



Makale Türü/Article Type: Araştırma/Research

Atıf/Citation: Özdemir, S. & Erdem, R. (2020). Akademinin yeşil gözlü canavarı: kıskançlığın nedenleri ve sonuçları üzerine fenomenolojik bir çalışma. *Nitel Sosyal Bilimler*, 2(1), 19-39

Akademinin Yeşil Gözlü Canavarı: Kıskançlığın Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Fenomenolojik Bir Çalışma*

^aSeyhan Özdemir¹, ^bRamazan Erdem

^aArş. Gör. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Türkiye


^bProf. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Türkiye

Öz

Bu çalışmada, akademisyenlerin gözlem ve deneyimlerinden yararlanarak; akademik örgütlerde kıskançlığın nedenleri ve sonuçlarının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla çalışmada nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji yaklaşımı kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcılarını belirlemek için amaçlı örneklem yöntemlerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme tekniği kullanılmıştır. Katılımcıların görüşlerini elde etmek için yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplam 20 akademisyenle derinlemesine görüşme yapılmıştır. Görüşmeler yorumlayıcı fenomenolojik yaklaşım kullanılarak kodlanmıştır. Çalışma sonucunda, görüşülen akademisyenlerin algı ve tecrübelerinden yararlanılarak; kıskançlığın nedenleri ve sonuçları tespit edilmiştir. Akademisyenler arasında özellikle akademik terfi, başkalarının yükselmesini istememe, unvan kavgaları ve kadro alamama gibi konular çerçevesinde kıskançlığın yaygın olduğu görülmüştür. Bunun sonucu olarak, kıskanan kişilerin mutsuz ve huzursuz olduğu, bu kişilerin performans ve verimin düştüğü hatta bu kişilerin işten ayrılması gibi olumsuz sonuçlara (performans, verim düşüklüğü ve işten ayrılma) ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, yöneticilerin kıskançlığı tetikleyici unsurları ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapması, akademik örgütlerde kıskançlığın önlenmesine yönelik girişimlerin planlanması ve bu konuyla ilişkili farklı kurumlarda benzer çalışmaların yapılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: akademik kıskançlık, akademisyen, fenomenolojik, nitel

*Çalışma birinci yazarın doktora tezinden uyarlanmıştır. The study was adapted from the first author's PhD thesis.

¹**Sorumlu Yazar/Corresponding Author:**  Seyhan Özdemir, Süleyman Demirel Üniversitesi, seyhanozdemir@sdu.edu.tr, Türkiye

Academia's Green-Eyed Monster: A Phenomenological Study on the Causes and Consequences of Jealousy

Extended Summary

Jealousy is defined as the strong emotion in which a person covets an object or fact owned by others, or feels a protective exclusivity over one's own advantages or belongings (Schoeck, 1969). As Shakespeare put it, jealousy is a "green-eyed monster". Although called by different names, the feeling of jealousy can be experienced in all areas of life, periods of time and every culture. Vecchio (1995) defined workplace jealousy as the unity of thoughts, emotions and behaviors that result from seeing oneself in a lower or inadequate position, as a result of a social comparison related to work. Employee jealousy can be expressed as the pattern of emotions, thoughts and behaviors that result from loss of self-esteem and / or results divergent from those the expected to achieve. Jealousy in academic organizations is especially pertinent given that universities, theoretically, aim to undertake the task of generating, teaching and disseminating impartial and accurate information. The purpose of this exploratory phenomenon is to reveal both the causes and consequences of jealousy behavior in academic organizations.

A qualitative approach of semi-structured interviews was used in order to analyze the phenomenon of "jealousy. 23 academics from a state university in Turkey, of different titles and faculties, to ensure diversity, were selected. Participants were determined using the maximum diversity sampling method, from purposeful sampling methods. Data was collected via a semi-structured interview form, with questions including: "What is the first thing that comes to mind when jealousy is mentioned in the academic environment? Have you observed jealousy in academic settings? How does jealousy manifest itself?" The Interpretive Phenomenological Analysis (IPA), described as subjective, inductive and interrogative (Smith et al., 2009), was then used to interpret the data. The face-to-face interviews were transcribed and analyzed, using the Maxqda 18 Pro Analytics program.

The findings were able to shed some light on the causes and consequences of jealousy in academic organizations. Within the causes of jealousy, we can observe individual issue, such as exclusion, injustice, dislike, communication problems, loneliness / being left alone, being very popular, good social relations, comparison, contention, recognition / popularity, preference, and individual success. Organizational reasons, including academic promotion, academic incentives, lesson hours, administrative tasks, lectures, student quality, publication quality, status, envy of the work done, narrow space of study, and studying the same subject were also revealed.

At an individual level of consequences unhappiness and uneasiness are observed, where both the envious and the envied are harmed. Nine sub-themes of external consequences at this level were generated: discrimination, physical attack, blocking, intimidation, abstraction, psychosomatic, communication problem, behavior change and burnout. Regarding the consequences of organizational jealousy, four sub-themes were generated:

organizational structure, organization's functioning, performance and efficiency, and stakeholder results. Finally, the consequences out of the organization are discussed under two sub-themes: reflection on society and familial problems.

Making use of the perceptions and experiences of the academics interviewed; the causes and consequences of jealousy were discussed, revealing that jealousy was common amongst academics, especially in terms of academic promotion, not wanting others to excel, fights over titles and not reaching tenure position. Those who experienced jealousy consequentially became restless and unhappy; their performance and efficiency decreased; and some even left work. In line with the findings obtained, it is recommended that administrators work to eliminate the elements that trigger jealousy and plan initiatives to prevent jealousy in academic organizations. We suggest researchers to carry out similar studies in different institutions related to this phenomenon.

Keywords: jealousy, academic jealousy, academician, phenomenological, qualitative

Giriş

Literatür incelendiğinde, kıskançlık, kişinin sahip olmak istediği ancak başkaları tarafından sahip olunmuş bir nesne ya da olguya karşı hissettiği güçlü duygu olarak tanımlanmaktadır (Schoeck,1969). Kıskançlık, insan olmanın temelinde olan, hoşça gitmeyen ve aynı zamanda yıkıcı sonuçları olan bir histir. Shakespeare'in deyimiyile kıskançlık "yeşil gözlü bir canavar"dır. Farklı isimlerle adlandırılrsa da, kıskançlık duygusu her kültürde yer aldığı gibi, her insan hayatının farklı dönemlerinde, farklı alanlarda bu duyguyu deneyimleyebilir. Günlük hayatımızda, bazen kısa süreli bazen uzun süreli olmak üzere kıskançlık kendini açıkça gösterebilir ya da su yüzüne çıkmamış olarak yaşanabilir.

Vecchio'e (1995) işyeri kıskançlığını, kişinin iş ile alakalı bir sosyal kıyaslamamanın sonucu olarak kendini daha aşağı ya da yetersiz bir pozisyonda görmesi sonucu ortaya çıkan düşünceler, duygular ve davranışlar bütünlüğü olarak tanımlamıştır. Çalışan kıskançlığı, bir çalışanın işyeri ilişkisiyle ilgili özsaygısını ve/veya bu ilişki ile ilgili elde ettiği veya etmeyi beklediği sonuçları kaybetmesinden kaynaklanan duygu, düşünce ve davranışlar kalıbı olarak ifade edilebilir. Bu kaybetme ya da sadece kaybetme tehdidi algısı bir rakip algısını da beraberinde getirir. Rakip olarak kabul edilen kişi, kıskançlık duyan çalışanın özsaygısını azaltma ya da değer verilen ilişkiyi sarsma potansiyeline sahiptir. Çalışan kıskançlığının önemli bir özelliği gerçek ya da hayali tehdit yönüdür. Kıskançlık kavramı, tehdit içeren bir olay olarak değerlendirilmiştir. Bu tehdit algısı, işyeri kıskançlığının bir tür stres reaksiyonu olma özelliğini de ortaya koymaktadır. Örgütler açısından kıskançlık duygusunun ortaya çıkması için, kıskançlık hisseden çalışan, rakip ve kıymet atfedilen hedef kişi ya da fayda olmak üzere üç katılımcıya ihtiyaç olduğu belirtilmektedir (Vecchio, 2000; 2005).

Akademik örgütlerde kıskançlık, üniversiteler gibi tarafsız ve doğru bilginin üretilmesi, öğretilmesi ve yayılması görevini üstlenmiş bir örgütte özellikle üzerinde durulması gereken ve oldukça önemli bir konudur. Kıskançlığa zemin hazırlayan konuların fazlalığı (rekabet, hırs, kariyer, yükselme, kıyas, bireysellik, hiyerarşi vb.) akademik örgütler için bu konunun ne kadar ciddi olduğunu göstermektedir.

Kıskançlık, insan olmanın temelinde olan, hoşça gitmeyen ve aynı zamanda yıkıcı sonuçları olan bir histir. Kıskançlık özel hayatta olduğu gibi, iş hayatında da sıkça karşılaşılan bir duygudur. Yaklaşık yirmi yıl önce örgütsel davranış literatürüne girmesine rağmen halen yeteri kadar çalışılmamış ve derinlemesine incelenmemiştir. Bu çalışma yazındaki boşluğu dolmak için nitel yöntem aracılığıyla, akademik örgütlerde yaşanan kıskançlık olaylarını geniş perspektiften incelemektedir.

Yöntem

Keşfedici nitelikte olan bu fenomenolojik araştırmanın amacı, akademisyenler arasında sergilenen akademik örgütlerde kıskançlık davranışının nedenlerini ve sonuçlarına dair yaşanmış deneyimlerindeki anlamın özünü açıkça ortaya koymaktır. Sosyal yapılandırmacılık perspektifini kullanarak akademisyenlerin hatıraları, başlarından geçen deneyimleri ve gözlemleri odak noktasını oluşturmuştur. Akademik

örgütlerde kıskançlık davranışını gözlemleyen, deneyimleyen, sergileyen ya da bu davranışa maruz kalmış akademisyenlerin katılımlarıyla alana önemli bir katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Araştırma Deseni

Bu çalışmada, nitel yaklaşım benimsenmiştir. Bu amaçla çalışmada “kıskançlık” fenomeninin derinlemesine incelenmesi için nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji deseni ile farkında olunan ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olunmayan olgulara odaklanması amaçlanmaktadır (Creswell, 2016). Olgular yaşadığımız dünyada olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar ve durumlar gibi çeşitli biçimlerde karşımıza çıkabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Nitel araştırmanın konusunu oluşturan olgu ya da olay, içinde buldukları doğal ortamda gelişmektedir (Patton, 2014). Bu çalışmada “kıskançlık” fenomen olarak ele alınmış, bu fenomenle ilgili birbirinden farklı deneyimlerin ortaklıkları üzerinden bir açıklamaya varmak hedeflenmiştir. Çalışma kapsamında “akademik örgütlerde kıskançlık” olgusunun derinlemesine irdelenmesi hedeflenmiştir. Psikolojik bir kavram olan bu fenomenin nedenleri ve sonuçları üzerine odaklanılmıştır. Akademisyenlerin kıskançlıkla ilgili elde ettikleri deneyimleri ve tecrübeleri bu çalışmaya yön vermektedir.

Çalışma Grubu

Kıskançlık, çok genel ve herkesin algı ve deneyimlerinin olabileceği bir fenomen olduğu için öğretim elamanları arasından farklı görüşlere ve özelliklere sahip olanlara ulaşmaya çalışılmıştır. Çeşitliliği sağlayabilmek için, araştırmada farklı unvan ve fakülte'deki akademisyenler seçilmiştir. Böylece kıskançlığı farklı algılayan, anlamlandıran veya deneyimleyen akademisyenlerin perspektifi oldukça geniş bir yelpaze imkânı sunmuştur. Bu çalışmada kıskançlık deneyimini zengin biçimde aktarabileceği düşünülen, bir devlet üniversitesinden 20 akademisyen amaçlı olarak seçilmiştir. Katılımcıların unvan dağılımları; “Prof. Dr.(6)”, “Doç. Dr.(4)” “Dr. Öğr. Üyesi(4)”, “Arş. Gör.(3)” ve “Öğr. Gör(3)” şeklindedir. Katılımcılar (K1, K2, K3.....) şeklinde isimler verilmiştir. Katılımcılar arasında 9 kadın, 11 erkek akademisyen bulunmaktadır. Katılımcılar amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile çalışmaya taraf olabilecek bireylerin tüm farklı durumları yansıtmaları amaçlanmıştır (Punch, 2006)

Verilerin Toplanması

Çalışmada, veri toplamak için nitel araştırma tekniklerinden biri olan görüşme tekniği kullanılmıştır. Buna yönelik olarak yarı yapılandırılmış görüşme formundan yararlanılmıştır. Görüşme formunda “Akademik ortamda kıskançlık denildiğinde aklınıza gelen ilk şey nedir?, Kıskançlık nasıl ortaya çıkmaktadır?, Akademik ortamlarda kıskançlık gözlemleniyor mu?, Kıskançlık kendini nasıl gösterir? ve Kıskançlık yaşandığını nasıl anlarsınız?” şeklinde sorulara yer verilmiştir. Katılımcıları çalışma ofislerinde ziyaret edilerek görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ortalama 45 dakika sürmüştür. Katılımcıların izni alınarak görüşmeler ses kayıt cihazı kullanılarak kaydedilmiştir. Veri doygunluğuna kanaat getirildikten

sonra görüşme sonlandırılmıştır. Çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulu'nun izni alınmıştır (19.03.2018 tarih ve 87432956/050.99 referans numarası-ekte verilmiştir).

Verilerin Analizi

Öncelikle yüz yüze görüşme kayıtlarına ilişkin çözümleme yapılarak görüşmeler yazılı doküman haline getirilmiştir. Elde edilen ham veriler Maxqda 18 Pro Analytics programı kullanılarak çözümlenmiştir. Maxqda 18 Pro Analytics programı verileri organize etmeye karşılaştırma yapmaya ve analiz etmeye yardımcı olan bir programdır. Bu çalışmanın verilerinin yorumlanmasında Yorumlayıcı Fenomenolojik Analiz (YFA) yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem öznel, tümevarımsal ve sorgulayıcı olarak ifade edilmektedir (Smith vd., 2009). Katılımcılarla yapılan görüşmelerle alınan cevaplar sonrasında kodlar oluşturulmuştur. Kodlardan hareketle kategoriler meydana gelmiştir. Her bir kod kendine uygun kategori içerisine aktarılmıştır. Kategorilerin ise benzerlikleri ve zıtlıkları göz önünde bulundurularak ortaya çıkan temaların altında yerlerini almıştır.

Bulgular ve Yorumlar

Analiz sonucunda elde edilen ifadeler aşağıda sunulmuştur. Bu kısımda iki üst tema yer almaktadır. Kıskançlığın Nedenlerine İlişkin Bulgular ve Kıskançlığın Sonuçlarına İlişkin Bulgular yer almaktadır.

Kıskançlığın Nedenlerine İlişkin Bulgular

Bu üst tema altında dört tema yer almaktadır. Bunlar; bireysel, örgütsel, yönetici kaynaklı ve diğer nedenlerdir.

Bireysel Nedenler

Kıskançlığın nedenleri içerisinde bireysel bazı konular yer almaktadır. Bunlar arasında, dışlanma, haksızlık, beğenilmeme, iletişim bozukluğu, yalnız kalma/bırakılma, çok sevilme, sosyal ilişkilerin iyi olması, kıyaslama, çekişme, karşılaştırma yapmak, tanınır olma/popüler olma, göz önünde olma, tercih edilme, bireysel başarı gösterme, hedeflerin ortak olması, maddi olmayan sebepler gibi konular yer almaktadır.

Grubun, arkadaşı hak etmediğini düşünüyorum tabi. Bu fakülte içerisindeki ya da üniversite içerisindeki **gruplaşmalar**, beraber yemeğe gitmeler, sosyal faaliyetler de bulunmalar, bir grup insanların bunun **dışında kalması**, bırakılan kişi açısından da kıskançlığa sebep olabilen önemli unsurlardan bir tanesi olduğunu düşünüyorum. (K13, Doç. Dr., Sağ. Bil.).

K1 yapılan işin beğenilmemesinin de bir kıskançlık nedeni olabileceği ifade etmiştir. “Kıskanmak her zaman ulaşamayacağı bir şeyi kıskanmak değildir. Etrafındaki insanların yaptıklarını **beğenmemek** de aslında bir **kıskançlıktır**.”

Sosyal kıskançlık nedenleriyle ilgili birçok katılımcı sevilme ve ilişkilerinin iyi olması üzerinde durmuştur:

İyi hoca olma, etkileme, **sevilen olma, sayılan olmak, alanında tanınmış** bir adam olmak gibi şeyler maddi olmayan kıskançlık sebepleri olabilir. (K12, Prof. Dr., Sos. Bil.).

Kendini sürekli başkalarıyla kıyaslama ve karşılaştırma da bir diğer kıskançlık nedeni olarak göze çarpmaktadır. Aşağıda bazı öğretim elemanlarının ifadeleri verilmiştir:

Ama çevrenizde uzun yıllar bekleyip kadro alamayan insanlar olduğunda, buna rağmen hemen süreçlerini gerçekleştirip o kadar insan beklerken önceliğin başka insanlara geldiğini filan görürseniz ya da kendiniz buna maruz kalırsanız. Bu sefer ister istemez kıskançlık düşüncesine girersiniz. (K14, Arş. Gör., Sos. Bil.).

Ön planda olma isteği, göz önünde olma, popülerlik de kıskançlık nedeni olabilmektedir. Bununla ilgili aşağıda bazı akademisyenlerin ifadeleri verilmiştir:

En gözde çalışmasını yapan sessiz sakindir. Etliye sütlüye karışmaz, kimisi çok **ön plana çıkmayı** sever, görünmeyi sever. İşte bütün işleri ben yaptım ettim havasındadır. Kimisi öyle olduğu için diğerleri ona kıskançlık duyar. (K14, Arş. Gör., Sos. Bil.).

Akademide kaliteli yayın yapma, başarılı olma, yükselmelerin olması diğer kişiler tarafından kıskanılmaktadır. Aşağıda bazı öğretim elemanlarının ifadeleri verilmiştir:

İnsanların bir birinin **yükselmesine**, akademik anlamda **daha başarılı** olmasını çekememezlik durumu söz konusu. (K10, Arş. Gör., Sağ. Bil.).

Sonuç olarak, sosyal kıskançlık nedenleri arasında katılımcılar çok sevilme veya sosyal ilişkilerin iyi olması gibi nedenleri belirtmişlerdir. Katılımcı görüşlerine göre akademik ortamlarda bir akademisyenin diğer akademisyenlerle sosyal ilişkilerinin iyi olması veya çok sevilmesi önemli bir kıskançlık sebebi olabilmektedir.

Ekonomik nedenlere dair birçok katılımcının ifadesiyle kıskançlığın nedenleri arasında, maddi imkânlar/durumlar, ekonomik durumlar, ikinci öğretim ücreti, akademik teşvik ve fazla para kazanması kıskançlık nedenleri olarak ifade edilmiştir:

Sebeplerinden biri zaten **akademik teşvik**, kariyer, **ders ücreti**, ders saati... Bunların hepsi kıskançlığın temelini oluşturuyor bence. (K15, Öğr. Gör., Fen Bil.).

Katılımcıların ifadelerine göre öğretim elemanlarının maddi durumunun iyi olması, akademik teşvikten yüksek puan alması, ders sayısının fazla olması, projelerinin çok olması, baktığı hasta sayısının çok olması kıskançlık nedenleri olabilmektedir.

Psikolojik nedenlere dair kıskançlığın nedenleri arasında, tembellik, özgüven düşüklüğü, yetersiz görülme, ezilmişlik, horlanmışlık, kişilik bozukluğu, değer eksikliği/kaybı, ego, doyumsuzluk, aşağılık hissi, aşırı özgüven, yaratılış/mizacında olması, vesveselerin/kuruntuların olması, aşırı rekabet halinde olma gibi konular yer almaktadır.

Psikolojik nedenlere eksiklik, ezilmişlik, horlanmışlık özellikleri eklenebilir.

Kıskançlık duygusunu belki de besleyen, önce dediğim, belki de **ezilmişlik**, belki de **horlanmışlık**, belki o aşamalara çok zor **ezile ezile gelmiş** olmanın verdiği birtakım duygularla o kıskançlığı besliyor. (K1, Prof. Dr., Sağ. Bil.).

Kıskançlığın psikolojik nedenleri arasında bir diğer başlık, egodur. Aşağıda bazı öğretim elemanlarının ifadeleri verilmiştir:

Yani **egosu yüksek** olduğu için, sürekli kendisinin ön plana çıkmasını ve kendisinin en üst olmasını isteyen insan, diğerinin iyi özelliklerinin olmasını kıskanıyor. (K16, Öğr. Gör., Sağ. Bil.).

Sonuç olarak, yetersiz görülme, ezilmişlik, horlanmışlık, değer eksikliği/kaybı, ego, doyumsuzluk, aşağılık hissi gibi psikolojik nedenler sayılabilir. Örneğin değer eksikliği sendromunda kişi ‘ben eksikim, yapamadım, erişemedim’ derken ‘karşı tarafta da yapamazsın, başaramamasına’ dönüşen bir kıskançlık ortaya çıkabilmektedir.

Örgütsel Nedenler

Örgütsel nedenler arasında akademik yükselme, akademik teşvikler, ders saatleri, idari görevler, ders anlatımı, öğrenci kalitesi, kaliteli yayınlar, statü, yapılan işin kıskanılması, çalışılan alanın dar olması, aynı konuyu çalışma gibi konular yer almaktadır. Temaya ilişkin katılımcı görüşleri aşağıda verilmektedir:

Akademik manada daha çok insanlar akademik unvan bazında kıskanıyor. Yani akademik olarak **yükselmesini** insanlar birbirini istemiyor yani, benim gördüğüm kadarıyla. (K10, Arş. Gör., Sağ. Bil.)

Akademik teşvik, akademisyenlerin yaptıkları çalışmalara göre yıllık akademik puanı hesaplanmasıdır. Akademik teşvik ödeneği adı altında aldıkları puanlara göre akademisyenlere ödeme yapılmaktadır. Alınan akademik teşvik puanları akademisyenler arasında kıskançlığa sebep olabilmektedir. Temaya yönelik bazı akademisyen görüşleri aşağıda verilmiştir:

Akademik teşvikin bu konuda yani bizim parasal olarak bize faydasının olmasına rağmen **kıskançlık** noktasını daha da körüklediğini düşünüyorum. (K15, Öğr. Gör., Fen Bil.)

Yönetici Kaynaklı Nedenler

Yönetici kaynaklı nedenler arasında, yönetici kaynaklı, güce yakın olma, adaletsiz yönetim/ adalet algısının düşüklüğü gibi konular yer almaktadır.

Yönetici kaynaklı nedenler arasındaki kavramlardan biri yönetici kaynaklı kıskançlıklardır. Yöneticinin çalışanlar arasında yaptığı ayrımcılık, kayırmacılık, eşitsizlik gibi durumların çalışanlar arasında gruplaşmaya neden olması, bunun da kıskançlığı körüklemesi söz konusudur. İlgili katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıda sunulmaktadır:

Yani **üst yönetim** sürekli sadece bir tarafa yatkınlık gösteriyor, bir kesimin fikrini kabul ediyor, diğer kesimi hiç dinlemiyorsa, dolayısıyla bu da olumsuz bir durum. Yani dolayısıyla bu kayırmacılığın önüne falan geçmesi gerekiyor yöneticinin, o şekil söyleyebilirim.” (K17, Dr. Öğr. Üyesi, Sos. Bil.)

Sonuç olarak, yönetici kaynaklı kıskançlık nedenleri arasında adil bir yönetimin olmaması, liyakatsizlik ve güce yakın olma sayılmıştır. Yöneticinin belli bir gurubu tutması ve sürekli tuttuğu gruba karşı yakın olması diğer akademisyenlerin onları kıskanmasına neden olabilmektedir.

Diğer Nedenler

Diğer nedenler arasında, ideolojik farklılıklar ve oryantal kültür/kültürden kaynaklı konular yer almaktadır. Aşağıda katılımcı ifadeleri sunulmuştur:

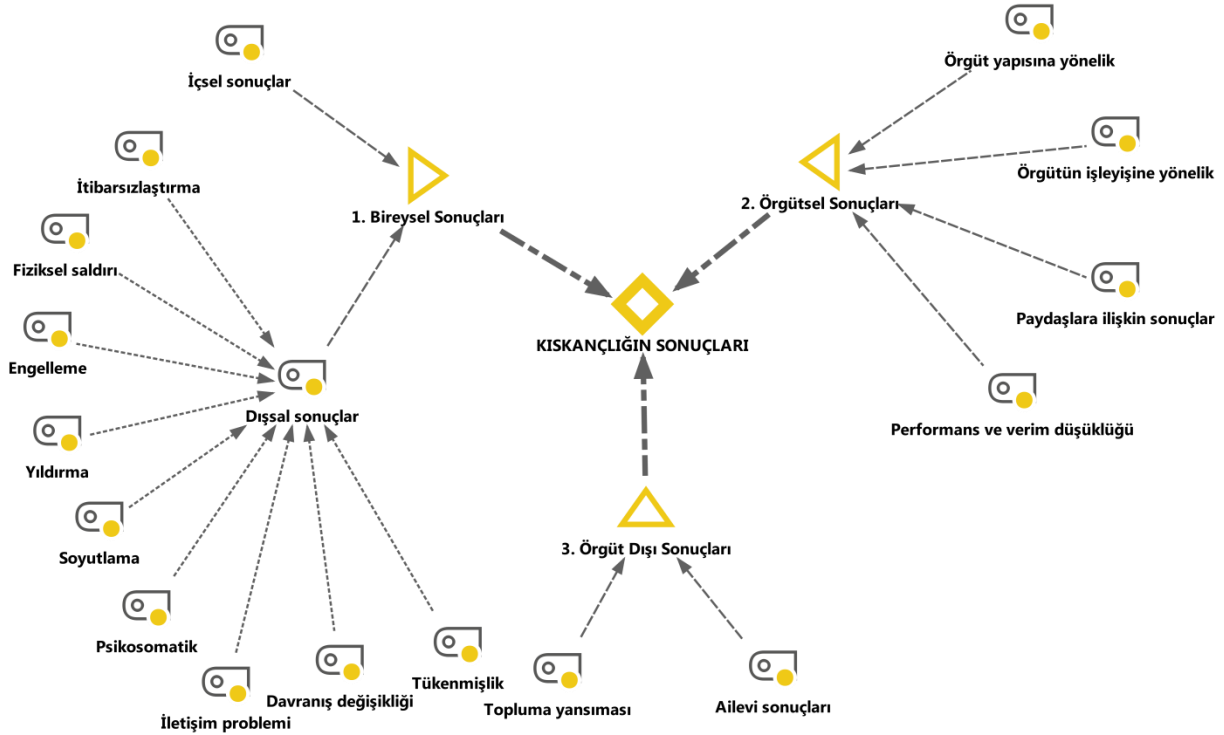
Bir yerlere çalışarak ya da tırmalayarak değil de **ahbap çavuş ilişkisiyle**, belirli bir siyasiye yakın eleman olarak, bir cemaatin yakın elemanı olarak, bir partinin elemanı olarak bir yerlere gelen kişiler başarıyı hak ederek gelmediklerinden, liyakatle gelmediklerinden başkalarını kıskanır. (K2, Prof. Dr., Sağ. Bil.)

O zamanki rektör yardımcısı ‘**o bizden değil** o gitmesin’ deyip rektörlükten izin çıkartmamıştı. Burada gruplaşma, ayrımcılık yani hizipleşme yapıyorlardı. (K12, Prof. Dr., Sos. Bil.)

Sonuç itibarıyla bireysel, örgütsel ve yönetici kaynaklı kıskançlığın haricinde bir de ideolojik ve kültürden kaynaklı kıskançlıklar da mevcuttur. Aynı görüş, aynı düşünce, aynı cemaat, aynı parti gibi nedenlerden dolayı bazı insanlara ayrıcalıklar tanınması ideolojik farklılıklardan kaynaklı kıskançlıklara neden olabilmektedir.

Kıskançlığın Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Bu başlık altında kıskançlığın bireysel, örgütsel ve örgüt dışı sonuçları üç tema altında toplanmıştır.



Şekil 1. Kıskançlığın Sonuçlarına İlişkin

Bireysel Sonuçları

Bireysel sonuçları içsel ve dışsal olmak üzere iki tema altında ele alınmıştır.

Bireysel sonuçları açısından *içsel sonuçlar*, mutsuzluk ve huzursuzluk halidir. Burada hem kıskanana hem de kiskanılana zarar verilmektedir. Bu konuya dair katılımcıların çoğu fikir beyan etmiştir ve katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

Yani o kişi zamanla **mutsuz** hale gelir. Onun **mutsuz** olması, işte onunla beraber diğer insanların da **mutsuz** olması toplumda ya da işte bu fakültede olsun, üniversitede olsun, çalıştığı ortamda huzursuzluğa sebep olur. (K4, Prof. Dr., Fen Bil.).

Sonuç itibarıyla, kıskançlığın içsel sonuçları arasında huzursuzluk veya mutsuzluk gibi konular yer almaktadır.

Dışsal sonuçları açısından, itibarsızlaştırma, fiziksel saldırı, engelleme, yıldırma, soyutlama, psikosomatik, iletişim problemi, davranış değişikliği ve tükenmişlik olmak üzere dokuz alt tema altında toplanmıştır.

İtibarsızlaştırma; olumsuz duygular çıkması, iftira atma, dedikodu, asılsız suçlama, rencide etme, kötüleme, açık arama, aşağılama, karalama yapma, arkadan iş çevirme gibi konulardan oluşur. Katılımcılar ifadelerini aşağıda belirtmişlerdir:

Kıskançlık beraberinde tiksinti, **düşmanlık**, **intikam** duygusunu getirir, o kişiyi engellemeye dair her türlü davranışı beraberinde getirdiğini düşünüyorum. Kıskançlıkla beraber, taciz de yaşadım, mobing de yaşadım. İntikam duygusunun yönelik birtakım davranışlar yaşadım. (K11, Öğr. Gör., Sos. Bil.).

İftira atma da kıskançlık açısından kıskançlığın dışsal sonuçlarından itibarsızlaştırmaya ait bir konudur. İftira atma, bir kimseye gerçek olmayan bir suç atmaktır. İftira atmaya ilişkin katılımcı ifadelerinden bazıları aşağıdadır:

Bir süre sonra isimsiz imzasız dilekçeler gelmeye başladı şeye, sağlık müdürlüğü üzerinden devlet hastanesi başhekimliğine. Soruşturmayı yapıyorsunuz, bakıyorsunuz yani abuk sabuk **iftiralar**, **suç atmalar filan**. (K2, Prof. Dr., Sağ. Bil.).

İtibarsızlaştırmaya dair anlatılanlar arasında kötüleme ve aşağılama da kıskançlığın dışsal sonuçları arasında yer almaktadır. K5'in bu yöndeki görüşleri aşağıda verilmektedir:

İşte o kişinin grubundaki öğrencilerin projesini olabildiğince **aşağılayıp**, **değersizleştirip**, olabildiğince **kötüleyip**, hiçbir iyi yanını görmeyip, bu hocaya karşı olan **kinini** o öğrenci üzerinden kusmak. (K5, Doç. Dr., Fen Bil.).

Bir başka verilen dışsal sonuçlardan biri olan itibarsızlaştırma ile ilgili, karalama yapma, arkadan iş çevirme ve arkadan konuşma halidir. Bu konuya dair katılımcıların ifadeleri:

Sizin **arkanızdan iş çeviriyorlar**, sizin başınızı belaya sokmaya çalışıyorlar. Bu neden olur, kıskançlıktan olur, kıskançlığın ortaya çıkarmış olduğu sonuçlardan bir tanesi de, bu yaşadıklarımın bir tanesi bu. (K2, Prof. Dr., Sağ. Bil.).

Kıskançlığın dışsal sonuçlarından biri de *fiziksel saldırıdır*. Fiziksel saldırı; intikam/ öç/kin, saldırı, kavgaların olması, çatışmaların olması, sağlığa zarar verme, ölüm, karşıya zarar verme gibi konulardan oluşur.

Hocalar arasındaki **kavga**, **dövüş**, **fiziksel şiddete** kadar varan durumlar yaşadık meselâ biz burada. (K4, Prof. Dr., Fen Bil.).

Bir başka dışsal sonuçlardan biri olan fiziksel saldırıyla ilgili, sağlığa zarar vermesi halidir. Bu konuya dair katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

...evet, oldu tabii oluyor yani. Yani bunlar **insan sağlığına zarar** verecek düzeye bile gelebiliyor. Ben kendim şahsi olarak **mide kanaması geçirdim**. (K5, Doç. Dr., Fen Bil.).

Kıskançlığın dışsal sonuçlarından biri de *engellemedir*. Engelleme; bilgi/veri hırsızlığı/intihal, bilgi gizleme/saklama, verinin çalınması, başarıyı engelleme, çalışmalara engel olma, yükselmesini istememe, angarya işler yaptırma, çelme takma, aşağıya çekme, engel olma gibi konulardan oluşur.

Bilgi/veri hırsızlığı da diğer bir konu olarak belirtilmiştir. K13 görüşlerinde veri çalmaya değinmiştir:

...bir asistan arkadaşın **tez verileri çalınmıştı**... Ben mesela o zamanında bunun bir **kıskançlık**, kimin yaptığını tahmin ediyoruz ama delil de olmadığı için kanıtlanamadı. (K13, Doç. Dr., Sağ. Bil.).

Engellemeye dair anlatılanlar arasında çalışmalara, yükselmelere ve başarılarla engel olma gibi faaliyetler yer almaktadır. Akademisyenler karşı tarafı kışkırttığına karşı tarafa zarar verebilmek için önüne engeller koyabilmektedir. Bununla ilgili katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

... fiziki olarak daha güzel birisi. Yani ondan dolayı ona **en zor işleri vermeye** çalışıyor. Ondan sonra ona sürekli **angarya** işlerle uğraştırarak, kendi çalışmalarını sağlayarak, kendi çalışmasını yapmasını **engelliyor**. (K5, Doç. Dr., Fen Bil.).

Bir başka dışsal sonuçlardan biri olan *engelleme* ile ilgili, zor duruma düşürme, kuyusunu kazma, çelme takma ve aşağıya çekme halidir. Bu konuya dair katılımcıların ifadeleri aşağıda verilmiştir:

Kışkırdığı hocanın, önüne engel olmak **çelme takmak** için gidiyor BİMER'e CİMER'e şikâyet ediyor. (K4, Prof. Dr., Fen Bil.).

Sonuç olarak, kıskançlığın dışsal sonuçlarından biri olan engelleme ile ilgili bazı katılımcılar başarıyı engelleme, çalışmalara engel olma, yükselmesini istememe gibi konuları bildirmişlerdir.

Kıskançlığın dışsal sonuçlarından biri de *yıldırma*dır. Yıldırma; saygınlığı azaltma, önemsizleştirme, itibarsızlaştırma, değersizleştirme, mobing uygulama gibi konulardan oluşur.

Yıldırma dair anlatılanlar arasında önemsizleştirme, itibarsızlaştırma ve değersizleştirme davranışı yer almaktadır. Katılımcılar konuyla ilgili görüşlerini şu şekilde belirtmişlerdir:

Sen spordan ne anlarsın, sen spor biliyor musun ki, nereden geldin başımıza gibi, bunu yüzüme söyleyenler oldu. Odasına çağırıp yüzüme söyleyenler oldu. (K11, Öğr. Gör., Sos. Bil.).

Yıldırma diğer bahsedilen konulardandır. Mobing kıskançlığın sonuçlarından en fazla görülendir ve çoğu akademisyen bu konuya dair fikir beyan etmiştir. Bununla ilgili katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

Yani bu **mobing** uygulamaları nedeniyle fakülteyi yani bir tanesi fakülte değiştirdi. Tanıdıklarından bir tanesi üniversite değiştirdi, iki tanesi üniversite değiştirdi, bir tanesi kurum değiştirdi. **Mobing** uygulandığı için kendisine karşı haksızlıklar yapıldığı için, o kişiyle baş edemeyeceğini anlayınca buradan gitmesi gerektiğini düşünüyor. Yeniden başlaması lazım, o yeniden başlangıçlar da o kadar kolay olmuyor tabi. (K5, Doç. Dr., Fen Bil.).

Netice olarak, mobing kıskançlığın sonuçlarını göstermede bariz olarak ortaya çıkmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu kıskançlığın göstergelerinden birinin mobing olduğunu bildirmişlerdir. Katılımcıların ifadelerinden hareketle akademik ortamda, kışkırdığı kişiye karşı her türlü zorluğun çıkarılması, onun yıldırma çalışılması şeklinde mobing neticelenen kıskançlık göstergelerinin ortaya çıktığı anlaşılmaktadır.

Kıskançlığın dışsal sonuçlarından biri de *soyutlamadır*. Soyutlamaya dair anlatılanlar arasında dışlama davranışı yer almaktadır. Konuyla ilgili katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

Sonra bir yemek yemeğe gidilirken bir arkadaşı tarafından davet edilince kışkırdığı kişinin de o yemekte yemeğe gitmekte olduğunu gördüğünde, alenen onu niye çağırıyorsun diye diğer işte çağırana arkadaşına **çıkıştığını** gördüm. (K5, Doç. Dr., Fen Bil.).

Kıskançlığın dışsal sonuçlarından biri de *kişinin iyilik halinin bozulmasıdır*; depresyona girme, ruh halinin bozulması, kişiye zarar verme, sınırların yıpranması, psikolojinin bozulması gibi konulardan oluşur.

Depresyona girme (çökkünlük yaşama) ve ağlama krizlerinin olması ile ilgili katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıdadır:

Yüksekokul sekreterliği vekâletini yapan arkadaş **ağlamaya** başladı. Bildiğin ağılıyor toplantıda. Müdür bey, ne oldu ne yaptı anlayamadan, ne oldu diye sordu. Bir şey yok dedi. Ortalık gerildi, sonra bana döndü, benden nefret ettiğini söyledi. Aynen böyle oluyor. Ben biraz kıskandım sanırım deyip biraz daha serzenişte, ağlama falan, sonra ortalık sakinleşti. Yani hiç unutamadığım günlerden biridir bu. (K9, Dr. Öğr. Üyesi, Sos. Bil.).

Kıskançlığın dışsal sonuçlarından biri de *iletişim problemidir*. İletişim problemi; sosyal ilişkilerin bozulması, iletişim azalması, küs olma, dostlukların yıkılması, paylaşamama, kapıyı kapatma gibi konulardan oluşur.

İletişim problemi için sonuçlar kategorisinde yer alan sosyal ilişkilerin bozulması ile ilgili katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıdadır:

...normal **sosyal ilişkileri baltalıyor**. Mesela eskiden odaları gidip geliyorduk. Sohbet ediyorduk. Birbirimizden kitap alışverişinde bulunuyorduk. Bunlar bitti. Sonra, aileler arası gidip gelmeler yani **diyalogları kesiliyor**. Artık karşılıklı hastalıklarda, cenazelerde, sanki o fakültede birbirlerini tanımıyorlarmış gibi hareket ediyorlar. (K18, Prof. Dr., Sos. Bil.).

İletişim problemine dair anlatılanlar arasında iletişimin azalması yer almaktadır. Aşağıda bazı akademisyenlerin ifadeleri verilmiştir:

Orda işte çok duydum maalesef ders saati yüzünden, iki saat ders saati yüzünden, iki tane profesör yılların arkadaşının **kavga edip küstüklerini** biliyorum. (K15, Öğr. Gör., Fen Bil.).

Sonuç itibarıyla, kıskançlığın dışsal sonuçlarından bir diğeri de iletişim problemleridir. Kıskançlığın sonucunda insanlar birbiriyle iletişimi kesebilmektedir. Bu da yine akademik örgütlerde sıkça karşılaşılan kıskançlık sonuçlarından biridir. İletişimsizlik gruplaşmaların olması ve küslüklere kadar gidebilmektedir. Akademisyenler arasında bu tür problemlerin yaşanması mesleğin itibarını zedeleyici algılamalara yol açmaktadır.

Kıskançlığın dışsal sonuçlarından biri de *davranış değişikliğidir*. Davranış değişikliği; tavrın değişmesi, samimiysizlik gibi konulardan oluşur. Bununla ilgili katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıdadır:

...samimi bir arkadaşınız akademik yükselme olduktan sonra, size olan **tavırları, konuşmaları**, değişmekte ve **eski samimiyetten eser kalmamaktadır**. (K18, Prof. Dr., Sos. Bil.).

Davranış değişikliği alt temasında katılımcılar tavrın değişmesi ve samimiysizliklerin olduğunu bildirmişlerdir. Burada akademik yükselmeler olduğunda insanlar kıskançlığından dolayı samimiysizlik gösterebilmektedir.

Kıskançlığın dışsal sonuçlarından biri de *tükenmişliktir*. Kıskançlığın dışsal sonuçlarından biri tükenmişliktir. Aşağıda bazı katılımcıların ifadeleri verilmiştir:

Gücümü, enerjimi, kazancımı, zamanımı... Kıskandığım kişinin, dedikodusunu yapıyorum makalesini engelliyorum, kafamı yoruyorum, zaman harcıyorum, kendimle ilgili işler yapacakken, onlarla uğraşıyorum. (K12, Prof. Dr., Sos. Bil.).

Eğer kırılğan bir yapınız varsa, zayıf bir karakteriniz varsa, **ayağınız geri geri gidiyor, gelmemeye çalışıyorsunuz** bölüme veya daha az geliyorsunuz. (K6, Doç. Dr., Sos. Bil.).

Tükenmişlik için sonuçlar kategorisinde yer alan konu verimliliğin azalması ve zaman kaybı olması ile ilgili katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıdadır:

Mesela ben TÜBİTAK projesi yazacam, o **adamlarla uğraşmaktan işimi yapamıyorum** yani. (K7, Doç. Dr., Fen Bil.).

Son olarak, kıskançlığın dışsal sonuçlarının sonuncusu tükenmişliktir. İnsanlar birbirlerini kıskanarak hem zamanını hem enerjisini hem de verimliliğini kaybetmektedir. Birbirleri ile uğraşmaktan akademik çalışma yapamaz hale gelmektedir. Bu da her iki tarafa zarar vermektedir.

Örgütsel Sonuçları

Örgütsel açıdan kıskançlığın sonuçları, örgüt yapısına yönelik, örgütün işleyişine yönelik, performans ve verim düşüklüğü, paydaşlara ilişkin sonuçlar olmak üzere dört alt tema altında ele alınmıştır.

Araştırmanın katılımcıları kıskançlığın *örgüt yapısına yönelik sonuçlarına* dair; kurumun yücelmesini engelleme, kurumun prestijine zarar verme, kurum hakkında dedikodunun olması, kurumsallığın kaybedilmesi gibi konulara değinmişlerdir.

Örgüt yapısına yönelik sonuçlara dair anlatılanlar arasında kurumun prestijine zarar, kurum hakkında dedikodunun olması ve kurumsallığın kaybedilmesi gibi konular yer almaktadır. Aşağıda bazı akademisyenlerin ifadelerine yer verilmiştir:

Üniversitenin imajını zedeleyen şeyler bunlar. Zaman zaman basına da yansıyabilir. Hani basında çıkarsa üniversite adına bir **imaj zedelenmesi** oluşabilir. Sonra toplumun üniversiteden bazı beklentileri var. İş üretilmesi, istihdam yaratılması, öğrencilerin iyi yetiştirilmesi, onlara bir kültürün aşılması gibi beklentileri var. (K8, Dr. Öğr. Üyesi, Sos. Bil.)

Netice olarak, kıskançlığın örgütsel sonuçları arasında örgüt yapısına yönelik sonuçlar mevcuttur. Örgüt yapısına yönelik, işleyişine ile performans ve verim düşüklüğüne yönelik katılımcı ifadeleri yer almaktadır. Akademisyenler arasında kıskançlık zuhur ettiği zaman her iki taraf için de performans ve verim düşüklüğü olacaktır. Akademisyenler arasındaki bu kıskançlık önce kendilerine, sonra bölüme yansiyacak, sonrasında ise üniversitenin verimi ve performansı düşecektir.

Araştırmanın katılımcıları *örgütün işleyişine* dair; huzursuzluk olması, işleyişin bozulması, ahengin bozulması, takım ruhunun bozulması, insan ilişkilerinin bozulması, örgütsel iklimin bozulması, aidiyet duygusunun körelmesi, gruplaşmaların olması, örgütsel kültürün bozulması, profesyonelliğin bozulması, yönetimin gücünü kullanma, az ders verme gibi konulardan bahsetmişlerdir.

Örgütün işleyişine yönelik sonuçlara dair kıskançlığın sonuçlarından birinin de akademik ortamdaki huzurun bozulması olduğunu söyleyebiliriz. Bununla ilgili katılımcı görüşleri şu şekildedir:

Dedikodular yayılacak. İşte bindiği araba, indiği ev, yemek yediği lokanta, her şey dedikodu malzemesi haline gelmeye başlıyor. **Huzursuzluk** yani. (K8, Dr. Öğr. Üyesi, Sos. Bil.)

Örgütün işleyişine yönelik sonuçlara dair anlatılanlar arasında işleyişin bozulması ve ahengin bozulması durumu yer almaktadır. Aşağıda bazı öğretim elemanlarının ifadelerine yer verilmiştir:

Bölümdeki sorunu düşünelim meselâ, o bölüm arkadaşları arasındaki sorun **bölümün işleyişini de etkiliyor**. (K17 Dr. Öğr. Üyesi, Sos. Bil.)

Kıskançlığın olduğu ortamda takım ruhunun olmadığına dair bazı katılımcılar görüş belirtmişlerdir:

...**ekip çalışması ruhunun olmadığını** görüyorum. Bu Türkiye'nin bir sendromu. Bir sürü alanda var ama akademiye çok daha fazla var. En basitinden, profesör asistana biat edersen benim projem de varsın diyebiliyor. (K6, Doç. Dr., Sos. Bil.)

Kıskançlığın örgütün işleyişine yönelik sonuçlarından biri olan örgütsel iklimin bozulmasıdır. Aşağıda bazı öğretim elemanlarının ifadeleri verilmiştir:

İmaj algım zedelenecek **örgütsel iklimi etkiler**. Tabi canım dışarıdan insanlar mutsuz bir havanın olduğunu hissedecek, mutsuz bir yüz, soğuk bir yüz, motivasyonu düşük bir çalışan, tabi bunu da görürüz, soğuk iklim. (K19, Dr. Öğr. Üyesi, Sağ. Bil.).

Kuruma olan bağlılığın azalması, akademisyenlerin işe verdiği değer azaldığı anlamına gelebilir.

Kıskançlığın örgütün işleyişine yönelik sonuçlarından biri olan kuruma olan bağlılığın azalmasıdır.

Aşağıda bazı katılımcıların ifadeleri verilmiştir:

Kurumsal, kuruma olan bağlılığınızı yok eden. Hatta şehre karşı nefret duygularınızı geliştiren şeyler yani. Bir insana yakışmayan şeyler yani. Ben hani akademik hayatı seçtiğime pişmanım, öğrenciyi çok sevmeme rağmen. (K5, Doç. Dr., Fen Bil.).

Ayağınız geri geri gider. **Bölüme aidiyetliğiniz** kalmaz. Motivasyonunuzu kaybedersiniz ve gözünüz ilk boş kadroda olur yani. Oraya geçebilir miyim, buraya geçebilir miyim boyutunda. Çünkü kıskançlık adı üzerinde kini, nefreti doğurur. (K7, Doç. Dr., Fen Bil.).

Yine akademideki gruplaşmalar, kutuplaşmalar ve ayrışmalar kıskançlığın sonucunda ortaya çıkabilmektedir. Bununla ilgili olarak katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

Öğrenciler çok dile getiriyor, hani bir bölümde **birbiriyle konuşmayan** hocalar çok fazla sayıda olabiliyor ve **gruplaşmalar** olabiliyor. Bir hoca diğer bir hocaya selam vermiyor meselâ, giriyor çalışmasını yapıp dışarı çıkan hocalar var asosyal. (K16, Öğr. Gör., Sağ. Bil.).

Sonuç itibarıyla, örgütün işleyişine yönelik sonuçlar arasında huzursuzluk olması, işleyişin bozulması, ahengin bozulması, takım ruhunun bozulması, insan ilişkilerinin bozulması, örgütsel iklimin bozulması, aidiyet duygusunun azalması, örgütsel kültürün bozulması gibi konular hakkında katılımcılar bilgi vermiştir. Katılımcıların ifadelerinde akademik ortamda yaşanan kıskançlıkların insanları huzursuz edeceği, sonrasında işleyişin bozulacağı, böylelikle takım ruhunun yok olacağı ve insan ilişkilerinin zarar görmeye başlayacağı söylenebilir. Sonrasında aidiyet duygusu azalıp işten ayrılmalara kadar giden bir süreç başlayabilir.

Araştırmanın katılımcıları *paydaşlara ilişkin sonuçlara* dair; öğrenciye kötüleme, öğrenciye yansımaları, öğrenciyi kullanma, hastaya yansımaları gibi konulardan bahsetmişlerdir.

Paydaşlara ilişkin sonuçlara dair kıskançlığın sonuçlarından biri de öğrenciye yansımaları, öğrenciyi kullanma ve hastaya yansımaları gibi paydaşlara zarar verebilmektedir. Bununla ilgili katılımcı görüşleri şu şekildedir:

...bir lisans öğrencisi sevdiği bir hocanın grubuna düştüğü zaman işte kıskandırdığı kişi tarafından odasına çağırılıp, sen nasıl onun grubuna düştün de sevinirsin, sen bu okulu bitiremezsin diye **çocuğu tehdit edildiğini** duydum. (K5, Doç. Dr., Fen Bil.).

Bence öğretim üyeleri, öğretim görevlileri kendi kişisel problemlerinde öğrenciyi kullanmamalılar, **öğrencileri örgütleyen adamları bile gördük**, çağırıp odasına **şikâyet edeceksiniz** işte falandı filandı. (K9, Dr. Öğr. Üyesi, Sos. Bil.).

Paydaşlara ilişkin sonuçlar alt temasında katılımcılar öğrenciye kötüleme, öğrenciye yansımaları ve öğrenciyi kullanması şeklinde konuları bildirmişlerdir. Akademik örgütler kısaca, yüksek düzeyde eğitim-öğretim verildiği, bilimsel araştırmaların yapıldığı yerdir. Yine üniversiteler öğrenci yetiştirme yerleridir.

Akademisyenler arasında yaşanan kıskançlığın sonuçlarının öğrenciye yansımaları akademik örgütlere zarar verecektir.

Araştırmanın katılımcıları *performans ve verim düşüklüğüne* ilişkin sonuçlara dair; zaman kaybının olması, maddi zarar verme, kurumdan ayrılma, üretmez hale gelme, performansın düşmesi, maliyetlerin artması, kalitenin düşmesi, verimin düşmesi, isteksizlik olması, işten soğuma, motivasyonun düşmesi, başarısızlıkların olması gibi konulardan bahsedilmiştir.

Performans ve verim düşüklüğüne yönelik sonuçlara dair kıskançlığın sonuçlarından biri de zaman kaybının olmasıdır. Hem kıskanan için hem de kıskanılan için zaman kaybı olabilmektedir. Katılımcıların ifadeleri aşağıda belirtilmiştir:

Sırf bu yaptığım çalışma kıskanıldı. Kütüphaneye gittiğimiz zaman defalarca 7 ile 8 defa gereksiz yere arandım, **boş yere gereksiz lüzumsuz** yere arandım. (K11, Öğr. Gör., Sos. Bil.).

Kıskançlığın performans ve verim düşüklüğüne yönelik sonuçlarından biri, kuruma maddi ve manevi zararlar vermesidir. Aşağıda bazı öğretim elemanlarının ifadeleri verilmiştir:

Ben buranın ışığını yakıp, bilgisayarını açıp, telefonunu kullanıp, internetini kullanıp, her şeyinden faydalanıp kıskançlık duygusunu taşımam demek kurumla alakalı hiçbir şeyi kullanmadığım halde, o anda kuruma faydalı hiçbir şey yapmadığım halde, **kendi hırslarımı devlet malıyla sağlamam** demek. (K8, Dr. Öğr. Üyesi, Sos. Bil.).

Performans ve verim düşüklüğüne ilişkin sonuçlara dair anlatılanlar arasında kurumdan ayrılma, kurum değiştirme, iş bırakma ve beyin göçü gibi konular yer almaktadır. Aşağıda bazı akademisyenlerin ifadeleri verilmiştir:

Eninde sonun da içine hırs, ihtiras, kıskançlık giren adam sevgiden uzak kalır ve tutunamaz sosyal çevresine. Tutunamadılar gitti adamlar bıraktı. Orayı, **mesleği dahi bırakan oldu**, akademiye bırakan bile oldu. (K9, Dr. Öğr. Üyesi, Sos. Bil.).

Performans ve verim düşüklüğüne ilişkin sonuçlara dair anlatılanlar arasında üretmez hale gelme veya kıskançlıktan dolayı kendini işe verememe gibi konular yer almaktadır. Aşağıda bazı katılımcıların ifadeleri verilmiştir:

İnsanlar **üretmek istiyor, kafası** orda, yazı yazamıyor. Kongrelere gitmek istiyor, gidemiyor. (K6, Doç. Dr., Sos. Bil.).

Performans ve verim düşüklüğüne ilişkin sonuçlara dair anlatılanlar arasında kıskançlıktan dolayı performansın düşmesi, gereksiz işlerle uğraşırken asıl işi yapamama gibi konular yer almaktadır. Aşağıda K4'in ifadesine yer verilmiştir:

Öyle idarecilik yapıyorsun, siz kendiniz bütün şeyinizi, **bütün performansınızı** işte fakültenize, bilime vermeniz gerekirken gününüzün yarısını BİMER'e cevap yazmakla geçiriyorsunuz. Yani onun için aslında hani bunların hepsinin temelinde bakıyorsun, işte hastalık anlamında kıskançlık geliyor aslında. (K4, Prof. Dr., Fen Bil.).

Performans ve verim düşüklüğüne ilişkin sonuçlara dair görüşler arasında kıskançlık neticesinde işlerin hakkıyla yapılamayacağı için kalitede düşme yer almaktadır. Aşağıda bazı öğretim elemanlarının ifadeleri verilmiştir:

Kurumsallıkta da **kaliteyi düşürürsünüz**. Meselâ adamlar birbirleriyle uğraşmaktan şey olamayacak. Bu şey içinde aynı dekan ya da bölüm başkanı. Dekanlık veya bölüm başkanlarıyla hep onların çekişmesiyle uğraşacak. (K7, Doç. Dr., Fen Bil.).

Performans ve verim düşüklüğüne ilişkin sonuçlara dair anlatılanlar arasında kıskançlıktan dolayı kişilerin kendini tam manasıyla işe veremeyeceği için verimin düşmesi, ders anlatmak istememe, hastaya bakmak istememe, işe gelmek istememe gibi sonuçları doğurabilmektedir. Bununla ilgili katılımcı görüşleri sunulmuştur:

Hem toplumsal anlamda sosyal ilişkilerde, yani derse gireceğim, ben burada akademik bir olumsuzluk yaşamışım, yayınım çıkmamış, etik onayım verilmemiş. E ben nasıl kendimi verip de, **ders anlatayım** yani. İster istemez oraya yansiyacak. Veya benim moralim bozulacak, burada bölüm başkanıyla bu konuda tartışacağım, arkadaşımınla tartışacağım, bana malzeme vermeyecek. E ben gidip bu olumsuzluklarla nasıl böyle candan bir şekilde **hasta bakayım** yani. Veya ders anlatayım. (K10, Arş. Gör., Sağ. Bil.).

Sonuç olarak, katılımcılar bu tema altında akademik ortamda zaman kaybının olması, maddi zarar verme, kurumdan ayrılma, üretmez hale gelme, performansın düşmesi, kalitenin düşmesi, verimin düşmesi gibi sonuçların olabileceğini belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerine göre, akademisyenler arasındaki kıskançlığın sonucu örgüte ciddi zararlar verebilmektedir.

Örgüt Dışı Sonuçları

Örgüt dışı sonuçları açısından kıskançlığın sonuçları, topluma yansımaları ve ailevi sonuçlar olmak üzere iki alt tema altında ele alınmıştır.

Araştırmanın katılımcıları *topluma yansımaları (sosyal çevreye)* ile ilgili sonuçlara dair; toplumsal maliyetlerin olması, topluma yansımaları, sosyal sorunları getirmesi gibi konulardan bahsetmişlerdir. K5 de kurumda yaşanan bir kıskançlıkla kurumun dışında da karşılaşılabilirliğini ifade etmiştir;

Arkadaş çevrelerinde, yani ortak arkadaş çevrelerinde bunlar konuşulunca, yani buradaki yaşanan olayların kent içinde yansımalarıyla karşılaşabilirsiniz. Kuaförde, ne bileyim bir arkadaş oturmasında, aa böyle bir şey mi yaptın gibi birtakım ithamlarla karşılaşabilirsin. (K5, Doç. Dr., Fen Bil.).

Kıskançlığın topluma yansımalarına ilişkin sonuçlara dair anlatılanlar arasında kliniğe yansımaları, oradan hastaya zarar vermesi ve topluma yansımaları gibi konular yer almaktadır. Aşağıda bazı katılımcıların ifadeleri verilmiştir:

Bölümde olan sorun **kliniğe yansıyor**. Klinikte olan sorun öğrenciye yansıyor. E ister istemez bu yani kişisel anlamda tutun da bölüm, klinik, öğrenci derken yayılıp gidiyor yani. (K10, Arş. Gör., Sağ. Bil.).

Sonuç olarak kıskançlığın bireye ve örgüte zararı olduğu kadar topluma da zararı vardır. Kıskançlığın topluma yansımaları değişik sorunları beraberinde getirecektir. Hastalar üzerinden, öğrenciler üzerinden, öğretim elamanları üzerinden kıskançlığın akademik ortamlardan çıkıp topluma yansımaları söz konusudur. Araştırmanın katılımcıları *ailevi sonuçlara* dair; ailede huzursuzluk, aileye yansımaları, aile içi şiddet (psikolojik, duygusal) ve aile kurmaktan çekinme gibi konulardan bahsetmişlerdir.

Akademik ortamda yaşanan kıskançlığın sonuçlarının aileye yansımaları ve ailedeki huzuru bozabileceğine ilişkin K1'in ifadeleri şu şekildedir:

..çocuklarına daha sinirli giden, eğer anne ya da babaysa daha sinirli giden bir **insan çocuklarına daha kötü davranır** değil mi? Fiziksel olarak zarar verebilir... burada sürekli problemlerle uğraşan kişinin

eve gidip kendine gelmesi 1-2 saatini alacak. O da yani ruhsal açıdan problem. Gelir çalışır ama huzurlu olmaz bu huzuru kaçıışı kendine yansır, buradaki huzursuzluğu evine götürür, evine yansır. (K1, Prof. Dr., Sağ. Bil.).

Son olarak K8 kıskançlık ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi vurgulayarak insanların kendini işe vererek kıskançlık yaşayabileceğini ve bunun da işten aile kurmaya fırsatın olamayacağını şu şekilde ifade etmiştir;

Yani işkolik bireyler ortaya çıkarsa, eğer kıskançlık sonucunda hırstan dolayı işkolik haline gelirse, bir defa **birey aile kurmaktan da kaçınabilir**. Yani aile kurmaktan uzak kalabilir.” (K8, Dr. Öğr. Üyesi, Sos. Bil.).

Sonuç olarak, akademisyenler arasında yaşanan kıskançlıklar sadece örgüt içinde kalmayacaktır. Kişi sinirlendiğinde, üzüldüğünde, huzursuz olduğunda veya mutsuz olduğunda bunu ister istemez ailesine, eşine veya çocuklarına yansıtacaktır.

Değerlendirme ve Sonuç

Katılımcıların kıskançlığın nedenlerine ilişkin görüşleri; “Bireysel Nedenler”, “Örgütsel Nedenler”, “Yönetici Kaynaklı Nedenler” ve “Diğer Nedenler” olmak üzere 4 üst temaya ayrılmıştır.

Bireysel nedenlerin üst teması, “Sosyal Nedenler”, “Ekonomik Nedenler” ve “Psikolojik Nedenler” olmak üzere 3 alt temaya ayrılmıştır. Bireysel nedenlere ilişkin çok sevilme, kıyaslama, bireysel başarı gösterme, maddi imkânların iyi olması, ego, aşırı hırs gösterme ve en iyi olma gibi bulgulara rastlanılmıştır. Literatürde, kıskançlığın nedenlerini kişisel güvensizlik, değer kaybına uğrama korkusu, ilişkide zayıf kalma korkusu ve dışlanma korkusu olarak belirtmiştir (Sayar, 2015). Örgüt ortamında kişilerin kıskançlık ve haset etmesine neden olan bazı etkenler de bulunmaktadır. Bu etkenleri kişinin hasete olan karakteristik eğilimi ve kişiyi bu duyguya yönelten durumsal faktörler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Hasete olan karakteristik eğilim özgüven eksikliğinden kaynaklanmaktadır ve gelişim psikolojisi araştırmaları da çocukluk döneminde kazanılan inanç, değer ve tutumların bireyin örgüt ortamındaki davranışlarını etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla bu durum, belirli bir pozisyonda istihdam edilmeden önce hayata dair elde edilen kişisel tecrübelerin, kişinin haset duygusuna eğilimini etkileyebileceğine işaret etmektedir (Aslan vd., 2015).

Örgütsel nedenlere ilişkin akademik yükselme, akademik teşvikler ve idari görevler gibi önemli konular ön plana çıkmıştır. Literatürde bununla ilgili olarak, kişiyi kıskançlık ve haset duygusuna yönelten örgüt ortamındaki durumsal faktörler ise rekabet, stratejik küçülme, değişim mühendisliği, kültürel farklılaştırma, performans değerlendirme, adil olmayan ödül/ceza ve terfi sistemleri gibi insan kaynakları uygulamaları olarak sıralanmaktadır (Dogan ve Vecchio, 2001). Yönetici kaynaklı nedenlere ilişkin yönetici kaynaklı ve güce yakın olma gibi bulgular bulunmuştur. Literatürde bununla ilgili, daha prestijli işler verilmesi, güce yakın olma isteği, yan haklar tanınması, esnek çalışma imkânı ve birtakım ofis malzemesine sahip olmak da kıskançlığı harekete geçiren diğer noktalar olarak sıralanmaktadır (www.capital.com.tr).

Çalışma bulgularına göre, akademik örgütlerde kıskançlığın sonuçları; “Bireysel Sonuçlar”, “Örgütsel Sonuçlar” ve “Örgüt Dışı Sonuçlar” olmak üzere 3 tema üst tema altında değerlendirilmiştir.

Bireysel sonuçlar üst teması “İçsel Sonuçlar” ve “Dışsal Sonuçlar” olmak üzere 2 alt temaya ayrılmıştır. Bireysel sonuçları arasında, mutsuzlukların olması, huzursuzlukların olması, dedikodu yapılması, başarıya ve çalışmalara engel olunması, mobing uygulanması, kişiye zarar verilmesi, sosyal ilişkilerin bozulması gibi önemli tespitler bulunmuştur. Sonuçta akademisyenlerin yerinin değişmediği için kıskançlığa maruz kalan kişi ya bölümden ayrılmak zorunda kalacak ya işi bırakmak zorunda kalacak ya da kıskançlığa maruz kalmaya devam edecektir. Bu da o kişinin psikolojini bozacaktır. Kıskançlık sonucunda akademisyenlerin performansı düşecek ve öğrencilere katkı sağlayamayacak duruma gelebilecektir. Literatürde bununla ilgili olarak Demirel (2009)’in yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılığın artırılmasında etkili olan faktörlerin sağlanması durumunda çalışanların iş karşıtı davranışlarının azaldığı görülmüştür. Örgütsel bağlılığın oluşmasında etkili olan, iletişim, güven, saygı, adalet, iş tatmini, örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş bağımsızlığı, terfi ve kariyer fırsatlarının çalışanların beklentilerini karşılaması gibi faktörler onların işe bakış açılarını olumlu yönde etkilemektedir. Diğer taraftan bu faktörler çalışanların beklentilerine cevap vermediği zaman, iş devamsızlık, iş performansının düşüklüğü, örgütsel ve bireysel güvensizliğin oluşması, değişime direniş, örgütsel ayrımcılık ve yabancılaşma, bilgi ve kaynakların kötüye kullanılması, iş stresinin artması ve mobing gibi üretkenlik karşıtı davranışların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Yine literatürde bununla ilgili, kıskançlık psikolojik yıldırmanın önemli nedenlerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Bu duyguya sahip çalışanların diğer çalışanlara karşı nedensiz düşmanlık beslemelerini açıkladığı gibi; sözlü, sözsüz ve davranışsal kabalıkları, karalama kampanyalarını ve işin yapılması ile ilgili önemli detayların bilinçli bir şekilde atlanması vb. davranışları kapsamaktadır. İnsanların ilkel duygularından biri olan kıskançlık, kontrol edilmediği takdirde yıkıcı rekabet olgusunu da beraberinde getirmekte, bu durum da psikolojik yıldırma davranışlarının artmasına neden olabilmektedir (Temel Eğinli ve Bitirim, 2010).

Kıskançlığın “Örgütsel sonuçları” üst teması “Örgüt Yapısına Yönelik”, “Örgütün İşleyişine Yönelik”, “Performans ve Verim Düşüklüğü” ve “Paydaşlara İlişkin Sonuçlar” olmak üzere 4 alt temaya ayrılmıştır. Kıskançlığın örgütsel sonuçları arasında, kurumun yücemesini engellemesi, akademik örgütte huzursuzlukların çıkması, örgüt iklimine zarar vermesi, öğrenciye yansması, kurumdan ayrılma, kalitenin ve verimin düşmesi gibi önemli bulgulara ulaşılmıştır. Sonuç itibarıyla, akademik örgütlerdeki bu olumsuz duyguların olması örgüte ciddi zararlar verecektir. Literatürde bununla ilgili olarak, örgütlerde kıskançlığın ve hasetin, işten ayrılma, sabotaj, şiddet, verimsizlik, dedikodu ve artan stres gibi pek çok ciddi sonuçları vardır. Örgütlerdeki bu olumsuz duyguları etkileyen faktörler arasında iş kalitesi, işe uyum ve grup dinamikleri sayılabilir. Buna ek olarak da yapılan yanlış uygulamalarda kıskançlığı artırabilir (Dogan ve Vecchio, 2001). Rekabetçi kıskançlığın sonuçları kafaya takılırsa toksik hale gelebilir ve üretkenlikte düşüşten tehdidi yok edecek eylemlerde bulunmaya kadar, farklı sonuçlar olabilmektedir. Bunların yanında, başkalarını kötülemek, projeleri sabote etmek, şiddetli misilleme, stres ve depresyon yüzünden hastalık izni almak ve istifa etmeye kadar varabilir (Toohey, 2014). Huzurun, mutluluğun veya enerjinin olmadığı akademik ortamlarda bilimsellikten bahsetmek mümkün olmayabilir. Öğretim elamanları kendini işe veremez veya üretmez hale geldiğinde akademisyenlerin görevlerinden biri olan,

topluma fayda sağlama konusunda yetersiz kalabilirler. Kısacası kendisine faydalı olamayan akademisyen başkasına da fayda sağlamayabilir.

Kıskançlığın Örgüt Dışı Sonuçları üst teması altında “Topluma Yansıması (Sosyal Çevre)” ve “Ailevi Sonuçlar” olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Örgüt dışı sonucunda, topluma yansıması ve aileye yansıması gibi önemli tespitler yapılmıştır. Akademisyenlerin hayatları sadece akademik örgütlerde geçmemektedir. Akademisyenlerin örgüt dışında da belli arkadaşları, dostları, ailesi, çocukları, sevdikleri bulunmaktadır. Akademik ortamda yaşadığı bir huzursuzluğu ister istemez kurum dışındaki çevresine de yansıtacaktır. Literatürde bununla ilgili olarak, iş ortamının dışında bulunan özel hayata dair mutlulukların iş yerin deki kıskançlığa sebep olması oldukça dikkat çeken bir durumdur. Katılımcılar iş yerinde karşılaştıkları kıskançlık olaylarının birçoğunun özel hayattaki mutluluklar tarafından tetiklendiğini belirtmişlerdir. Kıskançlık kimi zaman mutlu bir aile, kimi zaman sosyal çevre veya tanınırlık gibi nedenlerden dolayı tetiklenebilmektedir (Günerergin vd., 2017).

Bu çalışmanın sadece akademik örgütlerde yapılması bir sınırlılık olarak görülebilir ve bu doğrultuda özel sektörde veya diğer kamu kurumlarında kıskançlığı inceleyen araştırmalar planlanabilir.

Yapılacak çalışmalara ilişkin hemşirelere, idari personele, hekimlere, araştırma görevlileri gibi daha küçük gruplarla da bu çalışma planlanabilir. Çünkü kıskançlık yakın çalışlarda meydana geldiği için buralarda kıskançlık yaşanabilir.

İmrenme, kıskançlık, haset konuları ayrı ayrı araştırma konusu yapılabilir ve bu sayede çok daha derinlikte kalmış bilgiler, düşünceler ortaya çıkarılarak kavramsal yapı genişletilebilir.

Kıskançlık gibi kişilerin örtük duygularını ortaya çıkarmak zor olabilmektedir. Bu nedenle örgüt ortamında çalışanlar arasında oluşabilecek kıskançlık duygusunun ölçülmesinde kullanılacak disiplinlerarası ölçeklerin geliştirilmesini önerilebilir.

Kaynaklar

- Aslan, Z., Özkoc, A. G. & Çalışan, N. (2015, Mayıs 28-30). *Örgütsel Ortamda Haset* (Konferansta Sunulmuş). I. Eurasia International Tourism Congress: Current Issues, Trends, and Indicators, Konya, Türkiye
- Creswell, J. W. (2016). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. Siyasal Kitabevi.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağıllık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *Istanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132
- Dogan, K. & Vecchio, R.P. (2001). Managing envy and jealousy in the workplace, *Compensation and Benefits Review*, 32(2), 57-64.
- Günerergin, M., Çangarlı, B. G, Uçel, E. B. & Atabay, R. G. (2017, Mayıs 10-12). *İşyerinde kıskançlığa karşı neler yapabiliriz? Alınabilecek önlem ve uygulamalara ilişkin keşifçi bir çalışma* (Konferansta Sunulmuş). 26. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Trabzon, Türkiye
- Maliyeti Sanılandan Çok Daha Büyük, Ofisteki Kıskançlık Şirketleri Nasıl Etkiliyor? <https://www.capital.com.tr/yonetim/insan-kaynaklari/maliyeti-sanılandan-cok-daha-buyuk> Erişim Tarihi: 03.01.2018.
- Sayar, K. (2015). *Ruh hali*. Timaş Yayınları.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Schoeck, H. (1969). *Envy: A theory of social behaviour*. Liberty Fund.
- Punch, K. F. (2005). *Sosyal araştırmalara giriş*, Siyasal Kitabevi.
- Shakespeare, W. (1993). *Othello*, Remzi Kitabevi.
- Smith, J. A., Flowers, P. & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research*, Sage.
- Temel Eğinli, A. & Bitirim, S. (2010). Örgütlerde kişilerarası ilişkilerde bir problem: psikolojik yıldırma (aktörlerin ve kurbanların iletişim davranışları), *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, 24, 45-66.
- Toohy, P. (2014). *Edebiyatta sanatta ve popüler kültürde kıskançlık*. Doğan Kitap.
- Vecchio, R.P. (1995). It's not easy being green: jealousy and envy in the workplace. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 13, 201-244.
- Vecchio, R. P. (2000). Negative emotion in the workplace: employee jealousy and envy. *International Journal of Stress Management*, 7, 161-179.
- Vecchio, R. P. (2005). Explorations in employee envy: feeling envious and feeling envied, *Cognition and Emotion*, 19(1), 69-81.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.

Ek-1. Etik Kurul İzni

T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler
Etik Kurul Başkanlığı

Sayı : 87432956/050.99/95708
Konu : Etik Kurul Onayı.

19 -03- 2018

Sayın, Arş.Gör.Seyhan ÖZDEMİR
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Öğretim Görevlisi

Yürüttüğünüz olduğunuz “Akademik Örgütlerde Kıskançlığın Nedenleri, Boyutları ve Sonuçları Üzerine Nitel Bir Çalışma” başlıklı doktora tez çalışması Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’nun 15.03.2018 tarihli ve 51/2 sayılı kararı ile uygun bulunmuştur.

Kararın bir sureti yazımız ekinde gönderilmiş olup, ilgi başvurunuza cevaben bilgilerinizi rica ederim.

Prof.Dr.Murat MİLLİOĞLU
Rektör Yardımcısı
Etik Kurul Başkanı

EKLER:
1- Zarf

Batı Yerleşkesi Rektörlük Binası 32260 İSPARTA
Telefon Nu.: (246) 211 14 05 Faks: (246) 237 04 31
e-Posta: zuhalbardak@sdu.edu.tr İnternet Adresi: www.sdu.edu.tr

Bilgi İçin : Zuhale BARDAK
Şef
Telefon Nu.: (246) 211 80 52