employee deviance. *Deviant Behavior*, 7(1), 53–75.
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1983). *Theft by employees*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Karatuna, I., & Gök, S. (2012). Yükseköğretimde psikolojik taciz konulu araştırmalar üzerine bir inceleme. *Uluslararası İşyerinde Psikolojik Taciz Kongresi Bildiri Kitabı* (s. 41–60). İzmir: Bilimler Yayınları.
- Karaman Kepenekci, Y. (2015). Örgütsel affedicilik kavramına genel bir bakış. In K. Karakütük (Ed.), *Prof. Dr. Mahmut Adem'e 80. yaş armağanı* (s. 169–184). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayın No: 214.
- Kareen, K. (2014). *The effects of power and assurance of no future transgressions on post-transgression response*. Doctoral dissertation, York University, Toronto, Canada.
- Kasalak, G., & Aksu, M. B. (2016). Öğretmen nasıl zehirlenir? Öğretim elemanlarının örgütsel toksisite algıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(4), 676–694.
- Keashly, L., & Neuman, J. H. (2010). Faculty experiences with bullying in higher education, causes, consequences and management. *Administrative Theory and Praxis*, 32(1), 48–70.
- Kiral, E. (2018). Kıskançlık ölçeğinin Türkiye örnekleminde psikometrik özellikleri: Öğretmenlerde bir uygulama. 9. *Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu (EYFOR-9)*, 1–4 Kasım 2018, Antalya.
- Kiral, E., & Başaran, R. (2018). Kıskançlık ve güven arasındaki ilişki. II. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları ve Öğretmen Eğitimi Kongresi (II. ERTE Congress, 13–15 Eylül 2018) Bildiri Özetleri Kitabı* (s. 397–400). 2 Aralık 2018 tarihinde <<http://www.ertecongress.org/wp-content/uploads/2018/10/OZET.pdf>> adresinden erişildi.
- Kiefer, T., & Barclay, L. J. (2012). Understanding the mediating role of toxic emotional experiences in the relationship between negative emotions and adverse outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 8(4), 600–625.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1986). But is it rigorous? Trustworthiness and authenticity in naturalistic evaluation. *New Directions for Evaluation*, 30, 73–84.
- Lopez, K. A., & Willis, D. G. (2004). Descriptive versus interpretive phenomenology: Their contributions to nursing knowledge. *Qualitative Health Research*, 14(5), 726–735.
- Lubit, R. H. (2003). *Coping with toxic managers, subordinates... and other difficult people: Using emotional intelligence to survive and prosper*. Hoboken, NJ: Financial Times Prentice Hall.
- McCullough, M. E., Pargament, K. I., & Thoresen, C. E. (2000). *Forgiveness: Theory, research, and practice*. New York, NY: Guilford.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber* (S. Turan, Çev.). Ankara: Nobel.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1997). Aggression in the workplace. In R. A. Giacalone, & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations* (pp. 33–67). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nayır, F. (2014). Eğitim örgütlerinde yönetici ve öğretmen gözüyle ölç alma. 9. *Uluslararası Balkan Eğitimi Kongresi*, 16–18 Eylül 2014, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Nayır, F. (2016). Örgütsel ölç alma ölçeğinin geliştirilmesi ve öğretmenlerin örgütsel ölç alma davranışına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 8(3), 128–142.
- Nayır, F., & Karaman Kepenekci, Y. (2016). Öğretmenlerin örgütsel affediciliğe ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Journal of Human Science*, 13(3), 4168–4180.
- Özdevecioğlu, M. (2008). Organizasyonlarda intikam niyeti (revenge intention) ve adalet algılamasının rolünü belirlemeye yönelik bir araştırma. 16. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 16–18 Mayıs 2008, İstanbul.
- Özdoğan, Ö. (2009). *Mutluluğu seçiyorum*. Ankara: Özdenöze Yayınları.
- Özer, K. (1994). Sürekli öfke ve öfke ifade tarzı ölçekleri ön çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 31, 26–35.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. (M. Bütün, & S. B. Demir, Çev. Ed.). Ankara: PegemAkademi.
- Polkinghorne, D. (1989). Phenomenological research methods. In R. Valle, & S. Halling (Eds.), *Existential phenomenological perspectives in psychology: Exploring the breadth of human experience* (pp. 41–60). New York, NY: Plenum.
- Rapske, D. L., Boon, S. D., Alibhai, A. M., & Kheong, M. J. (2010). Not forgiven, not forgotten: An investigation of unforgiven interpersonal offenses. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 29, 1100–1130.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572.
- Silverman, D. (2014). *Interpreting qualitative data*. London: Sage.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434–443.



- Soykan, Ç. (2003). Öfke ve öfke yönetimi. *Kriz Dergisi*, 11(2), 19–27.
- Spector, P. E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives. *Human Resource Management Review*, 21(4), 342–352.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. In S. Fox, & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151–174). Washington, DC: American Psychological Association.
- Spector, P. E., Fox, S., & Domagalski, T. (2006). Emotions, violence, and counterproductive work behaviors. In E. K. Kelloway, J. Barling, & J. J. Hurrell (Eds.), *Handbook of workplace violence* (pp. 29–46). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Spielberger, C. D., Jacobs, G. A., Russell, S. F., & Crane, R. J. (1983). Assessment of anger: The state-trait anger. In J. N. Butcher, & C. D. Spielberger (Eds.), *Advances in personality assessment scale* (pp. 159–187). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Stuckless, N., & R. Goranson (1992). The vengeance scale: Development of a measure of attitudes toward revenge. *Journal of Social Behavior and Personality*, 7, 25–42.
- Şener, E., & Erdem, R. (2014). Akademik örgütlerde intikamın şekil ve belirleyicilerine ilişkin nitel bir çalışma. 22. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 22–24 Mayıs 2014, Konya.
- Worthington, E. L., & Scherer M. (2004). Forgiveness is an emotion-focused coping strategy that can reduce health risks and promote health resilience: Theory, review, and hypotheses. *Psychology & Health*, 19, 385–405.
- Tatarlar, C., & Güneri-Çangarlı, B. (2014). Madalyonun iki yüzü: Örgütsel intikam davranışlarında yöneten ve yönetilen. 22. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 22–24 Mayıs 2014, Konya
- TDK (2018). *Kin*. 12 Mart 2018 tarihinde <www.tdk.gov.tr> adresinden erişildi.
- TenHouten, W. D. (2007) *A general theory of emotions and social life*. New York, NY: Taylor&Francis.
- Üniversitelerarası Kurul (2018). *Doçentlik jürisi*. 16 Mart 2018 <www.uak.gov.tr> adresinden tarihinde erişildi.
- Witvliet, C. V., Ludwig, T. E., & Vander Laan, K. L. (2001). Granting forgiveness or harboring grudges: Implications for emotion, physiology, and health. *Psychological Science*, 12, 117–123.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yükseköğretim Kanunu (2018). 7100 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. *Resmî Gazete*, 06.03.2018, Sayı: 30352.

Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır. / This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.