

# AKADEMİSYENLERİN AKADEMİK BAŞARI ÇABALARINDA KURUMA SADAKAT, KISKANÇLIK VE İMRENME DAVRANIŞLARININ ETKİSİ: PLS-SEM İLE ÖLÇEK GELİŞTİRME<sup>1</sup>

THE EFFECT OF ACADEMICS' LOYALTY TO THEIR INSTITUTIONS, JEALOUSY  
AND ENVY BEHAVIOURS ON THEIR ACADEMIC ACHIEVEMENT EFFORTS:  
SCALE DEVELOPMENT WITH PLS-SEM

İbrahim DURMUŞ<sup>2</sup> - Ahmet Mutlu AKYÜZ<sup>3</sup>

## Öz

Üniversitelerde faaliyette bulunan akademisyenlerin akademik faaliyetlerine ilişkin başarı çabalarına etki edebilecek faktörlerin belirlenmesi önemli olabilir. Bu çalışmada akademisyenlerin kuruma sadakati ile çalışma arkadaşlarını kıskanma ve imrenme davranışlarının akademik başarı çabaları üzerindeki etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır. Literatürde genel olarak başarı ve çaba kavramlarının ayrı ayrı değerlendirildiği görülmektedir. Ayrıca ilgili çalışmaların genelinde imrenmenin olumsuz yönlerine vurgu yapılmıştır. Araştırmada literatürden farklı olarak akademisyenlerin akademik başarı çabası bir bütün olarak incelenmiştir. Ayrıca akademisyenin imrenme davranışının (kültürel açıdan) olumlu yönlerine vurgu yapılarak araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarında, akademisyenin kurumuna olan sadakati akademik başarı çabasının artmasına yol açmıştır. Akademisyenin kurumuna olan sadakati çalışma arkadaşını kıskanma davranışının azalmasına yol açmıştır. Akademisyenin çalışma arkadaşını kıskanma davranışı akademik başarı çabasının azalmasına yol açmıştır. Akademisyenin çalışma arkadaşına imrenme davranışı akademik başarı çabasının artmasına yol açmıştır. Son olarak akademisyenin kurumuna olan sadakati ile akademik başarı çabası ilişkisinde çalışma arkadaşını kıskanması ara değişken olarak rol oynamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Akademik Başarı Çabası, Kuruma Sadakat, Kıskançlık, İmrenme.

## Abstract

It may be important to determine the factors that may affect the academic activities of academicians working at universities. It was aimed to investigate the effects of academics' loyalty to the institution and the behaviours of jealousy and envy towards their colleagues on academic success efforts in this study. In the literature, it is seen that the concepts of success and effort are generally evaluated separately. In addition, the negative aspects of envy were emphasized throughout the relevant studies. In the study, unlike the literature, the academic success efforts of academicians were examined as a whole. In addition, the research was carried out by emphasizing the positive aspects of the envy behaviour of the academicians (culturally). In the results of the research, the loyalty of the academicians to their institution has led to an increase in the effort for academic success. The loyalty of academics to their institution has led to a decrease in envious behaviours of their colleagues. The envy behaviour of academics for their colleagues has led to an increase in academic success efforts. Finally, jealousy of their colleagues played a role as an intervening variable in the relationship between the academicians' loyalty to their institutions and their effort for academic success.

**Keywords:** Academic Success Effort, Loyalty to Institution, Jealousy, Envy.

<sup>1</sup> Bu çalışma Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ'ün danışmanlığında Gümüşhane Üniversitesi SBE İşletme Anabilim Dalı'nda 2021 yılında İbrahim Durmuş tarafından tamamlanan "Kurum Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları İle Çalışanların Kuruma ve Yöneticilerine Olan Sadakatlerinin İmrenme ve Kıskançlık Davranışları Moderatörlüğünde Akademik Başarı Çabaları Üzerindeki Olası Etkilerinin İncelenmesi" başlıklı doktora tezinden faydalanılarak gerçekleştirilmiştir.

<sup>2</sup> Öğr. Gör. Dr., Gümüşhane Üniversitesi SBMYO, [ibrahimdurmus@gumushane.edu.tr](mailto:ibrahimdurmus@gumushane.edu.tr), Orcid:0000-0002-3872-2258

<sup>3</sup> Doç. Dr., Gümüşhane Üniversitesi İİBF, [ahmetmutluakyuz@gmail.com](mailto:ahmetmutluakyuz@gmail.com), Orcid:0000-0002-6406-3284

## Giriş

Literatürde üniversiteler, üst düzeyde bilgi kaynağı ve farkındalık oluşturan organizasyonlar olarak değerlendirilmekte ve yaşamın farklı alanlarında uzmanlaşmış insan gücünün yetişmesine katkıda buldukları belirtilmektedir (Khalid vd., 2012: 127). Bu durum üniversitelerde faaliyette bulunan akademisyenlerin eylemleri ile birçok akademik başarı gayreti içerisinde olduklarını göstermektedir. Özellikle eğitimin öneminin günden güne arttığı akademik ortamda, akademisyenler artık kendi alanlarına ilişkin birçok çaba sergilemektedir. Araştırmada akademisyenlerin akademik başarı çabalarına etki edebileceği düşünülür; kurum sadakati, kıskançlık ve imrenme davranışlarının etki gücü literatür eşliğinde ortaya koyulmuştur.

Günümüzde üniversitelerin bilgiyi üreten, gerçekleştirilen araştırmalar ile yeni bilgiler ortaya koymak için örgütsel kaynak sağlayan ve bilgiyi yayan özelliklerinin yanında (Dearlove, 2002: 267), mesleki eğitim faaliyetleri yürüten, öğretim sürecini gerçekleştiren, bilimsel araştırmalar yapan, toplumsal değişimi ve gelişimi sağlayan önemli rolleri de vardır (Yalcın ve Yalcın, 2017: 143). Bu rollere bağlı olarak akademisyenlerin akademik başarıları; memnuniyet, akademik başarı, süreklilik, beceri ve yetenek kazanmak, öğrenme hedeflerine ulaşmak gibi altı bileşenden oluşan teorik bir temele dayandırılmaktadır (York vd., 2015: 9). Araştırmalarda ayrıca başarı ya da başarısızlık ölçütleri çaba ile birlikte değerlendirilme eğiliminde olduğu vurgulanmaktadır (Brooks vd., 2019: 676). Bu açıdan araştırmada birlikte olma eğilimi dikkate alınarak akademisyenlerin akademik başarı çabası bir bütün olarak değerlendirilmiş, literatüre yeni ve farklı bir bakış açısı kazandırılması amaçlanmıştır. Akademisyenin akademik başarı çabası için ortaya koyduğu faaliyetlerde geleceğe yönelik amaçlarının önemli etkileri olabilir. Bu çerçevede araştırmada bu amaçlar da dikkate alınarak kurum sadakati, kıskançlık ve imrenme davranışları bir bütün olarak değerlendirilmiştir.

Literatürde çalışan sadakatine yönelik araştırmalar; tutum sadakati, davranışsal sadakat ve kapsamlı kuramlar açısından değerlendirilmektedir. Bu çalışmalarda çalışanın sadakatinin davranışına yansıdığı vurgulanmaktadır. Araştırmalarda çalışanın sadakatini, çalışanın topluma karşı tutumu olarak değerlendiren akademisyenler de vardır (Ding vd., 2012: 209). Bu açıdan literatürde çalışanın sadakati, kendisini organizasyonuna adanmış ve sadık bir şekilde organizasyon çıkarlarına göre hareket etmesi dikkate alındığında büyük ilgi görmektedir (Mahasneh ve Yamin, 2017: 78). Özellikle organizasyona sadık olan akademisyenin hem akademik hem idari faaliyetlerinde diğer çalışanlar ile olan davranışsal ilişkisi başarı çabası için önemli sonuçlar ortaya koyabilir.

Kıskançlık ve imrenme davranışları çalışma ortamlarında doğal olmasına karşın sosyal açıdan kabul edilemez olarak değerlendirildikleri için organizasyonlarda nadiren tartışılmaktadırlar (Cleary vd., 2016: 14). Organizasyonlarda kıskançlık ve imrenme davranışları yeni fikirler oluşturmaya da çalışma ortamı için tartışma konusu olarak yenidir. Organizasyondaki bu duyguları görmezden gelmek yönetsel bir gelenek halini almıştır (Dogan ve Vecchio, 2001: 58). Bu açıdan araştırmada organizasyonlar için dikkate alınması gerektiği düşünülen kıskançlık ve imrenme davranışları incelemeye alınmıştır. Ayrıca organizasyonlarda kıskançlık ve imrenme davranışları sadece akademi için değil diğer birçok alanda araştırılması gereken önemli konular olarak ifade edilebilir. Zira çalışma ortamında çalışanların birbirleri ile olan rekabeti, geleceğe yönelik hedefleri ve amaçlarının kıskançlık ve imrenme davranışı sergilemelerinde etkili olabilir.

Literatürde genel olarak kıskançlık davranışının olumsuz yönüne vurgu yapılarak, güçlü bir duygu olduğu, organizasyonlarda ilişkilere zarar verebileceği, faaliyetlerin yürütülmesini engelleyerek çalışanların üretkenliğini etkileyebileceği vurgulanmaktadır (Arlı vd., 2018: 31). Literatürde imrenme davranışı ise bazı araştırmalarda iyi niyetli bazılarında ise

kötü niyetli davranış olarak ele alınmaktadır. Araştırmalarda genellikle iyi niyetli imrenmede, imrenilen kişinin avantaj elde ettiği durumu hak etti olarak düşünülürken kötü niyetli imrenmede bireyin avantaj elde ettiği durumu hak etmedi şeklinde düşünülmektedir (Ferreira ve Botelho, 2017: 110-111 ). Araştırmalarda ayrıca iyi niyetli imrenme davranışının bireyin motivasyonunda olumlu bir etki bırakırken kötü niyetli imrenmenin başka kişilere zarar vermeye kadar ilerleyebileceği belirtilmektedir (Ven vd., 2009: 422-423). Literatürde kıskançlık ve imrenmenin birbiri yerine kullanıldığı da gözlemlenmektedir (Lange vd., 2018: 573). Araştırmada imrenmenin olumlu yönüne vurgu yapılarak kıskançlık ve imrenme davranışları ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

### 1. Akademisyenin Başarı Çabası

Literatürde bireylerin başarı elde etmek için daha çok çalışması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu durum entelektüel güzelliklerin sınırlı olduğunu ve çaba ortaya koymadan başarının gerçekleşmeyeceği algısının etkili olduğunu göstermektedir. Bu açıdan bireyler çaba sergileyerek, başarıyı elde etmek için kendilerini teşvik edebilirler (Covington ve Omelich, 1979: 689). Ayrıca akademik ortamdaki başarılarında, başarısızlığın olmadığı söylenemez (Timmermans ve Sutherland, 2020: 56). Bu açıdan başarılar başarısızlıklardan daha açık olarak gözlemlenebilir. Zira başarı özgeçmişte açık bir şekilde görünürken başarısızlık diğer kişilerden gizlenebilmektedir. Bu durum insanların başarısızlıklarını diğer kişilere ifşa etme olasılıklarının düşük olduğunu göstermektedir (Brooks vd., 2019: 667). Akademik açıdan başarıya ulaşmak için ortaya koyulan çaba bir bütün olarak akademisyenlerin faaliyetlerini şekillendirebilir. Özellikle akademik (yayınlar, verilen dersler gibi ) ve idari faaliyetlerde (idari işler, ast-üst ilişkileri) çalışma ortamları bu durumun şekillenmesinde oldukça önemlidir.

Organizasyonda akademik başarı hem birim düzeyinde hem de ulusal düzeyde diğer akademisyenler ile sosyal açıdan profesyonel bir şekilde entegre olmayı gerektirir (Cancian, 1993: 105). Bu açıdan organizasyonda çalışanın işine bağlı bir şekilde hedeflerini gerçekleştirerek başarı göstermesi, çalışanlar ile birleşme çabasına veya statü çabasına bağlı olabilmektedir (Barrick vd., 2002: 2). Bu durum başarının kişisel yapısı, özgünlüğü ve başarının baskın olan yönleri ile rekabeti zorunlu hale getirmektedir (Archer, 2008: 398). O halde akademik olarak kaynaklara, ayrıcalıklara ve maddi desteğe sahip olmak bireylerin akademik başarısı açısından önemli olacaktır (Greene vd., 2010: 382). Ayrıca akademik ortamdaki başarı çabası ve başarıya erişimin sağlanması diğer çalışma arkadaşlarının kıskançlık ve imrenme davranışlarının bu sonuca etkisi olabileceği açıktır. Bu durum ayrıca akademisyenin kurumuna olan sadakati ile de şekillenebilir. Zira daha fazla sadakat kurum amaçlarını gerçekleştirebilmek için daha fazla kişisel çabaya sebep olabilir.

Literatürde genellikle ayrı ayrı incelenen başarı ve çabaya yönelik araştırmalarda; Lieblich (1971: 96) üniversite öğrencilerinin imrenme davranışını motivasyonel hiyerarşi çerçevesinde incelemiş, aşk memnuniyeti durumunun en yüksek imrenme tepkisine yol açtığını ve sonrasında akademik başarının etkili olduğunu belirtmiştir. Covington ve Omelich (1979b: 698) öğrencilerin yalnızca çaba göstererek başarının güçlendirilmesine yönelik uygulamalar ile yetindirilmeyip aynı zamanda onlara yetkinlik duygularını artıran başarı tecrübeleri kazandırmanın da önemli olduğunu vurgulamışlardır. Feather (1992: 143) öğrencilerin başarıları için sergiledikleri haz duygusunun, övgüye yönelik tepkilerinin ve imrenme davranışlarının yüksek başarıda ortalama başarıya göre oldukça belirgin olduğunu ortaya koymuşlardır. Mosquera vd. (2010: 846) araştırmalarında bireylerin en fazla arzu ettikleri şeylerden birinin akademik başarı sayesinde daha iyi bir yaşam sürmek olduğunu, imrenmenin olumlu (imrenilen kişideki güven artışı) ve olumsuz sonuçlarının (diğerlerinin kötü niyetinden korkmak) olabildiğini vurgulamışlardır.

Konuya ilişkin diğer araştırmalarda; Maccann vd. (2011: 67) öğrencilerin duyu yönetimlerinin akademik başarı üzerinde önemli etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Richard vd. (2015: 138) araştırmalarında akademik açıdan yönetimin akademisyene karşı yumuşak davranışlarının, akademisyenlerin faaliyetlerinin içeriğinde yer alan sürekli çabalarını ve hakkaniyet adına önemli olan iş aile baskıları ile işin zorluklarını hafifletebileceğini vurgulamışlardır. Thompson vd. (2018: 70) araştırmalarında kıskançlık yaşayan çalışanın sosyal kaytarma davranışı sergilediğini, bunun çalışanın kişisel çabaları ile organizasyonuna olan katkısını sınırladığını belirtmişlerdir. Kenny (2017: 911) akademisyenin araştırma performansı dikkate alarak organizasyonun araştırma faaliyetlerine katılımlarını cezalandırmanın değil teşvik etmelerinin, makul ve şeffaf performans beklentisini karşılayabileceğini belirtmiştir. Crisan (2021: 11) ise üniversitede organizasyonda grup içi kültürün, örgütsel rekabet gücü stratejilerinin ve örgütsel kargaşanın akademisyenin hem öznel hem de nesnel kariyer başarısını etkilediğini vurgulamıştır.

## 2. Akademisyenin Kurumuna Sadakati

Literatürde çalışanın kurumuna sadakati, organizasyona psikolojik bağlılık ve memnuniyet sonrası gelişme olarak tanımlanmaktadır (Wan, 2002: 2). Araştırmalarda ayrıca çalışanın bağlılık seviyesi çalışan sadakatının itici gücü olarak ifade edilmektedir (Abbas, 2017: 8). Araştırmalarda organizasyona sadık olan kişinin organizasyonunun iyi olduğunu varsaydığı belirtilmektedir (Poff, 2004: 214). Çalışanın sosyal çevresi ile olumlu ilişki içerisinde olduğu sadakati teşvik eden temel faktörler ise, iş koşullarının çeşitlilik ve güvenliği, çalışma saatlerinin uygunluğu, beceri geliştirmek için oluşturulan fırsatlar, işin hizmet unsuru ve konumunun dikkate alınması olarak ifade edilmektedir (Ineson vd., 2013: 37). Bu açıdan çalışanın organizasyonundaki sadakati genel olarak organizasyon için olumlu sonuçlar ortaya koyması ile ilgilidir. Ayrıca çalışanın organizasyonuna karşı hissettiği davranışsal, duygusal ya da psikolojik durumlarında sadakati üzerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmalarda sadakat, sadece ödül beklentisine değil fedakârlık gerektiren ilişkilere uygun olan bir davranış olarak değerlendirilmektedir (Hajdin, 2005: 262). Bu açıdan organizasyonda çalışanın fedakârlık gösterme istekliliği sadakatin özünü oluşturmaktadır (Graaf, 2011: 288). Sonuç olarak çalışanın organizasyonuna yüksek sadakati, organizasyon ihtiyaçları ile kendi beklentilerinin örtüştüğü ve organizasyon iyiliği için fedakârlık yapmaya hazır olduğu bir durumun varlığında gerçekleşmektedir (Alvesson, 2000: 1107). Bu durum çalışanın organizasyon içerisinde yapması gerekenlerin üzerinde bir performans sergilemesi ile ilgili olabileceğini göstermektedir. Ayrıca birincil önceliğin organizasyon amaçları olduğu anlaşılmaktadır.

Literatürde kuruma olan sadakate yönelik gerçekleştirilen araştırmalarda; Schrag (2001: 47-48) iş yükümlülüklerini yerine getirmeyen çalışanların sadık çalışan olarak değerlendirilemeyeceğini, çalışanın çıkarlarını organizasyonunun çıkarlarından üstün görmesinin, organizasyona zarar verici davranışlar sergilemesinin sadakatsiz olarak değerlendirilmesine sebep olabileceğini belirtmiştir. Moore (2007: 394) çalışanın organizasyonuna olan sadakatini, yaşam tarzı seçimi ve organizasyonun bu yaşam tarzında oynadığı rol ile ilişkili olabileceğini vurgulamıştır. Wroge (2008: 40) organizasyonda ihbarcı (bilgi taşıyan) kişilerin sadık veya sadakatsiz olarak nitelendirilmesinde; birlikte hareket etmenin önemli olduğu, bunu belirlemenin zor olduğunu ve bireyleri neyin motive ettiğine bağlı olabileceğini ortaya koymuştur. Preko ve Adjetey (2013: 60-61) çalışanların bağlılık ve sadakatlerinin organizasyon performansında hayati öneme sahip değişkenler olduğunu vurgulamışlardır. Arqawi vd. (2018a: 13) ise akademisyenlerin organizasyondaki sadakatının en önemli unsurunu, 'üniversitenin benimsediği değerler ve felsefe kişisel değerlerimle

uyumlu' (üniversitemin hayatımın bir parçası olduğunu hissederim, ondan uzaklaşmam zor) değişkeninin olduğunu belirtmişlerdir.

Konuya ilişkin diğer araştırmalarda; Arqawi vd. (2018b: 25) akademisyenlerin hayatlarında üniversitenin çok değerli olduğu, duygusal ve maddi açıdan üniversitede kalmaya istekli oldukları, çalışma arkadaşları ile saygılı, üniversitenin değerleri ile uyumlu ve orada çalışma sevgisine sahip olduklarını vurgulamışlardır. Gudeta (2018: 9) akademisyenin organizasyona olan sadakatinin, kişisel istikrara, artan üretkenliğe, iş tatminine, daha düşük devamsızlığa ve örgütsel vatandaşlığa katkıda bulunarak organizasyonla kalmak isteyen ve organizasyonla özdeşleşen akademisyenlerin duygusal bağlılıklarına pozitif katkıları olduğunu belirtmiştir. Razali vd. (2018: 25) güçlü organizasyon kültürünün çalışanın sadakatini olumlu, zayıf organizasyon kültürünün ise çalışanın sadakatini olumsuz yönde etkileyebileceğini ifade etmişlerdir. Andiappan ve Dufour (2020: 215) organizasyonda çalışanların birbirlerine karşı düşük sadakat algılarının kıskançlığa yol açabileceğini belirtmişlerdir. Aondo vd. (2020: 71) akademisyenlerde sadakatin performans artışına katkıda bulunduğunu ortaya koymuşlardır.

### 3. Akademisyenin Kıskançlık Davranışı

Literatürde kıskançlık davranışı, rekabetçi duygular, nefret, öfke güvensizlik, kin, şüphe kişilerarası yabancılaşma, depresyon ve memnuniyetsizlik olarak ifade edilmektedir (Titelman, 1981: 199). Araştırmalarda kıskançlık davranışı barındıran kişilerin; benlik saygısı olmayan, daha fazla endişeli ve duygusal, özgüven eksiliği olan, hoşgörüsüz ve dogmatik oldukları vurgulanmaktadır (Jaremko ve Lindsey, 1979: 548). Psikolojik olarak kıskançlık hissiyatı yüksek olan bireylerin gelecekte kıskançlık davranışını yoğun olarak sergileyebilecekleri belirtilmektedir (Kristjansson, 2016: 245). O halde akademisyenlerin çalışma ortamlarında çalışma arkadaşlarına yönelik kıskançlık davranışının olumlu duygular barındırmadığı, dolayısı ile organizasyonda istenmeyen davranışların oluşmasına sebep olabileceği anlaşılmaktadır. Ayrıca kıskançlık duygusunun çalışan üzerinde oluşturabileceği birçok olumsuz duygu dikkate alındığında, çalışanın kıskançlık davranışı sergilemesine sebep olabilecek birçok değişkenin söz konusu olabileceği gözlemlenmektedir. Araştırmada akademisyenin çalışma ortamındaki faaliyetlerine ilişkin çalışma arkadaşlarını kıskanma davranışı ölçülmeye çalışılmıştır.

Literatürde kıskançlık davranışına ilişkin araştırmalarda; Pines ve Aronson (1983: 129) kıskançlığın bireyin dışlanmış hissetmesinin ve kişisel güvensizliğinin bir sonucu olduğunu ifade etmiştir. Salovey ve Rodin (1984: 787-788) öğrenciler üzerindeki araştırmalarında kıskançlık ve imrenme davranışlarını *sosyal karşılaştırma kuramı* açısından incelemişler, bireylerin kendilerine yönelik olumsuz geri bildirim aldıklarında ve yakın başarılar ortaya koyan diğer kişiler ile kendilerini ilişkilendirmek zorunda kaldıklarında bu duyguları yaşadıklarını belirtmişlerdir. Onlar sosyal karşılaştırma kıskançlık tecrübelerini karşılaşılan kişiyi aşağılamak ile ortaya çıkardıklarını ve bunu kıskançlık veya imrenme olarak ifade ettiklerini, mevcut durumun depresyon ve kaygı duygularına sebep olduğunu vurgulamışlardır. Tesser ve Collins (1988: 700) öğrencilerin sezgisel olarak kendilerini diğerlerinden daha iyi performans ortaya koyduklarını düşündüklerinde kıskançlık ve imrenme duygularının düşük olduğunu, diğer kişi veya kişilerden daha düşük performans gösterdiklerini düşündüklerinde ise kıskançlık ve imrenme davranışlarının arttığını belirtmişlerdir. Mikulincer vd. (1989: 252) *sosyal karşılaştırma kuramı* açısından sosyal karşılaştırma kıskançlığını kişilerin geçmişe yönelik hesaplarında varsayım ve gerçek karşılaştırma ortamlarında zayıf performanslarını ifade etme biçimleri ile ilişkili olduğunu açıklamışlardır. Onlar karşılaştırma sırasında düşük performansını iç nedenlere bağlayan bireylerin başarısızlıklarını dış nedenlere bağlayanlara göre daha fazla kıskançlık

sergilediklerini, içsel nitelikli kıskançlığın rakibi aşağılamak gibi bilişsel bir etkiye yol açtığını belirtmişlerdir. Parrott ve Smith (1993: 911) ise öğrenciler üzerindeki araştırmalarında kıskançlık davranışında belirsizlik, korku, güvensizlik ve yalnızlığın fazla olduğunu, kıskançlık davranışının imrenmeden daha yoğun yaşandığını vurgulamışlardır.

Konuya ilişkin diğer araştırmalarda; Feather (1994: 66) öğrencilerin üst düzey başarıda ortalama başarıya oranla daha çok kıskançlık duygusu sergilendiklerini vurgulamıştır. Guerrero vd. (2005: 247) kıskançlığın öfke, şiddet, aktif uzlaşma, dağıtımsal iletişim ve manipülasyon gibi saldırgan iletişim duyguları ile hem doğrudan hem de dolaylı ilişkilere sahip olduğunu belirtmişlerdir. Hill ve Buss (2008: 64) araştırmalarında bireyin olumlu performans avantajının diğer bireylerde olumsuz etki uyandırarak kıskançlığa neden olduğunu, bu durumun rekabet başarısızlığını engellemek için gizli tutulduğunu belirtmişlerdir. Rentzsch vd. (2015: 147) akademik benlik saygısı düşük olan öğrencilerin, akademik benlik saygısı yüksek olan öğrencilere kıyasla daha fazla kıskançlık davranışı ortaya koyduklarını vurgulamışlardır. Arlı vd. (2018: 33) çalışanların benlik saygısının empati davranışlarını olumlu, kıskançlık davranışını olumsuz yönde etkilediğini, çalışanların kıskançlıklarının ise empatiyi olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Koçak (2019: 476) ise üniversite öğrencileri üzerindeki akademik kıskançlık ölçeğinde, öğrencilerin duyuşsal, bilişsel ya da fiziki tepkilerinin akademik kıskançlığı oluşturduğunu belirtmiştir.

#### 4. Akademisyenin İmrenme Davranışı (İyi Niyetli İmrenme)

Literatürde imrenme, bireyin sahip olmadığı bir şeye sahip olma arzusu veya o şeyi elde etmek için başkalarına ısrar ederek onların refahlarından ya da avantajlı durumlarından memnuniyetsizlik algılama duygusu olarak tanımlanmaktadır (Bedeian, 1995: 50). Bu durum imrenme davranışına yönelik kültürel bir farklılık olabileceğini ortaya koymaktadır. Zira araştırmada özellikle ülkemizde imrenme davranışının toplumun geneli tarafından (imrenilecek davranış yapmak açısından) olumlu algılanması dikkate alınarak imrenmenin olumlu yönüne vurgu yapılmıştır. Bu açıdan literatürde fazla ifade edilmeyen iyi niyetli imrenme, bireyin başkalarının başarısını (avantajlı durumunu) takdir ederek kendisinin de o başarıyı sergileyebilmesi (örnek olarak) için bir çaba ortaya koyması olarak açıklanabilir.

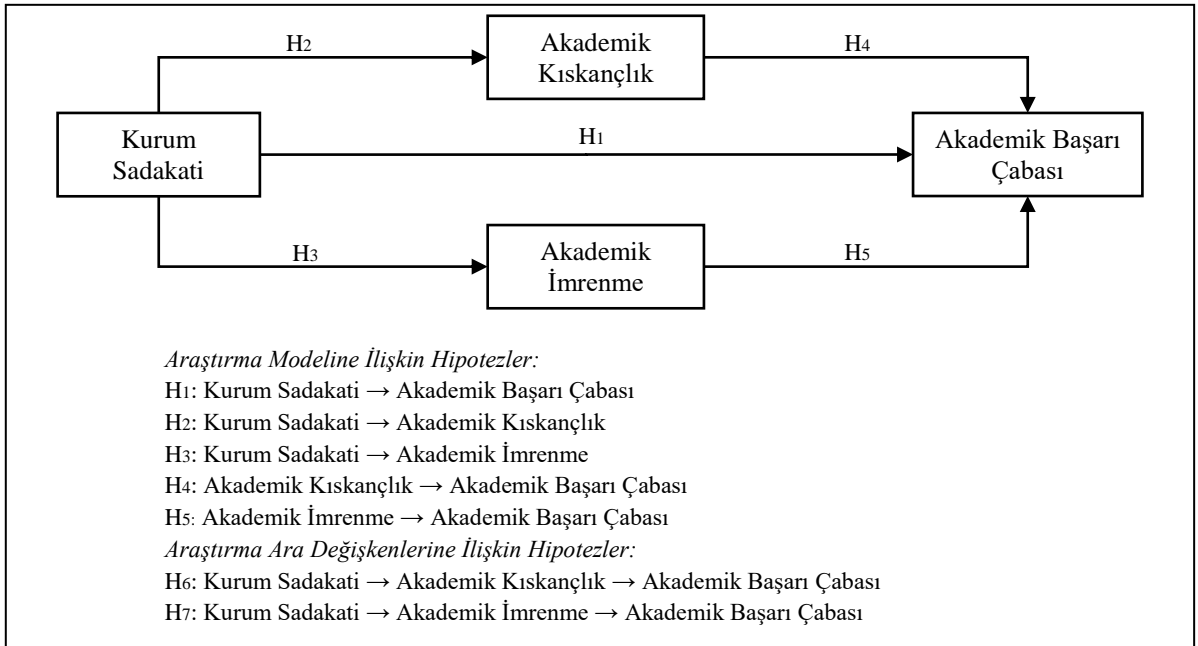
İmrenme davranışında arzu edilen şeylerin sınırı yoktur (Mosquera vd., 2010: 842). Bu açıdan imrenme davranışı algı ile başlar. Bu durum iç ve dış ortamlar arasındaki dengeyi korumak adına duygusal araçlar sağlamaktadır. İmrenme yaşamın içindeki dengeyi sürdürmeye odaklanır (Anderson, 1987: 52-53). Kişi kendisini başka kişiler ile kıyaslamasaydı imrenme davranışı gerçekleşmezdi (Belk, 2011: 120). Bu durum imrenme davranışında kişi kendi başarısını ya da yaşam tecrübesini küçümseyerek statü kazanmış kişilerin yaşamlarını ideal alma durumları söz konusudur (Leahy, 2020: 4). Bu açıdan imrenme davranışı bireyin kişiye ya da gruba üstün olma veya yetersiz olmama duygularını ortaya koyması şeklinde açıklanabilir (Miceli ve Castelfranchi, 2007: 452). Ayrıca araştırma amacı çerçevesinde imrenme davranışına bireyin diğer bireylerin imrenilecek davranışlarını dikkate alarak onlara veya başkasına zarar vermeden kendisinin de benzer davranışı ya da başarıyı ortaya koymasının önemli olduğu ifade edilebilir.

Literatürde gerçekleştirilen güncel araştırmalarda iyi niyetli imrenmenin işlevselliğine vurgu yapılarak sosyal olarak arzu edilen davranışlar ve istenmeyen tepkiler ile duygusal olarak başa çıkmayı sağlayabildiği belirtilmektedir (Cohen-Charash ve Larson, 2017: 182). Bu açıdan araştırmalarda; Silver ve Sabini (1978: 326) kişinin imrenme davranışını, başkasının başarısına takılı kalmak ile ilgili olup küçümseme eğiliminde veya o başarıyı isteme eğiliminde olmaktan kaynaklanabileceğini vurgulamıştır. Hill vd. (2011: 658) bireylerin imrenme davranışını üst seviyede hissettiklerinde belirledikleri hedefler ile kurgusal görüşmeleri için çok zaman harcadıkları, hedefleri ile ilişkili görüşlerini daha çok

doğru hatırladıkları, imrenme tecrübesinin sosyal hedeflere uyumu sağladığı, hafızayı güçlendirdiği ve bu duyguların imrenmenin olmaması durumunda diğer bireylere avantaj sağlayabildiğini belirtmişlerdir. Ven vd. (2011: 291) kişilerde iyi niyetli imrenme davranışın var olduğunu, bu davranışın bireylerin performans alanı için önemli olup bireylerin kendilerini geliştirmelerine imkân oluşturan bir fırsat olduğuna vurgu yapmışlardır. Delpriore vd. (2012: 318) bir kamu üniversitesindeki araştırmalarında imrenme davranışı oranlarında akademik imrenme davranışı beşinci sırada (% 8,3) yer aldığını belirtmişlerdir. Tai vd. (2012: 107) ise akademisyenlerin imrenme davranışlarının uyarlanabilir olduğunu, onları mükemmel olmaya motive edebileceğini, aralarındaki boşluğu veya hedefleri diğer kişileri aşağı indirerek değil kendilerini yukarı taşıyarak azaltabileceklerini ifade etmişlerdir.

Konuya ilişkin diğer araştırmalarda; Ven vd. (2012: 203) iyi niyetli imrenme davranışının karşı tarafın sevilmesi ya da hak etmesi ile ilgili bir kavram olduğunu belirtmişlerdir. Rentzsch vd. (2015: 148) benlik saygıları düşük olan öğrencilerin baskın rekabetçi özelliklerinin de etkisi ile imrenme duygularının düşmanca eğilimlere yol açabileceğini vurgulamışlardır. Polat (2017: 40) Türkiye’de çalışanlar üzerindeki araştırmasında, onların imrenme duygusu ile mücadele etmesini gerektiren olumsuz bir etkinin olmadığını ifade etmiştir. Lange vd. (2018: 610) araştırmalarında organizasyonda ben merkezli hareketin başarıyı zayıflattığını, iyi niyetli imrenmenin kötü niyetli imrenmeden daha fazla statü öngörüp statülerin düzenlenmesine katkısı olduğunu belirtmişlerdir. Brooks vd. (2019: 673) ise bireyin başarısı manipüle edilse de başarısızlığın ortaya çıkmasının diğer bireylerin başarı algılarına etki etmediğini, başarısızlıkları açığa vurmanın iyi niyetli imrenmeyi artırdığını belirtmişlerdir.

## 5. Araştırma Modeli ve Hipotezler



Şekil 1. Araştırma Modeli

Literatürde gerçekleştirilen araştırmalar ve araştırma modelindeki ilişkilere yönelik geliştirilen hipotezler aşağıda ifade edilmiştir.

H1. *Akademisyenin kurumuna olan sadakati akademik başarı çabasının artmasına yol açmaktadır.*

H<sub>2</sub>. *Akademisyenin kurumuna olan sadakati çalışma arkadaşını kıskanma davranışının azalmasına yol açmaktadır.*

H<sub>3</sub>. *Akademisyenin kurumuna olan sadakati çalışma arkadaşına imrenme davranışının artmasına yol açmaktadır.*

H<sub>4</sub>. *Akademisyenin çalışma arkadaşını kıskanma davranışı akademik başarı çabasının azalmasına yol açmaktadır.*

H<sub>5</sub>. *Akademisyenin çalışma arkadaşına imrenme davranışı akademik başarı çabasının artmasına yol açmaktadır.*

H<sub>6</sub>. *Akademisyenin kurumuna olan sadakati ile akademik başarı çabası ilişkisinde çalışma arkadaşını kıskanması ara değişken olarak rol oynar.*

H<sub>7</sub>. *Akademisyenin kurumuna olan sadakati ile akademik başarı çabası ilişkisinde çalışma arkadaşına imrenmesi ara değişken olarak rol oynar.*

## 6. Araştırma Metodolojisi

Araştırma Türkiye’de 2020 yılında Doğu Karadeniz Bölgesi’nde yer alan Artvin Çoruh Üniversitesi, Bayburt Üniversitesi, Giresun Üniversitesi, Gümüşhane Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Ordu Üniversitesi ve Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi’nde akademik faaliyetlerini gerçekleştiren akademisyenlere uygulanmıştır. Araştırmada geliştirilen anket soruları 6883 kişiye elektronik anket (e-posta) kullanılarak gönderilmiştir. Araştırmada geri dönüş yapanlardan elde edilen 609 veri ile analiz gerçekleştirilmiş ve ilgili sonuçlar yorumlanmıştır. Araştırma anketinde demografik bilgiler için 9 soru ve geliştirilen ölçek sorularına yönelik 20 adet soru yöneltilmiştir. Araştırma anketinde oluşturulan doğrusal ölçekte (20 soru) 5’li Likert tekniği kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS ve Smart PLS programları kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir.

Literatürde PLS-SEM uygulamalarına ilişkin araştırmalarda küçük örneklem sayısı için  $15 \leq N < 50$  yeterli kabul edilmekteyken büyük örneklem sayısı açısından bu değer  $N \geq 100$  olması önerilmektedir (Kock ve Hadaya, 2018: 244). Bu açıdan araştırmanın 609 kişi üzerinde gerçekleştirilmesi yeterli örnekleme sahip olduğunu ortaya koymaktadır. PLS-SEM önyükleme (bootstrapping) uygulamalarında doğrudan etkiler arasında ayırım yapılarak (kullanılan örnekleme ya da yeniden örnekleme ile), doğrudan olmayan etkiler (önyükleme örnek sayısı ile), etkilerin görece etkisi ve içsel yapıların belirlenme katsayısı açısından yapısal modelin performansı ortaya konulmaktadır (Streukens ve Leroi-Werelds, 2016: 619). Bu açıdan araştırma hipotezlerinin oluşturulmasında ve test edilmesinde tutarsız tahminlerde bulunmanın hatalı sonuçlara yol açabileceği belirtilmektedir. Araştırmada tutarlı tahminlerde bulunulması hipotez testinin gerekliliği olarak düşünülmektedir (Dijkstra ve Henseler, 2015: 3). Araştırma hipotezleri geliştirilirken bu duruma dikkat edilmiştir.

Araştırmaya ilişkin ölçekler geliştirilirken literatürde daha evvel gerçekleştirilen çalışmalarda kullanılan ölçek maddeleri incelenmiş ve akademisyenlerin kurum sadakati, çalışma arkadaşlarını kıskanma ve imrenme davranışları ve akademik başarı çabalarını ölçen yeni ölçek soruları geliştirilmiştir. Literatürde ölçek sorularının geliştirilmesinde fikir sağlayan bu araştırmalar; akademik başarı çabası ölçeği için Barrick vd. (2002: 9) ve Cooman vd. (2009: 268) araştırmaları, akademisyenlerin kurum sadakati ölçeği için Naus vd. (2007: 716), Ineson vd. (2013: 35), akademisyenlerin çalışma arkadaşını kıskanma davranışı için Pfeiffer ve Wong’un (1989: 187), Vecchio (2000: 169) ve Elphinston vd. (2011: 247) araştırmaları, akademisyenlerin çalışma arkadaşlarını imrenme davranışı için ise Smith vd. (1999: 1011) ve Kim vd. (2013: 599) çalışmaları incelenmiştir. Bu araştırmalarda genel olarak akademisyenlere yönelik ve araştırmanın amacına yönelik ölçek sorularını karşılayan



maddeler gözlemlenmemiştir. Bu açıdan araştırmada akademisyenin başarı çabasını ölçmeye yönelik, kurum sadakati, kıskançlık ve imrenme davranışlarını ölçen yeni ölçek soruları geliştirilmiştir. Araştırmanın ölçek soruları ilk olarak 50 kişiye uygulanmış ilgili analizler sonucu soru sayısı netleştirilmiştir.

## 7. Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırmada katılımcılara ilişkin bilgiler Tablo 1’de ifade edilmiştir.

**Tablo 1.** Demografik Veriler

<b>Cinsiyet</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>İdari Görev</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Kadın	304	49,9	Evet	182	29,9
Erkek	305	50,1	Hayır	427	70,1
Toplam	609	100,0	Toplam	609	100,0
<b>Ünvan</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>Yaş</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Prof. Dr.	47	7,7	25 veya altı	18	3,0
Doç. Dr.	74	12,2	26-32 yaş	170	27,9
Dr. Öğr. Üyesi	148	24,3	33-39 yaş	214	35,1
Öğr. Gör.	185	30,4	40-46 yaş	120	19,7
Arş. Gör.	150	24,6	47-53 yaş	54	8,9
Diğer	5	0,8	54 ve üzeri yaş	33	5,4
Toplam	609	100,0	Toplam	609	100,0
<b>Akademik Tecrübe</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>Aylık Gelir</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1-5 yıl	188	30,9	5000TL ve altı	1	0,2
6-10 yıl	196	32,2	5001-6500TL	61	10,0
11-15 yıl	90	14,8	6501-8000TL	288	47,3
16-20 yıl	55	9,0	8001-9500TL	130	21,3
21 yıl ve üzeri	80	13,1	9501TL ve üzeri	129	21,2
Toplam	609	100,0	Toplam	609	100,0
<b>Üniversite</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>Eğitim</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Artvin Çoruh Üniversitesi	48	7,9	Lisans	12	2,0
Bayburt Üniversitesi	38	6,2	Yüksek Lisans	172	30,2
Giresun Üniversitesi	109	17,9	Doktora	425	69,8
Gümüşhane Üniversitesi	93	15,3	Toplam	609	100,0
Karadeniz Teknik Üniversitesi	141	23,2	<b>Medeni Hal</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Ordu Üniversitesi	77	12,6	Evli	424	69,6
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	103	16,9	Bekâr	185	30,4
Toplam	609	100,0	Toplam	609	100,0

Araştırmanın demografik verileri dikkate alındığında araştırmaya katılan kadın ve erkek akademisyen sayılarının birbirine çok yakın olduğu ve birçoğunun idari görevinin olmadığı gözlemlenmektedir. Araştırmaya katılım sağlayan akademisyenlerin çoğunluğunu öğretim görevlileri oluşturmakta devamında araştırma görevlisi ve doktor öğretim üyesi olarak sıralandığı görülmektedir. Akademisyenleri yaşları açısından 33-39 yaş ile 26-32 ve 40-46 yaş aralıklarının çoğunluğu oluşturduğu gözlemlenmiştir. Akademisyenler tecrübe ve gelir olarak 6-10 yıl ve 1-5 yıl tecrübeye sahip olanların ve 6501-8000TL aylık gelire sahip olanları çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Akademisyenlerin üniversiteleri açısından değerlendirildiğinde Karadeniz Teknik Üniversitesi, Giresun Üniversitesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesinin çoğunluğu oluşturduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan akademisyenlerin çoğu evli olup doktora eğitimini tamamlayanların çoğunluğu oluşturduğu sonuçlarına erişilmiştir.

## 8. Araştırmanın Ölçüm Modeli Güvenirlik ve Geçerlik Analizleri

Literatürde Cronbach Alpha’nın (iç tutarlılık) PLS’de yapı güvenilirliğini tutarlı bir şekilde tek başına tahmin etmesinin olası olmadığı ifade edilmektedir (Dijkstra ve Henseler,

2015: 4). Bu açıdan araştırmada rho\_A, CR (birleşik güvenilirlik/yapı güvenilirliği) ve AVE (ortalama açıklanan varyans-yakınsak geçerlik) değerleri Tablo'2 de ortaya koyulmuştur.

**Tablo 2.** Güvenirlik, Rho, CR ve AVE Değerleri

Faktörler	Cronbach's Alpha	Rho_A	CR	AVE	Literatür İndeks	Kaynak
ABC	0.851	0.879	0.892	0.625	Cronbach Alpha>0.70	Henseler vd., 2016: 12
K	0.737	0.784	0.822	0.488	rho_A>0.70	Errassafi vd., 2019: 261
KS	0.905	0.919	0.929	0.724	CR>0.70	Hair vd., 2011: 145
İ	0.808	0.814	0.889	0.730	AVE≥0.50	Hair vd., 2013: 7

Tablo 2'de elde edilen sonuçlar güvenilirlik ve geçerlik değerlerinin sağlandığını, sadece kıskançlık ölçeğinin AVE değerinin literatür değerinin altında olduğunu gözlemlenmektedir. Literatürde ortalama açıklanan varyans değeri (AVE) faktör yüklerinin karesinin ortalaması olarak ifade edilmektedir. Bu durum AVE'yi artırmak için K ölçeğindeki düşük faktör yüklerinin çıkarılabileceğini göstermektedir (Ringle vd., 2014: 64). Ancak araştırmada model uyumundaki diğer değişkenlerin literatürü karşılması ve model uyumunu bozmamak için İ ölçeği dışında (faktör analizi sonucu aynı ölçek dışında toplanmasından ötürü) herhangi bir ölçek sorusu araştırmadan çıkartılmamıştır. Ayrıca araştırmalarda birleşik güvenilirlik değerinin (CR>0.60) 0.60'dan büyük olması AVE değerini 0.5'in altında olabileceği ifade edilmektedir (Hair vd., 1998 akt., Yılmaz ve Kınaş 2020: 445). Bu sonuçlar araştırmanın geçerli ve güvenilir sonuçlar ortaya koyduğunu göstermektedir. Araştırmanın geçerliğine ilişkin analiz sonuçları Tablo 3'te belirtilmiştir.

**Tablo 3.** HTMT Katsayısı ve Fornell-Larcker Kriteri Ayrışma Geçerlilikleri

Faktörler	HTMT Katsayıları			İndeks ve Kaynak	Fornell-Larcker Kriteri				İndeks ve Kaynak
	ABC	K	KS		ABC	K	KS	İ	
ABC				HTMT<0.85	ABC	<b>0.790</b>			Köşegen d. (Bold) > Çapraz öğeler Henseler vd., 2015: 128
K	0.190			Henseler vd., 2015: 129	K	-0.169	<b>0.699</b>		
KS	0.406	0.226			KS	0.382	-0.199	<b>0.851</b>	
İ	0.083	0.315	0.054		İ	0.064	0.257	0.021	

Literatürde HTMT'nin 0.85'ten büyük olmasının ayırt edici geçerlilik problemi oluşturacağı ifade edilmektedir (Hamid vd., 2017: 4). Araştırmada Tablo 3'te hiçbir değer 0.85'ten büyük değildir. Bu sonuç araştırma ölçeklerinin ayırt etme geçerliliğine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmada köşegen değerlerinin çapraz öğelerden büyük değerler aldığı, dolayısı ile Fornell-Larcker kriterinin de ayrışma geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar araştırmanın literatürde ifade edilen geçerliğe sahip ve uygulanabilir olduğunu göstermektedir.

## 9. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Analizler

Araştırmaya SPSS programı yardımı ile açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır (KMO = 0.837 ve Toplam varyans katkısı = 64.648 olarak hesaplanmıştır). Ancak literatürde hesaplama ve modelleme temelinde gerçekleştirilen araştırmalarda, Smart PLS kullanılarak PLS-SEM yol modellemesinin daha güvenilir ve geçerli sonuçlar ortaya koyduğu ve PLS-SEM ile doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirmenin daha uygun olabileceği vurgulanmıştır. Ayrıca PLS-SEM'deki doğrulayıcı faktör analizinin SPSS'ten elde edilen açımlayıcı faktör analizinin uzantısı olduğu belirtilmiştir (Afthanorhan, 2013: 203). Bu açıdan araştırmada geliştirilen ölçeklere PLS-SEM analizi uygulanmış ve faktör analizi sonuçları Tablo 4'teki gibi ifade edilmiştir.

Literatürde ayrıca Smart PLS ile gerçekleştirilen faktör analizi sonuçlarında faktör yüklerinin 0.50 ve üzeri olmasının yeni geliştirilen ölçekler için araştırma modelinde tutulması gerektiği önerilmiştir. Araştırmalarda 0.50'nin altında olan faktör yüklerinin ise

modele daha az katkı sağlayabileceği ve ölçekten çıkarılabileceği ifade edilmektedir (Afthanorhan, 2013: 201). Bu açıdan araştırma sonucunda elde edilen faktör yükleri ve ilgili sonuçlar aşağıda Tablo 4'deki gibidir.

**Tablo 4.** Faktör Analizi ve VIF Değerleri

Ölçek	İfadeler	ABC	K	KS	İ	VIF
ABC1	Alanım ile ilgili nitelikli araştırmalar yapmaya çalışırım.	0.756				1.776
ABC2	Akademik faaliyetlerim zamanımın çoğunu almaktadır.	0.674				1.540
ABC3	Karşılaştığım engeller beni akademik çalışmalarımın vazgeçiremez.	0.816				1.816
ABC4	Akademik açıdan başarılı olabilmem için elimden gelenin en iyisini yaparım.	0.866				2.437
ABC5	Akademik çalışmalar yürütmekten zevk alan biriyim.	0.825				1.997
K1	İşyerimdeki bir akademisyenin benim yanımda akademik yönden övülmesi hoşuma gitmez.		0.459			1.138
K2	İşyerimde alanımla ilgili bir konuda ben dururken başka bir akademisyenden fikir alınmasından rahatsızlık duyarım.		0.653			1.470
K3	İşyerimde alanımdaki başka bir akademisyenin benden daha yetkin olduğunun düşünülmesi hoşuma gitmez.		0.827			1.853
K4	İşyerimdeki başka bir akademisyenin benden daha fazla değer görmesinden rahatsızlık duyarım.		0.802			1.591
K5	Benden daha başarılı olan arkadaşlarımı kıskanmamak elimde değil.		0.692			1.240
KS1	Bu kurumda çalışmaktan memnunum.			0.869		2.570
KS2	İşyerim evim, arkadaşlarım ve ailem gibidir.			0.821		2.080
KS3	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum.			0.784		2.045
KS4	Kendimi çalıştığım kurumun önemli bir parçası olarak hissetmekteyim.			0.878		2.765
KS5	İşyerimde çalışmaya devam etmek beni onurlandırır.			0.898		3.289
I1	Kendimden daha başarılı gördüğüm akademisyenlere biran evvel yetişmeyi arzularım.				0.726	1.261
I3	İşyerimde akademik yönden performansı yüksek olan arkadaşlarıma imrenirim.				0.905	4.366
I4	Benden daha başarılı olan arkadaşlarıma imrenirim.				0.919	4.490

Araştırma faktör analizi sonucu ölçekten çıkartılan maddeler;

I2: Başarılı akademik çalışmalar yürütebilen akademisyenlerden biri olmak isterim.

I5: Ben de başarılı bir akademisyen olarak tanınanlardan biri olmak isterim.

Araştırma faktör yükleri ve aynı değişken altında toplanma durumları dikkate alınarak I2 ve I5 değişkenleri araştırma ölçeğinden çıkartılmıştır. Araştırmada 0.50'nin altında yer alan K1 maddesi faktör yükü ise araştırma modeli geçerlik ve güvenilirlikleri, maddenin ölçek değişkenleri içerisinde yer alması gibi faktörler dikkate alınarak ölçekten çıkartılmamıştır.

Araştırmada geliştirilen ölçeklerin faktör analizi sonuçları dikkate alındığında bütün değişkenler ait oldukları ölçekler altında toplanmışlardır. Araştırmada her bir maddenin ölçeğe olan katkısı dikkate alındığında, akademik başarı çabası ölçeğinde ABC4 (0.866) maddesi olmuştur. Bu seçenek ile akademisyenler akademik açıdan başarılı olabilmek için ellerinden gelenin en iyisini yaptıklarını ifade etmişlerdir. Akademisyenlerin çalışma arkadaşlarını kıskanma ölçeğinde K3 (0.827) maddesi olmuştur. Bu seçenekte akademisyenler işyerinde alanı ile ilgili başka bir akademisyenin kendilerinden daha yetkin olduklarının düşünülmesinin hoşlarına gitmeyeceğini belirtmişlerdir. Akademisyenlerin kurum sadakati ölçeğinde KS5 (898) maddesi olmuştur. Bu seçenekte akademisyenler işyerlerinde çalışmaya devam etmelerinin onları onurlandırdığını vurgulamışlardır. Akademisyenlerin çalışma arkadaşlarını imrenme ölçeğinde ise I4 (0.919) maddesi olmuştur. Bu seçenek ile akademisyenler kendilerinden daha başarılı olan akademisyenlere imrendiklerini ifade etmişlerdir.

Literatürde her bir gösterge varyansı içerisindeki faktör yükü değerinin 5'ten küçük olması gerektiği ifade edilmektedir (Hair vd., 2011: 145). Araştırmalarda ayrıca VIF değerinin 5'in üzerinde olmasının kritik doğrusallık problemi oluşturduğu, 3 veya 5 arasında değerlere sahip olmasının doğrusallık problemi oluşturabileceği ve 3'ün altında değerler almasının ise ideal olduğu belirtilmektedir (Hair vd., 2019: 15). Araştırma sonucu ortaya koyulan VIF değerlerinin tamamı 5'in altında değerler almıştır. Bu durum faktör yüklerinin doğrusallık problemi oluşturmadığı ve gösterge varyansı içerisinde kabul edilebilir aralıklara sahip olduğu gözlemlenmektedir. Araştırma yapısal modelinde değişkenlere ilişkin tahmin gücü Tablo 5'te ifade edilmiştir.

**Tablo 5.** Araştırma  $f^2$  ve  $R^2$  (Tahmin Gücü) Değerleri

$f^2$	ABC	K	KS	İ	İndeks ve Kaynak	$R^2$	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	İndeks ve Kaynak
ABC	0.014				$f^2 < 0.02$ önemli etki				$R^2 = 0.02$ küçük
K	0.138				yok,	ABC	0.178	0.171	$R^2 = 0.13$ orta
KS	0.018	0.041		0.000	$0.02 \leq f^2 < 0.15$ zayıf,	K	0.039	0.038	$R^2 = 0.26$ büyük
İ	0.008				$0.15 \leq f^2 < 0.35$ orta, $f^2 \geq 0.35$ güçlü etki Hair vd., 2013: 7	İ	0.000	-0.001	Cohen 1988: 414

Tablo 5'te tahmin gücü değerleri dikkate alındığında,  $f^2$  değerlerinin genel olarak zayıf etkiye sahip olduğu, KS-İ değişkeninde önemli bir etkinin olmadığı gözlemlenmiştir.  $R^2$  değerlerinde ise İ ölçeğinin küçük bir etkiye sahip olduğu, ABC ve K ölçeklerinin orta derecede bir etki gücüne sahip oldukları gözlemlenmiştir. Literatürde  $R^2$  değerlerine çok fazla güvenmenin problem oluşturabileceği, aynı içsel yapıların farklı özelliklerine sahip modeller karşılaştırılmasında daha az verimli bir modele yol açabileceği ifade edilmektedir. Araştırmalarda modele ilişkin  $R^2$  değeri düşürülerek model karmaşıklığının düzeltilebileceği belirtilmektedir (Hair vd., 2014: 113). Araştırmada İ ölçeğinin küçük etkisi ve diğer ölçeklerin orta dereceli etkisi bu değerlerin normal değerlendirilebileceğini ortaya koymaktadır.

**Tablo 6:** Araştırma PLS-SEM Model Fit Değeri ve Literatür İndeksleri

Model Fit	Doymuş Model	Tahmini Model	İndeks	Kaynak
Chi-Square	705.062	734.809		
SRMR	0.065	0.079	SRMR<0.080	Hu ve Bentler 1999: 6
d_ULS	0.726	1.068	d_ULS>0.05	Kazmi vd., 2020: 33
d_G	0.198	0.212	d_G>0.05	Kazmi vd., 2020: 33
NFI	0.866	0.860	NFI>0.80	Khoshmaram vd., 2017:400

Literatürde ki-kare test istatistiğinin yapısal eşitlik modellerinde teori ve uygulamalarda dikkate alınmayan; hem ölçümler hem de teorinin yetersiz olduğu durumlarda hipotez modeli ile gözlemlenen veriler arasında iyi bir uyum olabileceği belirtilmektedir (Fornell ve Larcker, 1981: 40). Araştırma genel itibari ile hipotez modeli açısından ve literatür kapsamında iyi bir uyum ortaya koyduğu ifade edilebilir. Araştırmalarda SRMR değerinin indeks değere (<0.080) sahip olmasının modelin iyi bir uyumu ortaya koyduğu ifade edilmektedir. PLS-SEM araştırmalarında ayrıca NFI değerinin indeks değere (>0.80) sahip olması, araştırma modelinin kabul edilen uyuma sahip olduğu belirtilmektedir (Sleim ve Emeagwali, 2017: 51-52). Araştırmada elde edilen d\_ULS, d\_G ve NFI değerlerinin de literatürde kabul edilen değer aralıklarına sahip olduğu gözlemlenmektedir. Araştırmada t değerleri ve nihai yapısal model sonuçları Şekil 2 ve Şekil 3'te ifade edilmiştir.



Şekil 3'te elde edilen sonuçlar araştırmada geliştirilen hipotezler açısından değerlendirildiğinde; H1 hipotezinde 'akademisyenin kurumuna olan sadakati akademik başarı çabasının artmasına yol açmaktadır' hipotezi desteklenmiştir. H2 hipotezinde 'akademisyenin kurumuna olan sadakati çalışma arkadaşını kıskanma davranışının azalmasına yol açmaktadır' hipotezi desteklenmiştir. H3 hipotezinde 'akademisyenin kurumuna olan sadakati çalışma arkadaşına imrenme davranışının artmasına yol açmaktadır' hipotezi desteklenmemiştir. H4 hipotezinde 'akademisyenin çalışma arkadaşını kıskanma davranışı akademik başarı çabasının azalmasına yol açmaktadır' hipotezi desteklenmiştir. H5 hipotezinde 'akademisyenin çalışma arkadaşına imrenme davranışı akademik başarı çabasının artmasına yol açmaktadır' hipotezi desteklenmiştir. H6 hipotezinde 'akademisyenin kurumuna olan sadakati ile akademik başarı çabası ilişkisinde çalışma arkadaşını kıskanması ara değişken olarak rol oynar' hipotezi desteklenmiştir. H7 hipotezinde 'akademisyenin kurumuna olan sadakati ile akademik başarı çabası ilişkisinde çalışma arkadaşına imrenmesi ara değişken olarak rol oynar' hipotezi desteklenmemiştir.

**Tablo 7.** Yol Katsayıları ile Araştırma Modeli Sonuçları

Hipotez	Etki /VIF	O	M	Std Hata	T	P	Sonuç
<b>Doğrudan Etkiler</b>							
H1: KS -> ABC	(+)/ 1.055	0.346	0.348	0.041	8.493	0.000	Kabul
H2: KS -> K	(-)/ 1.000	-0.199	-0.204	0.038	5.203	0.000	Kabul
H3: KS -> İ	(+)/ 1.000	0.021	0.023	0.053	0.398	0.691	Red
H4: K -> ABC	(-)/ 1.127	-0.116	-0.116	0.044	2.652	0.008	Kabul
H5: I -> ABC	(+)/ 1.085	0.086	0.087	0.044	1.976	0.049	Kabul
<b>Aracı Etkiler</b>							
H6: KS -> K -> ABC	(Aracı)/1.086	0.121	0.114	0.051	2.367	0.018	Kabul
H7: KS -> İ -> ABC	(Aracı)/1.088	-0.061	-0.059	0.047	1.292	0.197	Red
<b>Toplam Etkiler</b>							
KS -> ABC		0.371	0.374	0.038	9.813	0.000	
KS -> K		-0.199	-0.204	0.038	5.203	0.000	
KS -> İ		0.021	0.023	0.053	0.398	0.691	
K -> ABC		-0.116	-0.116	0.044	2.652	0.008	
I -> ABC		0.086	0.087	0.044	1.976	0.049	
KS -> K -> ABC		0.121	0.114	0.051	2.367	0.018	
KS -> İ -> ABC		-0.061	-0.059	0.047	1.292	0.197	

Araştırma Tablo 7'de elde edilen doğrudan etkiler dikkate alındığında, oluşturulan 5 hipotezin 4 tanesi kabul 1 tanesi red edilmiştir. Akademisyenin kurumuna sadakati akademik başarı çabasını pozitif (0.346) ve anlamlı ( $p < 0.05$ ) olarak (H1 Kabul) etkilemiştir. Araştırmada akademisyenin kurumuna sadakati çalışma arkadaşlarını kıskanma davranışını negatif (-0.199) ve anlamlı ( $p < 0.05$ ) bir şekilde (H2 Kabul) etkilemiştir. Akademisyenin kurumuna sadakati ise çalışma arkadaşına imrenme davranışını pozitif (0.021) ve anlamsız ( $p > 0.05$ ) olarak (H3 Red) etkilemiştir. Akademisyenin çalışma arkadaşını kıskanması akademik başarı çabasını olumsuz (-0.116) ve anlamlı ( $p < 0.05$ ) bir şekilde (H4 Kabul) etki etmiştir. Akademisyenin çalışma arkadaşına imrenmesi ise akademik başarı çabasını pozitif (0.086) ve anlamlı ( $p < 0.05$ ) olarak (H5 Kabul) etkilemiştir.

Literatürde aracı etkiye ilişkin üç değişkenli bir sistem (KS-K-ABC gibi) dikkate alınmaktadır. Bunlar bağımsız değişkenin doğrudan etkisi (KS-ABC gibi), aracı değişkenin etkisi (K-ABC gibi) ve bağımsız değişkenden aracı değişkene bir etki (KS-K gibi) olarak ifade edilmektedir (Baron ve Kenny, 1986: 1176). Ayrıca aracı etki sonuçlarında yol katsayılarının çarpımları pozitif değerlere sahip ise tamamlayıcı aracı, negatif değerler alması durumunda ise rekabetçi aracı olduğu belirtilmektedir (Zhao vd., 2010: 204). Araştırmada ölçülmeye çalışılan iki aracı etkiden 1'i kabul 1 tanesi red edilmiştir. Yani akademisyenin kurumuna sadakatinin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde çalışma arkadaşını

kıskanma davranışı (0.121,  $p<0.05$ ) aracı etkiye (H6 Kabul) sahip olmuştur. Bu etkide akademisyenin çalışma arkadaşını kıskanması tamamlayıcı aracı görevi görmüştür. Yani kurumuna sadakati akademik başarı çabasını etkilerken çalışma arkadaşını kıskanması da bu etkide tamamlayıcı bir role sahip olmuştur. Akademisyenin kurumuna sadakatinin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde çalışma arkadaşına imrenme davranışı (-0.061,  $p>0.05$ ) aracı etkiye (H7 Red) sahip olmamıştır.

Araştırmada toplam etkiler dikkate alındığında; akademisyenin kurum sadakati akademik başarı çabasını pozitif (0.371) ve anlamlı ( $p<0.05$ ) bir şekilde etkilemiştir. Araştırmada kuruma olan sadakat çalışma arkadaşını kıskanma davranışını negatif (-0.199) ve anlamlı ( $p<0.05$ ) olarak etkilemiştir. Araştırmada akademisyenin çalışma arkadaşını kıskanması akademik başarı çabasını negatif (-0.116) ve anlamlı ( $p<0.05$ ) olarak etkilemiştir. Akademisyenin çalışma arkadaşını imrenme davranışı ise akademik başarı çabasını pozitif (0.086) ve anlamlı olarak ( $p<0.05$ ) etkilemiştir. Araştırmada ayrıca akademisyenin kurumuna sadakatinin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde çalışma arkadaşını kıskanması aracı etkiye (0.121,  $p<0.05$ ) sahip olmuştur.

### Sonuç ve Değerlendirme

Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen ölçekler dikkate alındığında; akademisyenin akademik başarı çabasına etki eden önemli faktörler ortaya koyulmuştur. Bu faktörler akademisyenin kurumuna olan sadakati, çalışma arkadaşını kıskanma davranışı ve çalışma arkadaşına imrenme davranışı olarak sıralanmıştır. Araştırmada genel hatları ile akademisyenin kurumuna gösterdiği sadakatin akademik başarı çabasına olumlu katkıları olmuştur. Akademisyenin kurum sadakati çalışma arkadaşlarını kıskanma davranışının azalmasına da katkıda bulunmuştur. Akademisyenin çalışma arkadaşını kıskanmasının akademik başarı çabasına olan katkıyı azaltmıştır. Akademisyenin çalışma arkadaşına imrenmesinin ise akademik başarı çabasına olumlu katkıları olmuştur. Akademisyenin kurumuna sadakatinin akademik başarı çabası üzerindeki etkisinde çalışma arkadaşını kıskanmasının olumlu tamamlayıcı bir etkisi olmuştur. Bu sonuçlar genel itibari ile akademisyenin akademik başarı çabası literatürüne yeni ve farklı bakış açıları kazandırabilmektedir.

Araştırma sonuçları literatür yardımı ile değerlendirildiğinde; akademisyenin kurum sadakati akademik başarı çabasını artırmıştır. Bu sonuç akademisyenin kurumuna karşı ne kadar sadık davranırsa kendi akademik başarısına o kadar fazla katkı sağlayabileceğini göstermektedir. O halde kuruma sadık olup kurumun amaçları doğrultusunda hareket etmenin bireyin akademik başarılarına da katkı sağlamaktadır. Bu durum araştırmanın gerçekleştirildiği üniversitelerde genel olarak kurumsal hedeflerin akademisyenlerin akademik başarı çabaları ile örtüştüğünü ortaya koymaktadır. Literatürde Preko ve Adjetey (2013: 60-61) çalışanların sadakat ve bağlılıklarının organizasyon performansında hayati role sahip olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmada akademisyenlerin organizasyona olan sadakatlerinin kendi performansları açısından akademik başarı çabalarına olan katkısı bu sonucu desteklemektedir. Arqawi vd. (2018a: 13) akademisyenlerin organizasyon sadakatinin en önemli unsurunu üniversitenin benimsediği değerler ve felsefe ile kişisel değerlerinin uyumlu olması olarak ifade etmişlerdir. Araştırmada akademisyenlerin organizasyon sadakatinin akademik başarı çabalarına olan katkısı bu sonucu desteklemektedir. Gudeta (2018: 9) akademisyenin organizasyona olan sadakatinin üretkenliğini artırdığını belirtmiştir. Araştırmada sadakatin başarı çabasına olan katkısını bu sonucu desteklemektedir. Aondo vd. (2020: 71) akademisyenlerde sadakatin performans artışına yol açtığını vurgulamışlardır. Araştırmada sadakatin başarı çabasına olan katkısı bu sonucu desteklemektedir.

Araştırmada akademisyenin kurum sadakati çalışma arkadaşını kıskanma davranışının azalmasını sağlamıştır. Bu sonuç kuruma olan sadakat davranışının diğer akademisyenleri kıskanılabilir akademik faaliyetlerinin etkisinin azalmasına da katkıda bulunduğunu göstermektedir. Zira akademisyenlerin hem bilimsel hem de idari akademik faaliyetlerinin ön planda olması kurum sadakati davranışı ile çok dikkat çekmemesini sağlamıştır. Burada kurumuna sadık olmayan akademisyenin diğer akademisyen arkadaşını kıskanma ihtimalinin yüksek olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu sonuca kurum sadakatinde kurumun amaçlarının ön planda olmasının diğer akademisyenlerin kurumun amaçlarına hizmet ederek akademik faaliyetler (ya da başarılar) ortaya koymasının etkili olabileceğini göstermektedir. Zira sadakatin kıskançlığı azaltması bu durumu desteklemektedir. Literatürde Schrag (2001: 47-48) çalışanın çıkarlarını organizasyon çıkarlarından üstün tutmasının organizasyona zarar verici davranışlar ortaya koymasına ve sadakatsiz olarak değerlendirilmesine neden olabileceğini belirtmiştir. Araştırmada akademisyenin kurum sadakatinin kıskançlık davranışını azaltması genel olarak zarar verici davranışlar sergilemediğini, ya da organizasyonun çıkarlarını ön planda tutarak kuruma sadık bir şekilde hareket edebildiğini ortaya koymaktadır. Andiappan ve Dufour (2020: 215) organizasyonda çalışanların düşük sadakat algılarının kıskançlığa sebep olabileceği belirtmişlerdir. Araştırmada kurum sadakatinin kıskançlığı azaltması, akademisyenlerin sadakat algılarının yüksek olabileceğini göstermektedir.

Araştırmada akademisyenin çalışma arkadaşını kıskanma davranışı akademik başarı çabasının azalmasına sebep olmuştur. Bu sonuç akademisyenin olumsuz bir rekabet hissiyatı (zarar verme davranışı açısından) ile diğer akademisyen arkadaşını kıskanmasının, kendi akademik başarı çabasına negatif etkileri olduğunu göstermektedir. Özellikle literatür kısmında ifade edilen kıskanmanın olumsuz sonuçları dikkate alındığında, bu davranışın akademik açıdan da bireyin başarı çabası için ortaya koyduğu mücadeleye de olumsuz yansımaları olduğunu göstermektedir. Literatürde Mikulincer vd. (1989: 252) sosyal karşılaştırma kıskançlığının, zayıf performansı ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmada kıskançlığı akademik başarı çabasını düşürmesinin sosyal karşılaştırmaların etkili olabileceğini ortaya koymaktadır. Maccann vd. (2011: 67) öğrencilerin duygu yönetimlerinin akademik başarıya etki ettiğini vurgulamışlardır. Araştırmada akademisyenlerin çalışma arkadaşını kıskanmalarının akademik başarı çabalarına olan olumsuz etkisi, kıskanma duygularını yönetebilmelerinin önemli olabileceğini ortaya koymaktadır. Thompson vd. (2018: 70) kıskançlık yaşayan çalışanın kişisel çabası ile organizasyona olan katkısını sınırlandırabildiği belirtilmiştir. Araştırmada akademisyenin kıskançlık davranışının akademik başarı çabasını sınırlandırması bu sonucu desteklemektedir.

Araştırmada akademisyenin çalışma arkadaşına imrenme davranışı akademik başarı çabasını artırmıştır. İmrenmenin olumlu yönüne (literatürde genellikle iyi niyetli imrenme olarak değerlendirilmekte) vurgu yapılan araştırmada akademisyenin diğer akademisyenlerin imrenilecek davranışlarına özenmesinin kendi akademik başarı çabasına olumlu yansımaları olduğunu göstermektedir. Bu durum ayrıca akademisyenin diğer çalışma arkadaşlarına karşı kötü niyetli imrenme davranışı beslemediğini ortaya koymaktadır. Literatürde Lieblich (1971: 96) motivasyonel hiyerarşi açısından üniversite öğrencilerinin imrenme davranışlarının akademik başarıda etkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Araştırmada akademisyenlerin çalışma arkadaşlarına imrenmelerinin akademik başarı çabasına sağlamış olduğu katkı bu sonucu desteklemektedir. Feather (1992: 143) öğrenciler üzerindeki araştırmalarında yüksek başarı için imrenme davranışının önemli olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmada akademisyenler açısından da akademik başarı çabası için imrenme davranışının önemli olduğu ortaya koyulmuştur. Ven vd. (2009: 422) iyi niyetli imrenmenin bireyin motivasyonuna pozitif bir katkısı olduğunu vurgulamışlardır. Araştırmada imrenmenin



akademik başarı çabasına olan katkısında motivasyonun da etkili olabileceğini göstermektedir. Mosquera vd. (2010: 846) akademik başarıda iyi bir hayat için imrenmenin olumlu yönlerinin etkili olabileceğini belirtmişlerdir. Araştırmada imrenmenin akademik başarı çabasına olan katkısı bu duruma katkı sağlamaktadır. Ven vd. (2011: 291) bireylerde iyi niyetli imrenme davranışının performansları için önemli olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmada imrenmenin akademik başarı çabasına olan katkısı bu durumu desteklemektedir. Tai vd. (2012: 107) akademisyenlerdeki imrenme davranışlarının onları mükemmel olmaya motive edebileceğini, akademik olarak ilerlemelerine katkı sağlayabileceğini vurgulamışlardır. Araştırmada imrenme davranışının akademik başarı çabasına olan katkısı bu sonucu desteklemektedir.

Akademisyenin kurumuna olan sadakati ile akademik başarı çabası ilişkisinde kıskanma davranışının tamamlayıcı aracı etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuç kurum sadakati ile akademik başarı çabasının birlikteliğinde (sebep-sonuç/bağımlı-bağımsız ilişki açısından) çalışma arkadaşının kıskanmanın etkili olduğunu göstermektedir. Yani akademiye organizasyon sadakati başarı çabasını artırırken kıskançlık da bu sonuca tamamlayıcı bir değişken olarak etki etmiştir. O halde bu durum günümüz akademi ortamında kıskançlık davranışının önemli olduğunu ve bu faaliyet ortamında varlığının kabul edilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Literatürde Feather (1994: 66) öğrencilerin üst düzey başarıda ortalama başarıya oranla daha çok kıskançlık duygusu sergilendiklerini belirtmiştir. Bu durum sadakat ve başarı çabası ilişkisinde diğer çalışanların kıskanılmasının aracı etkiye sahip olmasının başarı düzeylerinin etkili olabileceğini göstermektedir. Crisan (2021: 11) üniversitede grup içi kültürün, örgütsel rekabet gücü stratejilerinin ve örgütsel kargaşanın akademisyenin hem öznel hem de nesnel kariyer başarısını etkilediğini belirtmiştir. Araştırmada kurum sadakatinin akademik başarı çabası üzerinde olan etkisinde kıskançlığın aracı etkisi örgüt kültürü, rekabet ve örgütsel kargaşanın etkili olabileceğini ortaya koymaktadır.

Araştırmada genel olarak akademisyenlerin kurumlarına olan sadakatlerinin akademik başarı çabaları üzerindeki olumlu, kıskanma davranışı üzerinde olumsuz etkileri olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmada kıskançlığın olumsuz sonuçları dikkate alınırken imrenmenin akademik açıdan olumlu olabilecek sonuçlarına vurgu yapılmıştır. Sonuç olarak akademisyenin çalışma arkadaşını kıskanması akademik başarı çabasını düşürürken imrenme davranışı artırmıştır. Araştırmada ayrıca akademisyenin kurum sadakatinin akademik başarı çabası üzerindeki olumlu etkisinde akademisyenlerin çalışma arkadaşlarını kıskanma davranışlarının da olumlu tamamlayıcı görevi olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum akademiye kıskançlık davranışının sadakat ve başarı çabası açısından var olduğunu ortaya koymaktadır. Gelecek araştırmalarda bireylerin çalışma ortamlarına etki edebileceği düşünülen; kaygı, manipülasyon, rekabet ve empati gibi kavramların çalışma ortamları üzerindeki etkileri geliştirilebilecek yeni ölçekler ile önemli katkılar sağlayabilir.

## Kaynakça

- Abbas, M. (2017). The Effect of Organizational Culture and Leadership Style towards Employee Engagement and Their Impact towards Employee Loyalty. *Asian Journal of Technology and Management Research*, 7(2), 1-11.
- Afthanorhan, W. M. A. B. W. (2013). A Comparison of Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and Covariance Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) for Confirmatory Factor Analysis. *International Journal of Engineering Science and Innovative Technology*, 2(5), 198-205.
- Alvesson, M. (2000). Social Identity and the Problem of Loyalty in Knowledge-Intensive Companies. *Journal of Management Studies*, 37(8), 1101-1123.

- Anderson MD, R. (1987). Envy and Jealousy. *Journal of College Student Psychotherapy*, 1(4), 49-82.
- Andiappan M. ve Dufour, L. (2020). Jealousy at Work: A Tripartite Model. *Academy of Management Review*, 45(1), 205-229.
- Aondo, R. M., Ngui, T. ve Okeyo, W. (2020). The Intervening Role of Staff Loyalty on the Relationship Between Transformational Leadership Style and Performance of Chartered Universities in Kenya. *African Journal of Emerging Issues*, 2(9), 51-75.
- Archer, L. (2008). Younger Academics' Constructions of 'Authenticity', 'Success' and Professional Identity. *Studies in Higher Education*, 33(4), pp. 385-403.
- Arqawi, S. M., Al Hila, A. A., Naser, S. S. A. ve Shobaki, M. J. A. (2018a). Beyond the Interactive and Procedural Justice of the Heads from Departments and Their Relationships to Organizational Loyalty from the Point of view of the Faculty Staff. *International Journal of Academic Management Science Research*, 2(10), 1-18.
- Arqawi, S. M., Al Hila A. A., Naser, S. S. A. ve Shobaki M. J. A. (2018b). Interactive Justice as an Approach to Enhance Organizational Loyalty among Faculty Staff At Palestine Technical University-(Kaddorei). *International Journal of Academic Information Systems Research*, 2(9), 17-28.
- Arlı, N. B., Aydemir, M. ve Aral, N. (2018). Self-Esteem, Empathy and Jealousy in The Workplace. *38th International Academic Conference*, (11 June), Prague, 30-34.
- Baron, R. M. ve David, A. K. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L. ve Piotrowski, M. (2002). Personality and Job Performance: Test of the Mediating Effects of Motivation Among Sales Representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 1-9.
- Bedeian, A. G. (1995). Workplace Envy. *Organizational Dynamics*, 23(4), 49-56.
- Belk, R. (2011). Benign Envy. *AMS Review*, 1, 117-134.
- Brooks, A. W., Huang K., Abi-Esber, N., Buell, R. W., Huang, L. ve Hall, B. (2019). Mitigating Malicious Envy: Why Successful Individuals Should Reveal Their Failures. *Journal of Experimental Psychology: General*, 148(4), 667-687.
- Cancian, F. M. (1993), Conflicts Between Activist Research and Academic Success: Participatory Research and Alternative Strategies. *The American Sociologist/Spring*, 92-106.
- Cleary, M., Walter, G., Halcomb, E. ve Lopez, V. (2016). An Examination of Envy and Jealousy in Nursing Academia. *Nurse Researcher*, 23(6), 14-19.
- Cohen, J. (1988), *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, Second (Ed.) Multiple Regression and Correlation Analysis, Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates (407-444 içinde), 2nd ed. (ISBN 0-8058-0283-5), Printed in the United States of America.
- Cohen-Charash, Y. ve Larson, E. C. (2017). An Emotion Divided: Studying Envy is Better Than Studying 'Benign' and 'Malicious' Envy. *Current Directions in Psychological Science*, 26(2), 174-183.

- Cooman, R. D., Gieter, S. D., Pepermans, R., Jegers, M. ve Acker, F. W. (2009). Development and Validation of the Work Effort Scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 25(4), 266-273.
- Covington, M. V. ve Omelich C. L. (1979). It's Best to be Able and Virtuous Too: Student and Teacher Evaluative Responses to Successful Effort. *Journal of Educational Psychology*, 71(5), 688-700.
- Crisan, E. L. (2021). Academics Career Success: The Impact of Organizational Context and Individual Variables. *Rajagiri Management Journal*, 1-15.
- Dearlove, J. (2002). A Continuing Role For Academics: The Governance of UK Universities in the Post-Dearing Era. *Higher Education Quarterly*, 56(3), 257-275.
- Delpriore, D. J., Hill, S. E. ve Buss D. M. (2012). Envy: Functional Specificity and Sex-Differentiated Design Features. *Personality and Individual Differences*, 53, 317-322.
- Dijkstra, T. K. ve Henseler, J. (2015). Consistent Partial Least Squares Path Modeling. *Mis Quarterly*, 39(10), 1-20.
- Ding, D., Lu, H., Song, Y. ve Lu, Q. (2012). Relationship of Servant Leadership and Employee Loyalty: The Mediating Role of Employee Satisfaction. *IBusiness*, 4, 208-215.
- Dogan, K. ve Vecchio, R. P. (2001). Managing Envy and Jealousy in the Workplace. *Compensation & Benefits Review*, 33(2), 57-64.
- Elphinston, R. A., Feeney, J. A. ve Noller, P. (2011). Measuring Romantic Jealousy: Validation Of The Multidimensional Jealousy Scale In Australian Samples. *Australian Journal Of Psychology*, 63, 243-251.
- Errassafi, M., Abbar, H. ve Benabbou, Z. (2019). The Mediating Effect of Internal Integration on the Relationship between Supply Chain Integration and Operational Performance: Evidence from Moroccan Mnuufacturing Companies. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 12(2), 254-273.
- Feather, N. T.(1992). An Attributional and value Analysis of Deservingness in Success and Failure Situations. *British Journal of Social Psychology*, 31, 125-145.
- Feather, N. T. (1994). Attitudes toward High Achievers and Reactions to Their Fall: Theory and Research Concerning Tall Popies. *Advances in Experimental Social Psychology*, 26, 1-73.
- Ferreira, K. ve Botelho, D. (2017). Why Do They Have It and Not I? Envy and Consumption. *Latin America Advances in Consumer Research*, 4, 108-113.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Graaf, G. D. (2011). The Loyalties of Top Public Administrators. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, 21(2), 285-306.
- Greene, J., Stockard, J., Lewis P. ve Richmond, G. (2010). Is the Academic Climate Chilly? The Views of Women Academic Chemists. *Journal of Chemical Education*, 87(4), 381-385.
- Gudeta, T. G. (2018). The Role of Organisational Climate in Determining Academicians Organisational Loyalty. *Journal of Economics, Management and Trade*, 21(11), 1-12.

- Guerrero, L. K., Trost, M. R. ve Yoshimura, S. M. (2005). Romantic Jealousy: Emotions and Communicative Responses. *Personal Relationships*, 12, 233-252.
- Hair, J. F., Ringle, C. M. ve Sardest, M. (2011). PLS-SEM: Indeed A Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-151.
- Hair, J. F., Ringle, C. M. ve Sardest, M. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance. *Long Range Planning*, 46, 1-12.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. ve Ringle, C. M. (2019). When to use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hair, J. F., Sardest, M., Hopkins, L. ve Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Hajdin, M. (2005). Employee Loyalty: An Examination. *Journal of Business Ethics*, 59, 259-280.
- Henseler, J., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135.
- Henseler, J., Hubona, G. ve Ray, P. A. (2016). Using PLS Path Modeling in New Technology Research: Updated Guidelines. *Industrial Management & Data System*, 116(1), 2-20.
- Hamid, M. R. A., Sami, W. ve Sidek, M. H. M. (2017). Discriminant Validity Assessment: Use of Fornell & Larcker Criterion versus HTMT Criterion. *Journal of Physics: Conference Series*, 890, 1-5.
- Hill, S. E., Delpriore, D. J. ve Vaughan, P. W. (2011). The Cognitive Consequences of Envy: Attention, Memory, and Self-Regulatory Depletion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(4), 653-666.
- Hill, S. E. ve Buss, D. M. (2008). The Evolutionary Psychology of Envy, iç. R. H. Smith (Ed.), Series in Affective Science, Envy: Theory and Research, *Oxford University Press*, 60-70.
- Hu, L-T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Ineson, E. M., Benke, E. ve Laszlo, J. (2013). Employee Loyalty in Hungarian Hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 31-39.
- Jaremko, M. E. ve Lindsey, R. (1979). Stress-Coping Abilities of Individuals High and Low in Jealousy. *Psychological Reports*, 44, 547-553.
- Kazmi, S. H. A., Raza, M. ve Ahmed, J. (2020). Impact of Destination Service Quality on Revisit Intention in Tourism. *Journal of Organisational Studies and Innovation*, 7(3), 26-45.
- Kenny, J. (2017). Academic Work and Performativity. *Higher Education*, 74(5), 897-913.
- Khalid, S., Irshad, M. Z. ve Mahmood, B. (2012). Job Satisfaction among Academic Staff: A Comparative Analysis between Public and Private Sector Universities of Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 7(1), 126-136.

- Khoshmaram, M., Zarafshani, K., Alibaygi, A. ve Mirakzadeh, A. (2017). Exploring the Role of Social Capital in Agricultural Entrepreneurial Opportunity Recognition: Application of Smart PLS. *International Journal of Agricultural Management and Development*, 7(4), 395-406.
- Kock, N. ve Hadaya, P. (2018). Minimum Sample Size Estimation in PLS-SEM: The Inverse Square Root and Gamma-Exponential Methods. *Information Systems Journal*, 28, 227-261.
- Koçak, D. (2019). Akademik Kıskançlık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 10(4), 467-479.
- Kristjansson, K. (2016). A Philosophical Critique of Psychological Studies of Emotion: The Example of Jealousy. *Philosophical Explorations*, 19(3), 238-251.
- Lange, J., Paulhus, D. L. ve Crusius, J. (2018). Elucidating the Dark Side of Envy: Distinctive Links of Benign and Malicious Envy With Dark Personalities, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 44(4), 601-614.
- Lange, J., Weidman, A. C. ve Crusius, Jan (2018). The Painful Duality of Envy: Evidence for an Integrative Theory and a Meta-Analysis on the Relation of Envy and Schadenfreude. *Journal of Personality and Social Psychology*, 114(4), 572-598.
- Leahy, R. L. (2020). Cognitive-Behavioral Therapy for Envy. *Cognitive Therapy and Research*, 1-10.
- Lieblich, A. (1971). Antecedents of Envy Reaction. *Journal of Personality Assessment*, 35(1), 92-98.
- Maccann, C., Fogarty, G. J., Zeidner, M. ve Roberts, R. D. (2011). Coping Mediates the Relationship Between Emotional Intelligence (EI) and Academic Achievement. *Contemporary Educational Psychology*, 36, 60-70.
- Mahasneh, M. S. M. ve Yamin, M. A. Y. (2017). Impact of Human Resources Information System on the Organizational Loyalty of Health Organizations Employees in Makkah Region, Saudi Arabia. *The International Journal of Business & Management*, 5(9), 75-84.
- Miceli, M. ve Castelfranchi, C. (2007). The Envious Mind. *Cognition and Emotion*, 21(3), 449-479.
- Mikulincer M., Bizman, A. ve Aizenberg, R. (1989). An Attributional Analysis of Social-Comparison Jealousy. *Motivation and Emotion*, 13(4), 235-258.
- Moore, F. (2007). Work-Life Balance: Contrasting Managers and Workers in an MNC. *Employee Relations*, 29(4), 385-399.
- Mosquera, P. M. R., Parrott, W. G. ve Mendoza, A. H. D. (2010). I Fear Your Envy, I Rejoice in Your Coveting: On the Ambivalent Experience of Being Envidy by Others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(5), 842-854.
- Naus, F., Iterson, A. V. ve Roe, R. (2007). Organizational Cynicism: Extending the Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Model of Employees Responses to Adverse Conditions in the Workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718.
- Parrott, W. G. ve Smith, R. H. (1993). Distinguishing the Experiences of Envy and Jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(6), 906-920.

- Pfeiffer, S. ve Wong, P. T. P. (1989). Multidimensional Jealousy. *Journal Of Social And Personal Relationships*, 6, 181-196.
- Pines, A. ve Aronson, E. (1983). Antecedents, Correlates, and Consequences of Sexual Jealousy. *Journal of Personality*, 51(1), 108-136.
- Poff, D. C. (2004). Challenges to Integrity in University Administration: Bad Faith and Loyal Agency. *Journal of Academic Ethics*, 2, 209-219.
- Polat, Y. B. (2017). Haset, İmrenme ve Kıskançlık Duygu Durumlarının Ayırıştırılması. *Aydın Toplum ve İnsan Dergisi*, 3(2), 29-42.
- Preko, A. ve Adjetey, J. (2013). A Study on the Concept of Employee Loyalty and Engagement on the Performance of Sales Executives of Commercial Banks in Ghana. *International Journal of Business Research and Management*, 4(2), 51-62.
- Razali, N. S. M., Zahari, M. S. M., Ismail, T. A. T. ve Jasim, A. R. (2018). Relationship Between Organizational Culture and Job Loyalty among Five-Star and Four-Star Hotel Employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(15), 14-32.
- Rentzsch, K., Schroder-Abe, M. ve Schutz, A. (2015). Envy Mediates the Relation Between Low Academic Self-Esteem and Hostile Tendencies. *Journal of Research in Personality*, 58, 143-153.
- Richard, J. E., Plimmer, G., Fam, K-S. ve Campbell, C. (2015). Publishing Success of Marketing Academics: Antecedents and Outcomes. *European Journal of Marketing*, 49(1/2), 123-145.
- Ringle, C. M., Silva, D. D. ve Bido, D. (2014). Structural Equation Modeling with the SmartPLS. *Brazilian Journal of Marketing*, 13(2), 56-73.
- Salovey, P. ve Rodin, J. (1984). Some Antecedents and Consequences of Social-Comparison Jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(4), 780-792.
- Schrag, B. (2001). The Moral Significance of Employee Loyalty. *Business Ethics Quarterly*, 11(1), 41-66.
- Silver, M. ve Sabini, J. (1978). The Social Construction of Envy. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 8(3), 313-332.
- Sleimi, M. T. ve Emeagwali, O. L. (2017). Do Employee Attitudes Mediate the Relationship between Strategic Human Resource Management Practices and Organizational Effectiveness? A SEM Based Investigation using Smart-PLS Software. *Business and Economic Horizons*, 13(1), 42-59.
- Smith, R. H, Parrott, W. G., Diener, E., Hoyle, R. H. ve Kim, S. H. (1999). Dispositional Envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(8), 1007-1020.
- Streukens, S. ve Leroi-Werelds, S. (2016). Bootstrapping and PLS-SEM: A Step-by-step Guide to get more out of your Bootstrap Result. *European Management Journal*, 34, 618-632.
- Tai, K., Narayanan, J. ve Mcallister, D. J. (2012). Envy as Pain: Rethinking the Nature of Envy and Its Implications for Employees and Organizations. *The Academy of Management Review*, 37(1), 107-129.

- Tesser, A. ve Collins, J. E. (1988). Emotion in Social Reflection and Comparison Situations: Intuitive, Systematic, and Exploratory Approaches, *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(5), 695-709.
- Thompson, G., Buch, R. ve Glaso, L. (2018). Follower Jealousy at Work: A Test of Vecchio's Model of Antecedents and Consequences of Jealousy. *The Journal of Psychology*, 152(1), 60-74.
- Timmermans, J. A. ve Sutherland, K. (2020). Wise Academic Development: Learning from the 'failure' Experiences of Retired Academic Developers. *International Journal for Academic Development*, 25(1), 43-57.
- Titelman, P. (1981). A Phenomenological Comparison Between Envy and Jealousy. *Journal of Phenomenological Psychology*, 189-204.
- Vecchio, R. P. (2000). Negative Emotion in the Workplace: Employee Jealousy and Envy. *International Journal of Stress Management*, 7(3), 161-179.
- Ven, N. V. D., Zeelenberg, M. ve Pieters, R. (2009). Leveling Up and Down: The Experiences of Benign and Malicious Envy. *Emotion*, 9(3), 419-429.
- Ven, N. V. D., Zeelenberg, M. ve Pieters, R. (2011). Why Envy Outperforms Admiration. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(6), 784-795.
- Ven, N. V. D., Zeelenberg, M. ve Pieters, R. (2012). Appraisal Patterns of Envy and Related Emotions. *Motivation and Emotion*, 36, 195-204.
- Wan, H. L. (2002). Employee Loyalty at the Workplace: The Impact of Japanese Style of Human Resource Management. *International Journal of Applied HRM*, 3(1), 1-17.
- Wroge, D. (2008). Whistleblowers: Loyal Corporate Employee or Disloyal Employee? *Communication and Theater Association of Minnesota Journal*, 35(1), 1-14.
- Yalcın, S. ve Yalcın, S. A.(2017). Difficulties Encountered by Academicians in Academic Research Processes in Universities. *Journal of Education and Practice*, 8(6), 143-153.
- Yılmaz, V. ve Kınaş, Y. (2020). Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesiyle Bir Elektrik Dağıtım Şirketinin Hizmet Kalitesinin Araştırılması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(12), 437-456.
- York, T. T., Gibson, C. ve Rankin, S. (2015). Defining and Measuring Academic Success. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 20(5), 1-20.
- Zhao, X., Lync, J. G. ve Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206.