



Örgütsel İmrenme ve İmrenilme: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma ve Ölçek Uyarlaması

Furkan ÇELEBİ *

Hasan GÜL**

Bilge Durmuş AKKUŞ***

Öz

Bu çalışma ile imrenme ya da imrenilme sebebi akademik çıktılar ve başarılar olan akademik personelin, örgüt içerisinde imrenme ve imrenilme düzeylerine dair algılarının araştırılması amaçlanmaktadır. Ayrıca demografik özelliklere göre imrenme ve imrenilme düzeylerindeki farklılaşmanın araştırılması ve imrenme ile imrenilme arasında bir ilişkinin varlığını tespit etmek de bu araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır. Araştırma kapsamında etik kurul onayı alındıktan sonra Yozgat Bozok Üniversitesi akademisyenleri üzerinde anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. 208 geçerli anket katılımcısının oluşturduğu örneklemden elde edilen verilere göre akademisyenlerin imrenilme seviyelerinin orta düzeyde iken imrenme düzeylerinin düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İmrenilme değişkenine göre yaş, eğitim düzeyi, unvan, maaş aralığı, medeni durum ve çalışma süresi özelliklerine göre anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir. İmrenme değişkenine göre ise unvan, maaş aralığı ve çalışma süresi gibi özelliklere göre anlamlı farklılaşmalar bulgulanmıştır. Cinsiyete göre herhangi bir anlamlı farklılaşmaya rastlanmamıştır. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre imrenme ve imrenilme arasında anlamlı, negatif yönlü ve oldukça kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir. İmrenen akademik personelin akademik faaliyetlerde bulunması ve bilime olan katkısını artırması mümkün olduğu gibi imrenildiğini düşünen bir personelin de çalışma arkadaşlarına örnek olabilmek ve akademik tatminini yüksek tutabilmek için akademik faaliyetlerine devam etmesi ya da arttırması mümkündür.

Anahtar Kelimeler: İmrenme, İmrenilme, Örgütsel İmrenme, Gıpta, Haset, Kıskançlık.

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Organizational Envy and Being Envied: A Research on Academicians and Scale Adaptation

Abstract

This study aims to research the levels of envy and being envied in an organization of academic staff whose reasons for envy and being envied are academic output and achievements. Likewise, investigating the differentiation of levels for envy and being envied according to demographic features and detecting whether there is a relation between envy and being envied are among the aims of this paper. The data was gathered from academics of Yozgat Bozok University using the survey method. According to the research sample data from 208 valid survey participants, it is precipitated that the academicians' levels of being envied are found medium while their envy levels are found low. Furthermore, significant differentiations were detected regarding being envied variable according to age, educational level, title, salary range, marital status, and working hours. On the other hand, considering the envy variable, significant differentiation was found according to features like title, salary range and working hours. No significant differentiation was found as for gender. Besides these, a significant, negative and robust relation between envy and being envied was detected regarding the research results. In order to set an example for their associate workers, the academic staffs, who are considered to be envied, can keep the academic satisfaction at a high level in order to increase or continue their academic activities as it is possible for the envying academic staffs being in dense academic activities and increasing their contribution to science.

Key Words: Envy, Being Envied, Organizational Envy, Emulation, Grudge, Jealousy.

Article Type: Research Article

* Öğr. Gör. Dr., Yozgat Bozok Üniversitesi, Sorgun Meslek Yüksek Okulu, furkan.celebi@yobu.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-6689-9878.

** Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi İ.İ.B.F. İşleme Bölümü, hasan.gul@omu.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-3720-5451.

*** bilgekagan_669@hotmail.com, ORCID No: 0000-0002-8751-608X.

1. GİRİŞ

Yakın zamanda terfi eden bir meslektaşınızın ofisine girdiğinizde, güzel ailesinin yeni tatil evinde çekilmiş bir fotoğrafını fark ediyorsunuz. Meslektaşınız kıyafetini gelişigüzel düzeltiyor ve yaklaşan yönetim kurulu toplantısından bahsediyor. Bir yandan, onun için gerçekten mutlu olmak ve başarılarını kutlamak istiyorsunuz. Öte yandan, Alplerdeki bir yarığa düşmesini umuyorsunuz. Bu örnekte olduğu gibi başkaları istediğini elde ettiğinde insanların hissettiği sıkıntıyı ifade eden duygular evrenseldir. Son 10 yıl boyunca, bu ölümcül günahın işyerinde oynadığı rolü keşfetmek için yüzlerce yönetici ve kuruluş üzerinde araştırma yapılmıştır. Ekonomik iklimden bağımsız olarak, bir firmanın her seviyesindeki insanların kıskanma, gıpta etme ve imrenmeye karşı savunmasız olduğu görülmüştür. Ancak ekonomik kriz dönemlerinde söz konusu duygular daha da yoğunlaşmaktadır. Zira kayıplar arttıkça, çalışanlar kendilerini tehlike altında olduklarını düşünerek endişelenmekte ve başarılı meslektaşlarına giderek daha fazla kızgınlık beslemektedirler (Menon ve Thompson, 2010). Bu nedenle söz konusu duyguları yönetmek, çalışanlar ve işverenler için zorunludur, çünkü işyerindeki tutum ve davranışları etkilemektedir (Shu ve Lazatkhani, 2017: 69-70).

Shakespeare'in deyimiyle “yeşil gözlü bir canavar” (Özdemir ve Erdem, 2020: 22) metaforu ile ifade edilen imrenme dikkatli olunmadığında hem profesyonel hem de kişisel hayatları tehdit edebilmektedir. İşverenler bunu kabul etmek istemese de imrenme her işyerinde bulunmaktadır (Shu ve Lazatkhani, 2017: 69) ve çalışanlar ile bir bütün olarak kuruluşlar üzerinde önemli etkilere sahip olabilmektedir (<https://theolsongroup.com>).

Başkalarının sefaletinden zevk alan Almanca kökenli “schadenfreude” kelimesi hızla İngilizce sözlüğüne girmesine rağmen, Budistler tarafından “başkalarının iyiliğine sevinmek” anlamında kullanılan “mudita” (Hindistan'ın eski bir dili olan Pali'den) terimi girmemiştir. Daha zeki, daha güzel, daha başarılı veya daha zengin biriyle tanıştığında otomatik ve içgüdüsel dürtüleri mutlu olmak olan insan, ender rastlanılan insan tipidir. Daha cömert bir ruh geliştirmek, kıskançlığın zalim sesini susturmak ve Mudita'nın temelini atmak için, insanların kıskançlıklarını daha üretken zihin alışkanlıklarıyla değiştirmeleri gerekmektedir (Menon ve Thompson, 2010).

İngilizce'de “envy” olarak kullanılan kavram Türkçe alan yazına haset, kıskançlık, gıpta, imrenme, özentî gibi farklı şekillerde çevrilmekte ve kullanılmaktadır. Söz konusu kavramların temelinde yukarı doğru sosyal karşılaştırmalar yatmakta ve yıkıcı davranışların duygusal güdüsü olarak kabul edilmektedir (Schoeck, 1969'dan akt., Kaynak, 2020: 285).

Bu çalışmada “envy” kavramı daha çok imrenme, gıpta ve özentî anlamında ve olumlu olarak kullanılmaktadır. Genellikle kavram haset veya kıskançlık şeklinde olumsuz olarak kullanıldığında bu duygunun yaşam tatmini (Mujcic ve Oswald, 2018), sosyal ve ikili ilişkiler (Parrott ve Rodriguez Mosquera, 2008), örgüt, iş yerleri ve gruplardaki davranışlar (Tai, vd., 2012) gibi pek çok alanda insanların sosyal ve örgütsel yaşantılarını önemli ve yıkıcı bir biçimde etkilediği görülmektedir. Ancak imrenme, gıpta ve özentî şeklindeki olumlu kullanımın gerek sosyal gerekse örgütsel yaşamda bireylere olumlu yönde davranışlarda bulunma anlamında enerji ve güç verdiği düşünülmektedir. Kavramın olumlu ve olumsuz kullanımları ile ilgili ülkemizde yürütülen çalışmaların henüz sınırlı sayıda kaldığı bilinmektedir (Çırpan ve Özdoğru, 2017; Demirtas vd., 2015; Taştan ve Aydın Küçük, 2019). Bu bağlamda imrenme duygusunun incelenmesi ve ilgili alan yazına katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Akademisyenlerde imrenme, misyonu bilgi üretmek ve paylaşmak olan üniversitelerde üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir sosyal olgudur. Zira akademik camia imrenmeye yol açabilecek rekabet, tır, bireysellik, kariyer, terfi gibi birçok potansiyel imrenme kaynağına sahip bulunmaktadır. Bu bağlamda imrenme duygusu örgütsel boyutu ile akademik personel üzerinde incelenecek ve unvan,

yaş, cinsiyet gibi demografik ve kişisel değişkenlerin akademik personelin imrenme duyguları üzerindeki etkileri ele alınacaktır.

Çalışmanın ilk kısmında imrenme ve örgütsel imrenme kavramları, yakın kavramlarla benzerlik ve farklılıkları, öncülleri ve sonuçları ile imrenme konusunda yapılan çalışmalar üzerinde durulacaktır. İkinci kısmında ise akademik personelden “Örgütsel İmrenme Ölçeği’nden” yararlanılarak elde edilen verilerin analizi yapılacaktır.

2. İMRENME DUYGUSU VE ÖRGÜTSEL İMRENME

Günümüz organizasyonlarında başarı sadece finansal zaferlerle değil, aynı zamanda özellikle duygular açısından fiziksel ve psikolojik olarak sağlıklı insan kaynakları ile de sağlanabilmektedir (Awee vd., 2020: 28). Modern organizasyonların en önemli kaynağının farklı beceri, yetenek, değer, tutum ve duygulara sahip insan olduğu konusunda akademide ve iş dünyasında yaygın bir kabul bulunmaktadır. Çalışma hayatının asli ve vazgeçilmez bir parçası olan her bir çalışanın kendine özgü ve biricik kişilik özellikleri, değerleri ve duyguları vardır. İnsanoğlu sahip olduğu duygu, tutum ve bilişleri ile yeryüzünün en gizemli ve karmaşık varlığıdır. Söz konusu tutum, değer, davranış ve duygular organizasyonun başarı ve başarısızlığında belirleyici unsur konumundadırlar. Kıskanma, haset ve imrenme belirli davranışsal sonuçlara yol açan duygulardan biridir (Aydın Küçük ve Taştan, 2019: 741).

İşyeri ortamındaki duygular, örgütsel davranış yazınındaki ana konulardan biridir. Örgütsel davranış alanında duygular, çalışanların rutin işlerinden ayrılmamakta ve çalışanların işyerinde nasıl davrandıkları ve tepki verdikleri konusunda önemli bir rol oynamaktadırlar. Duyguların bireyin hayatını yönlendiren dürtüler olduğu bilinen bir gerçektir (Aydın Küçük ve Taştan, 2019: 736; Falcon, 2015: 695). Bilim adamları örgütsel bağlamda duyguların rolünü anlamak için Lazarus ve Cohen-Charash’ın (2001) duygu listesini (öfke, kaygı, korku, suçluluk, utanç, üzüntü, kıskançlık, imrenme, neşe, gurur, rahatlama, umut, sevgi, minnettarlık ve şefkat) kullanmaktadırlar (Erdil ve Müceldili, 2014: 448). Küresel ortamda başarılı olmak için organizasyonların, çalışanların olumlu ve olumsuz duygularıyla ilgilenmeleri gerekmektedir (Awee vd., 2020: 28).

Bir organizasyonda yüksek performans gösteren kişiler daha fazla mağduriyet yaşar mı? İlk başta, bu soru şaşırtıcı görünmektedir zira yüksek performans gösterenlerin grup ve organizasyon performansı üzerinde önemli etkisi olan yetenekli veya yıldız oyuncular olarak tanınması daha olasıdır. Ancak, yüksek performanslı çalışanların arzu edilen özellikleri, iş arkadaşlarından yüksek performans gösterenlere yönelik imrenme nedeniyle mağduriyeti hızlandırabilmektedir (Kim ve Glomb, 2014: 619). Bu bağlamda son yıllarda yapılan çalışmalar (Crusius ve Lange, 2014; Lange ve Crusius, 2015; Lange vd., 2016; Lange vd., 2018; Van de Ven vd., 2009; Van de Ven vd., 2014) yukarı doğru sosyal karşılaştırma neticesinde haset gibi imrenme duygusunun da ortaya çıkabileceğini göstermektedir. Söz konusu çalışmalarda haset ve imrenme duygularının ortak yönlerinin bulunduğu gibi farklı yönlerinin de var olduğuna vurgu yapılmaktadır.

İngilizce alanyazında “envy” kelimesi gıpta etmek, imrenmek, haset etmek, özenmek ve kıskanmak (jealousy) gibi farklı anlamlarda kullanılabilir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise *imrenmenin* “Beğenilen, hoşlanılan bir şeyi edinmek veya bir yiyeceği yeme isteğini duymak; beğenilen bir kişiye veya şeye benzemeyi istemek, gıpta etmek” anlamına geldiği ifade edilmektedir (<https://sozluk.gov.tr/>). Aynı sözlükte *gıpta* kavramı “İmrenme” ve *özenti* kavramı ise “Beğendiği bir durumda olma, beğendiği şeye benzeme çabası” şeklinde tanımlanmaktadır (<https://sozluk.gov.tr/>).

Genel anlamda imrenme başkalarının nitelikleri ile kendi niteliklerini kıyaslama sonucunda yaşanan ve başkalarının sahip olduklarına sahip olma isteğini içeren bir duyguyu ifade etmektedir. Daha önce ifade edildiği üzere imrenme duygusunun temelinde yukarı doğru sosyal karşılaştırma davranışı

yatmaktadır (Nandedkar, 2016: 419). Bireyler kendilerinden daha iyi bir konumda olanlarla kendilerini karşılaştırdıklarında, kendilerinde olmayan bir şeye başkalarının sahip olduklarını gördüklerinde acı, ıstırap, üzüntü, hayal kırıklığı, yokluk ve aşağı olma duygusu yaşayabilecekleri gibi (Kaynak, 2020: 287) diğerlerinin yaptıkları ve elde ettikleri başarıları görerek ve özenerek aynılarını elde etmeye dair harekete geçme arzu ve davranışlarını da tetikleyebilmektedirler.

Kavram olarak Türkçe'deki olumlu anlamına karşılık yabancı alan yazında yer alan çalışmalarda imrenme genel olarak düşmanlık, aşağılık, kızgınlık ve öznel adaletsizlik duygusuyla karakterize edilmektedir (Thiel vd., 2020: 5). Diğer iş arkadaşlarına imrenen çalışanlar, kişiler arası üretken olmayan çalışma davranışına girme eğilimine girebilmektedir (Awee vd., 2020: 30). Söz konusu çalışmalarda imrenme istenmeyen bir duygu olarak ele alınmakta ve "imrenen kişinin amacı, kendisi ile imrenilen kişi arasındaki boşluğu azaltarak imrenme düzeyini azaltmaktır" şeklinde değerlendirilmektedir (Crusius vd., 2019: 3; Kwiatkowska vd., 2020: 2). Bu boşluğu azaltmaya çalışmanın rahatsız edici sonuçları olabilmektedir. Bir dizi çalışma, imrenmenin etik olmayan davranışlar da dâhil olmak üzere çeşitli olumsuz sonuçlara yol açabileceğini göstermektedir. Örneğin, Gino ve Pierce (2009), imrenme duygularının, imrenen ve imrenilen arasındaki eşitliği yeniden sağlamayı amaçlayan etik olmayan davranışlara yol açtığını ortaya koymaktadır. Yine de Sosyal Bilişsel Teori, imrenen bir bireyin sorgulanabilir davranışlarda bulunabilmesi için, önce bu tür davranışları engelleyen iç ahlaki standartların kaldırılması gerektiğini gözlemlemektedir (Thiel vd., 2020: 5).

İmrenme konusunu imrenen ve imrenilen kişi açısından farklı şekillerde değerlendirmek gerekmektedir. İmrenilen çalışanlar, iş arkadaşlarına kıyasla başarıya ulaşarak ve bunu sürdürerek iş yerinde olumlu öz değerlendirmeleri sürdürmek için motive edilmektedir. Bu tür çalışanlar, iş arkadaşlarının imrenmelerini, statüleri ve üstünlükleri hakkında olumlu sosyal bilgileri iletmek olarak algılayabilmektedir. Bu şekilde, imrenilen çalışanlar hoş bir şekilde onaylanabilmektedir, çünkü iş arkadaşlarının imrenmesi, "ilerleme" hedeflerine ulaştıklarının sinyalini vererek, diğerlerinden daha iyi performans gösterdiklerini garanti edebilmektedir. İmrenilen kişilerin yaşadıkları olumlu duygusal durumlar, kişinin koşullarının hedeflerle uyumlu olduğu değerlendirmelerin sonuçları olarak kabul edilmektedir (Lazarus, 1991: 1999). Bu nedenle imrenen ve imrenilen çalışanların karşılık olarak olumlu duygu (örneğin, olumlu ruh hali, gurur) hissettikleri iddia edilmektedir (Lee vd., 2017: 3).

İmrenme üzerine yapılan ilk araştırmaların çoğu, onun ölümcül bir günah olarak nitelendirilmesinden esinlenmektedir. Öncü birçok araştırma, imrenmenin olumsuz sonuçlarını belgelemektedir. Diğer birçok olumsuz sonucun yanı sıra, üretkenliğe aykırı çalışma davranışları, aldatma ve gruplarda sosyal zayıflama imrenmenin olumsuz sonuçlarının başında yer almaktadır (Lange, Weidman ve Crusius, 2018: 573). Her ne kadar imrenme; uyumsuz, karanlık veya düşmanca bir duygu olarak açıklansa da kavramsal olarak imrenmenin iki tür kaynağı vardır: "İyi huylu" ve "Kötü niyetli" (Lange ve Crusius, 2015; Van de Ven vd., 2009; Van de Ven vd., 2011). Gershman bunu rekabetçi ve yıkıcı olarak sınıflandırmaktadır (Aydın Küçük ve Taştan, 2019: 743; Falcon, 2015: 695-696).

Kötü niyetli imrenme, daha iyi bir pozisyondan zevk alan imrenen kişi kendini depresyonda hissettiğinde ve imrenilen kişiyi aşağı çekmek istediğinde (Smith ve Kim, 2007) ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bu tür bir imrenme, insanların yukarı doğru bir karşılaştırma yaparak kendilerinden avantajlı diğerleri karşısında kendilerini aşağılık hissetmelerine yol açan ve karşılaştırma yaptıkları kişileri aşağılamayı amaçlayan yıkıcı bir biçimdir. İmrenen bireyler başkalarının başarısız olmasını dileme niyetiyle kötü niyetli düşünceler ve hatta yaralamaya yönelik saldırılar bile düşünebilmektedirler. Kötü niyetli imrenme, diğerinin daha iyi durumda olması durumunda ortaya çıkan hayal kırıklığını diğer kişiyi aşağı çekme motivasyonunu etkinleştirerek çözmekte ve diğer kişiye daha fazla odaklanmaya yol açmaktadır.

Kötü niyetle imrenen biri, diğerinin üstün konumunu kaybettiğini görmek istemektedir. Bu nedenle, kötü niyetli imrenmenin motivasyon amacı daha iyi durumda olan kişiyi aşağı çekmek olduğundan, kötü niyetli imrenme için talihsizliğin sevinci olacağını ileri sürmek mümkündür. Üstüne bir talihsizlik gelirse, bu motivasyonel hedef tatmin olur ve olumlu duyguları tetikler. Tatmin edilen hedefler, olumlu duygulanıma yol açar ve bu nedenle, bir üstün ötekinin statüsünü azaltma hedefine ulaşılmasından duyulan memnuniyetten kaynaklanan olumlu etki olarak görülebilir (Van de Ven vd., 2014: 3).

Aksine, *iyi huylu imrenme* birisinin kendini geliştirmek için motive olduğu diğer durumları tanımlamaktadır (Wu ve Srite, 2021: 1). İkinci tip imrenme, bir kişinin kendi durumunu iyileştirmeyi amaçlayan ve kötü niyetli olmayan bir biçimdir. Bu kavram, bireylerin dezavantaj veya aşağılıklarının farkına varmaları ile devreye giren ve kendilerini geliştirmeye teşvik eden imrenme türüdür. Kötü niyetli ve iyi huylu imrenme birçok açıdan farklılık göstermektedir. Motivasyon açısından, kötü niyetli imrenenler üstün olanı geri çekmeye çalışırken; iyi huylu imrenenler, kendi durumlarını iyileştirmeyi hedeflemektedirler (Van de Ven vd., 2012). Özellikle, iyi huylu imrenme, imrenilen kişi kadar başarılı hale gelerek veya hatta onu aşarak imrenmenin konumunu iyileştirmeye yöneliktir ve bu nedenle insanları prestij yoluyla statü kazanmaya sevk eden bir duygu olarak kabul edilebilir. Bu fikir, iyi huylu imrenmenin imrenen kişiler hakkında daha olumlu düşünceler içerdiğini, üstün mülkiyeti arzusunu artırdığını, dikkat odağını kendini geliştirme araçlarına kaydırıldığını ve yukarı yönlü davranışları teşvik ettiğini gösteren bulgularla desteklenmektedir. Dahası, iyi huylu imrenme, harcanan çabayla ilgili otantik gurur sergileyen ve böylelikle prestij yoluyla statüyü aktaran diğer insanlara işlevsel bir yanıt olarak kişilerarası olarak teşvik edilir (Lange vd., 2016: 170).

Yapılan araştırmalar (Crusius ve Lange, 2014; Van de Ven vd., 2009) imrenme türleri arasındaki ayrımın yalnızca Almanya ve Hollanda gibi her iki imrenme türü için iki kelimenin bulunduğu ülkelerde değil, aynı zamanda ABD ve İspanya gibi imrenme için yalnızca bir kelimenin bulunduğu ülkelerde de geçerli olduğunu göstermektedir. Her iki imrenme türünün ortak noktaları, yukarı doğru bir sosyal karşılaştırma neticesinde ortaya çıkmaları, aşağılık duygularına yol açmaları, hayal kırıklığı yaratmaları ve farklılığı dengelemek için motivasyon oluşturmalarıdır. İmrenmeyi ayrı bir duygu olarak mı yoksa iki alt tipe sahip olarak mı görmek, kişinin o duyguya bakma düzeyi ile ilgilidir. Daha yüksek bir düzeyde, imrenme başkalarının iyi şansının neden olduğu acıdır (Aristoteles, 350BC / 1954). Daha ayrıntılı ve daha düşük bir düzeyde, iyi huylu ve kötü niyetli imrenme arasında ayrım yapılabilir, çünkü bu, belirli tahminlerde bulunmaya yardımcı olmaktadır (Van de Ven vd., 2014: 2).

Van de Ven vd. (2009), iyi huylu ve kötü niyetli imrenme arasındaki en önemli farkın, bu duyguların ortaya çıkmasına neden olan sosyal eşitsizliğin çözümünü nasıl motive ettiğinde yattığını ileri sürmektedirler. Her iki deneyim de başka birinin kendisinde eksik olan bir şeye sahip olduğunun farkına varma konusundaki hayal kırıklığını içermektedir. Ancak iyi huylu imrenme, kişinin kendi performansını iyileştirerek kendini yukarı taşıma motivasyonu ile bu hayal kırıklığını çözmekte ve imrenilen nesneye daha fazla odaklanılmasına yol açmaktadır (Van de Ven vd., 2014: 2). İki imrenme türü duygular açısından değerlendirildiğinde kötü niyetli imrenme tatsız duyguları içerirken, iyi huylu imrenme nahoş duyguları içermemektedir. Eylemler açısından değerlendirildiğinde iyi huylu imrenme, algılayan insanların yapıcı tepkilerini ifade etmektedir. İyi huylu imrenenler karşılaştırma yaptıkları kişilerle aralarında olan farkları gidermek üzere kendi konumlarını iyileştirmeye çalışmaktadırlar. Öte yandan kötü niyetle imrenen insanlar avantajlı diğer kişilerle ilişki kurmayı tercih etmemektedirler.

Öte yandan, sosyal karşılaştırma kuramcıları konuyu motivasyon açısından tartışmışlardır. Söz konusu kuramcılara göre işyerinde imrenme “hareket etme” ve “aşağı çekme” motivasyonu şeklinde gerçekleşmektedir. İyi huylu veya rekabetçi imrenme, kişinin kendi konumunu iyileştirmesi anlamına gelmektedir. İmrenen bir çalışan, başkalarının sahip olduklarını elde etme hedefine ulaşmak için daha

çok çalışmakta ve bu nedenle, iş motivasyonunun artması ve imrenilen hedeflerden öğrenmeye istekli olması beklenmektedir. Yani, iyi huylu veya rekabetçi imrenme “yükselen” bir motivasyona yol açmaktadır. Tersine, kötü niyetli imrenme, imrenilen kişiye zarar verme istekliliği nedeniyle “aşağı çekme” motivasyonuna neden olmaktadır. İmrenen çalışan, imrenilen kişinin başarısı veya iyi niyetinden dolayı hoşnutsuzdur. Bu nedenle çalışan, kendi başarısından çok diğerinin başarısızlığı ile ilgilenmektedir (Aydın Küçük ve Taştan, 2019: 744).

Van de Ven vd. (2010: 1671) imrenme korkusunun, imrenen kişileri yatıştırmak için insanları daha toplum yanlısı davranmaya sevk edip etmediğini incelemişlerdir. Kendisi ile imrenilen kişi arasındaki farkı dengeleme hedefini harekete geçiren iki tür imrenme vardır: İyi huylu imrenme için, motivasyonel eğilimler üretkendir ve kişinin kendi konumunu iyileştirmeyi hedeflerken, kötü niyetli imrenme için motivasyon eğilimleri yıkıcıdır ve kıskanç kişiyi aşağı çekmeyi amaçlamaktadır. Kötü niyetli imrenme, başkalarının üstün konumuna onları aşağı çekerek zarar vermeye yöneliktir ve bu nedenle insanları hâkimiyet yoluyla statü kazanmaya sevk eden bir duygu olarak görülebilmektedir. Bu, kötü niyetli imrenmenin, imrenilen kişi hakkındaki düşmanca ve küskün düşüncelerle, başkalarının acısına karşı zalimlikle ve düşmanca motivasyon ve davranışla ilişkili olduğunu gösteren bulgularla desteklenmektedir. Dahası, kendi yetenekleriyle ilgili kibirli gurur sergileyen ve böylelikle hâkimiyet yoluyla statüyü aktaran diğer insanlara işlevsel bir yanıt olarak, kişilerarası olarak teşvik edilmektedir (Lange vd., 2016: 170).

Psikolojik bakış açısını kabul eden araştırmacılara göre işyerinde kıskançlığın öncelikle olumsuz örgütsel sonuçlara ve yıkıcı işyeri davranışlarına yol açtığı düşünülmektedir; sosyal karşılaştırma perspektifini kabul edenler, kıskançlığın imrenme duygusu şeklinde olumlu, daha parlak, yapıcı ve üretken işyeri davranışları şeklinde daha fazla şeye yol açabileceğini iddia etmektedirler. Bununla birlikte, iki tür imrenme hakkındaki fikirler, ilgili yönlerden farklılık göstermektedir. İyi huylu imrenme kötü iradeden muaftır. İyi huylu imrenme yaşayan çalışanlar başkalarının başarılarına saygı duymak ve öğrenmeye istekli olmak gibi bazı olumlu davranışlar göstermektedirler. Özellikle psikolojik teorisyenler, imrenme türleri arasındaki ayrımın düşmanlığın varlığına veya yokluğuna dayandığını kabul etmemektedirler. Onlara göre imrenme zaten düşmanlığın bir bileşenidir ve bu nedenle düşmanlık olmadan düşünmek mümkün değildir. Düşmanlık olmadan imrenme başka bir kişinin üstünlüğünü zevk ve hayranlıkla görse bile, bu düşmanlık eksikliğine rağmen, iyi huylu veya rekabetçi imrenme yine de başkasının üstünlüğünün neden olduğu acıyı veya hayal kırıklığını içermektedir (Aydın Küçük ve Taştan, 2019: 743).

İmrenme ilişkilere zarar verebilmekte, ekip ruhunu bozabilmekte ve örgütsel performansı zayıflatabilmektedir. En önemlisi, onu hissedene zarar vermektedir. Başkasının başarısına takıntılı olan kimsenin öz saygısı zarar görmekte ve kendi performansını ve muhtemelen kariyerini ihmal etmesine sebebiyet vermektedir. Kısmen, sosyal olarak kabul edilemez bir duyguyu barındırdığını kabullenmek zor olduğu için imrenmeyi yönetmek zordur. Duyulan rahatsızlık, duyguları gizlemeye ve inkâr etmeye neden olmakta ve bu da işleri daha da kötüleştirmektedir. Bastırılan imrenme, her zamankinden daha güçlü bir şekilde kaçınılmaz olarak yeniden ortaya çıkabilmektedir. Ancak son dönemlerde yapılan araştırmalar, imrenmekle kendinizi tüketilmekten alıkoymanın ve hatta onu kendi yararınıza kullanmanın mümkün olduğunu göstermektedir. İmrenme, potansiyel olarak yıkıcı düşünceleri ve davranışları nasıl tanıyacağımızı bildiğimizde, onları daha cömert ve üretken olanlara evirdiğimizde ve kendimizi başkalarına ve değişime daha açık hale getirdiğimizde yararlı ve yapıcı bir kimliğe bürünebilmektedir (Menon ve Thompson, 2010).

3. İMRENMENİN YAKIN KAVRAMLARLA BENZERLİK VE FARKLILIKLARI

İngilizce alanyazında *envy* (haset, gıpta, imrenme, özenti) ve *jealousy* (kıskanma) olarak kullanılan kavramlar bazen eş anlamlı bazen de birbirlerinden farklı anlamlarda kullanılmaktadır. Söz konusu kavramlar arasında benzerlikler bulunduğu gibi önemli farklılıklar da bulunmaktadır. Öncelikle *haset* “kişinin kendisinde olmayan bir şeye başkasının sahip olduğunu bilmek” olarak ifade edilmektedir. Günlük yaşamda çekememezlik diye ifade edilen haset, “bir kimsenin başka birinde bulunan mal, mülk, makam, rütbe, statü, servet, ilim, ahlak, güzellik, itibar, sıhhat, rahat ve sanat gibi maddi veya manevi bir nimetin onda bulunmasından eza duyup o kimseden bu nimetin yok olmasını arzu etmek” demektir. Haset eden için yok olmasını istediği nimetin kendisine gelmesinin bir önemi yoktur. Hatta “ondaki nimet onda kalsın sana mislini verelim” deseler razı olmamaktadır. İslamiyet’te kötü bir ahlaki özellik ve duygu olarak kabul edilen haset, Peygamber Efendimizin (SAV) “Bir kulun kalbinde imanla haset bir arada bulunmaz” (Nesai, “Cihad”, 8); “Ateşin odunu yakıp bitirmesi gibi haset de iyilikleri mahveder” (İbn Mace. “Zühd”, 22; Ebu Davud, “Edeb”, 44) hadislerinde olduğu gibi kınanmaktadır. Bir başka hadiste de kinle hasedin önemli sosyal problemlere yol açan ahlaki hastalıklar olduğuna işaret edilmektedir (Müslim, “İman”, 243) (TDV İslam Ansiklopedisi, 1997: 378, <https://islamansiklopedisi.org.tr/haset>).

Dolayısıyla haset kelimesi, başkasının sahip olduğu maddi veya manevi imkânların kendisine intikal etmesi veya kıskanılan kişinin bu imkânlardan mahrum kalması yönündeki istek ve niyeti belirtmektedir. En basit haliyle haset duygusu, başkalarının zenginlik, başarı, pozisyon, makam, mevki, statü, mutluluk, güzellik, varlık ve şöhret gibi maddi ve manevi alanlarda daha üstün olduğunu fark etmek, bundan dolayı rahatsızlık hissedip bu kimselere karşı kötü niyet beslemek şeklinde ifade edilmektedir (Schoeck, 1969’dan akt., Kaynak, 2020: 285). Bu bağlamda aşağılık kompleksi ve haset edilen kimseye yönelik kötü niyet beslemek hasedin temeli olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda hasedin ortaya çıkabilmesi için bireyin bir objeyi arzulaması yeterli olmayıp aynı zamanda bu objeye başkalarının sahip olduğunu görmesi de gerekmektedir. Bu durumda birey objeye sahip olan kişi karşısında kendisini daha aşağı bir durumda hissedebilmekte ve acı duyabilmektedir. Duyduğu acıyı ve aşağılık duygusunu telafi etme adına umutsuzluğa kapılırsa, o objeye sahip olan kişiye yönelik bir kötü niyet ve düşmanlık hissedebilmektedir (Kaynak, 2020: 285).

Haset, bireyin kendisini başkaları ile karşılaştığında içinde bulunduğu konum ve durum diğer kişilerden düşükse ortaya çıkma potansiyeli bulunan bir duygudur. Bireyin makam, mevki, ev, araba, terfi, şöhret, servet gibi arzuladığı maddi ve manevi varlık kaynaklarına ulaşamadığı durumlarda bir başka kişinin kendisinin arzuladığı bu varlıklara sahip olduğunu görmesi bireyi olumsuz etkilemekte ve kişinin haset veya kıskançlık duygularını yaşamasına yol açabilmektedir. Genel olarak ifade edildiğinde haset, arzulanan ve sahip olunmayan şeylere ulaşmak için daha yoğun bir çabayı içeren bir güç olarak ifade edilmektedir (Polat, 2017: 31-32).

Türk Dil Kurumu sözlüğünde *kıskançlık*, “bir kimse bir üstünlük gösterdiğinde veya sevilen birisinin, başkası ile ilgilendiği kanısına varıldığında takınılan olumsuz tutum, güncülük, hasetçilik, hasetlik, hasutluk” olarak tanımlanmaktadır (<https://sozluk.gov.tr/>). Kıskançlık, önemli bulduğumuz bir alanda bir başkasının daha iyi durumda olduğu zaman ortaya çıkan duygudur. Örneğin, insanlar bir komşunun yeni arabasını, bir meslektaşın zor kazanılmış terfisini veya bir sınıf arkadaşının haksız yere yüksek notunu kıskanabilmektedir. Söz konusu duygu hem diğerinin avantajı kaybetmesi arzusuna hem de kendini geliştirme motivasyonuna yol açabilecek sınır bozucu bir deneyimdir (Van de Ven ve Zeelenberg, 2014: 1).

Kıskançlık, başkalarının talihinden kaynaklanan acıdır (Aristoteles, MÖ 350/1954). Bunu deneyimlemek Katolik geleneğinde (yedi ölümcül günahın biri olduğu için) kınanmakta ve genellikle

sosyal olarak istenmeyen bir yanıt olarak kabul edilmektedir. Kıskançlığın bu olumsuz görüşü şaşırtıcı değildir, çünkü araştırmalar mantıksız karar vermekten kıskanç kişiye karşı olumsuz davranışlara kadar çeşitli olumsuz davranışlara yol açtığını göstermektedir. Dahası, genellikle kıskançlık yaşayan insanlar hayatlarından daha az tatmin olmaktadır (Van de Ven ve Zeelenberg, 2014: 2).

Kıskançlık konusunda çalışmak işyerinde uygulanan kötü muamelenin yüksek performans gösterenlerin içsel özelliklerinin yanı sıra psikolojik iyi olma eğilimlerini düşürdüğü için özellikle önemlidir (Mao, He ve Jang, 2000: 2). Mikulincer ve Shaver (2005: 164), düşmanca kıskançlığın hoşnutsuzluk ve kızgınlık duygularını içerdiği ve olumsuz, yıkıcı bir duygu olduğunu, başkalarının başarılarının bir kişinin öz değerlendirmesini tehdit ettiğini, aşağılık duygularına neden olduğu durumlarda ortaya çıktığını ve başarılı ötekine karşı saldırgan tepkilere dönüştüğünü ileri sürmektedirler. Tai vd. (2012) kıskançlık kavramının çoğu zaman ortaya çıkan sonuçları ile karıştırıldığını ifade ederek, kıskançlığı bir sancı, ıstırap veya acı olarak tanımlamışlar ve diğerlerinin iyi talihinden duyulan ıstırap ya da acı olarak ifade ettikleri kıskançlığın pozitif ya da negatif sonuçlarının olabileceğini belirtmişlerdir.

Kıskançlık, bir kişi diğerinin üstün kalitesine, başarısına veya sahip olduklarına sahip olmadığına ortaya çıkan bir süreçtir. Kıskanç, bu ulaşılmamış özelliği veya nesneyi istemekte ya da başkalarının elinden çıkmasını istemektedir. Smith ve Kim (2007) tarafından bildirildiği üzere kıskançlık, kıskanan kişinin arzuladığı bir şeye sahip olan diğerleriyle karşılaştırmanın neden olduğu aşağılık, düşmanlık ve kızgınlık ile karakterize edilen nahoş ve acı verici duyguların bir karışımıdır. Kıskançlık sosyal bilimsel bir terimdir ve başkalarının kişisel olarak arzu edilen sonuçları elde etmesine tepki olarak algılanan sosyal konum kaybından kaynaklanan (Vecchio, 2005) bir düşünce ve duygu kalıbı olarak tanımlanabilmektedir (Wu ve Srite, 2021: 2). Çalışanlar kendilerini bir başka çalışanla karşılaştırdığında bir dengesizlik veya eşitsizlik gördüklerinde, var olan dengesizlik veya eşitsizliği kendilerine karşı bir tehdit olarak algılamakta ve kıskançlık duygusu ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda çalışan kıskançlığı örgütsel bağlamda değerlendirilebilecek takdir, promosyon, terfi, ödül, ücret artışı gibi çıkarlar ile ilişkili bulunmaktadır (Günalan, 2019: 326).

Kıskançlık “kişinin bir şeye sahip olması ancak onu bir başka kişiye kaptırma korkusu” şeklinde tanımlanmıştır. Üçüncü kişilerin dâhil edildiği ve kaybetme korkusunu içerisinde barındıran kıskançlık bu yönüyle hasetten ayrılmaktadır. Yukarıda yapılan tanımlarda da vurgulandığı üzere kişinin kendisinde var olmayan bir şeye bir başkasının sahip olduğunu bilmesi hasetlik duygusunun işlevsel tanımının ayırt edici yönünü oluşturmaktadır. Özellikle sosyal karşılaştırma bağlamında karşılaştırmanın yönünün yukarı doğru olması kişide hasetlik duygusunun açığa çıkmasına neden olabilmektedir. Festinger’in (1974) Sosyal Karşılaştırma Teorisine göre yukarı doğru kıyaslama kişinin kendisini daha yetersiz hissetmesine yol açabilmektedir. Burada söz konusu olan şey kişinin elindekini kaybetmesi değildir, çünkü hâlihazırda kişinin istediği şey kendisinde değil, bir başkasındadır (Taştan ve Aydın Küçük, 2019: 59).

Bu bağlamda kişi, kendisinin sahip olmadığı bir şeyi başkasında gördüğünde büyük bir hayal kırıklığı, acı, elem, üzüntü ve aşağılık duygusu yaşamaktadır. Bu durumda kişi aşağı olma duygusunu ve çektiği ıstırapı dindirmek için daha üstün konumda olan kişi ile arasındaki farkı kapatmaya yönelik ciddi bir motivasyon geliştirebilmektedir. Söz konusu motivasyon diğerini aşağıya çekmeye yönelik yıkıcı bir türde olabilir ki bu haset duygusunun deneyimlenmesi anlamına gelmektedir. Öte yandan kişi, kendi durumunu iyileştirme yönünde yapıcı bir motivasyon da geliştirebilmektedir. Bu durum ise imrenme duygusunu ortaya çıkarmaktadır. Kişilerin yıkıcı ve yapıcı motivasyon dolayısıyla haset ve imrenme duygularından hangisini deneyimleyeceğinde çevresel, bilişsel ve kişisel etmenlerin önemli bir etkisi bulunmaktadır (Kaynak, 2020: 287).

İmrenme Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre “Beğenilen, hoşlanılan bir şeyi edinmek veya bir yiyeceği yeme isteğini duymak; beğenilen bir kişiye veya şeye benzemeyi istemek, gıpta etmek” anlamına gelmektedir (<https://sozluk.gov.tr/>). Dolayısıyla kişi, eğer başkasındaki nimetin o kişiden yok olmasını istemeyip, kendisine de onun gibisini veya daha fazlasını isterse, bu hasetlik değil imrenmek demektir.

İmrenmeye en yakın olan ve genellikle eş anlamlı olarak kullanılan *gıpta* ise Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisinin 14. Cildinde “Başkalarının sahip olduğu imkanları kıskanmadan aynı şeyleri elde etme arzusu anlamında ahlak terimi” olarak ifade edilmektedir. Gıpta terim olarak “bir kimsenin, maddi veya manevi imkân ve meziyetlere sahip olan başka birine imrenmesi, onun elindeki nimetlerin yok olmasını isteme gibi kötü bir düşünceye kapılmadan kendisinin de aynı şeylere kavuşmayı arzulaması” anlamında kullanılmaktadır (TDV İslam Ansiklopedisi, 1996: 50).

Gıpta, hasetten farklı olarak “kendisine ilham kaynağı olabilecek bir başkasına hayranlık duymayı” içermektedir. Gıptada, başkasını iyi halinden ve arzulan konumundan dolayı içtenlikle tebrik etme, onu örnek ve rol modeli olarak görme, onun gibi olmaya gayret etme gibi iyi huylar ve davranışlar ortaya çıkmaktadır. Aksine haset ise iyi oluş hali, üstünlük, başarı, servet, şöhret gibi insana hoş gelen durumların sadece kendinde olmasını istemek, haset edilen kişiden arzulan niteliklerin gitmesini istemektir. Genel olarak hasetlik eden kişi haksız muamele gördüğünü düşünmekte ve böylece, düşmanlık duyguları belirmeye başlamaktadır. Buna ek olarak, hasetlik yaşayan insanlar kişisel aşağılık, zayıf benlik saygısı ve sosyal tehdit duygularını da sergileyebilmektedirler. Bu yönüyle de hasedi gıptadan ayırmak mümkündür (Taştan ve Aydın Küçük, 2019: 59).

İmrenme ve kıskançlık uzun zamandır farklı duygular olarak görülmektedir. Antik çağlardan günümüze kadar filozoflar, imrenme ve kıskançlığın farklı nedenleri ve deneyimleri olduğunu savunmaktadır (Parrott ve Smith, 1993: 906; Smith vd., 1988: 402). Kıskançlık, bir bireyin başkalarının üstün niteliklerinden, başarılarından veya mülkiyetinden yoksun olup bunu istemesi ya da başkalarının ondan yoksun olmasını dilemesi şeklinde tecrübe ettiği duyguyu ifade etmektedir (Parrott ve Smith, 1993: 906; Crusius ve Lange, 2014: 2). Diğer bir ifadeyle, özellikle kıskanılan kişinin kıskanç olana benzer olarak algılanmasına dayanan olumsuz bir sosyal karşılaştırmadan kaynaklanmaktadır (Cohen-Charash ve Mueller, 2007; Tesser vd., 1988). İmrenme ile kıskançlık arasındaki temel fark, imrenmenin iki kişiyi içermesine karşın kıskançlığın üç kişiyi içermesidir. İmrenmenin odak noktası ya bir nesne ya da bir özelliktir. Kıskançlığın odak noktası ise, mevcut ilişkiye tehdit olarak algılanan bir üçüncü kişidir (Dogan ve Vecchio, 2001: 57-58). Diğer bir ifadeyle, imrenmede birey doğrudan imrenmeye konu olan sevgi nesnesini ve onun iyi özelliklerini elde etmek isterken, kıskançlıkta rakibi ortadan kaldırma amaçlanmaktadır (Özkoç ve Çalışkan, 2015: 41; Bayram Arlı vd., 2018: 7).

Son yıllarda sosyal bilimciler, kişilerarası kıskançlık ve imrenme yapısını incelemeye başlamışlardır. Kıskançlık ve imrenme kavramlarının işyeri için benzersiz bir anlamı bulunmaktadır. Örneğin, işyerinde son yıllarda artmakta olan şiddet ve saldırganlığın iş arkadaşı kıskançlığı, hasetlik ve imrenme gibi duyguların bir sonucu olduğu sıklıkla ileri sürülmektedir. Stres yönetimi alanında çalışan uygulayıcılar, işlevsiz tepkileri etkili bir şekilde yönetmek ve programlar oluşturmak için özellikle işyeri stresinin doğasını ve dinamiklerini anlamakla ilgilenmektedirler. Söz konusu çalışmalardan birinde Vecchio (1995), çalışanların çoğunluğunun işte kıskançlık ve / veya imrenme yaşadıklarını bildirdiklerini ve çoğu çalışanın amirlerin bu durumları etkili bir şekilde yönetmediğine inandığına dair ön kanıtlardan bahsetmektedir. Bildirilen bu etkisizlik, kısmen, bu spesifik, çoğu zaman karalanan duygularla uğraşmakla ilişkili utançtan kaynaklanıyor olabilmektedir (yani, varoluşlarının genellikle bireysel olgunlaşmamışlığı ve özgüven eksikliğini yansıttığı düşünülmektedir) (Vecchio, 2000: 161-162).

White ve Mullen (1989) ve Vecchio (1995) tarafından yapılan önceki teorik çalışmaların ardından, çalışan kıskançlığını, bir çalışanın özgüvenini kaybetmesi ve / veya sonuçların kaybindan kaynaklanan bir düşünce, duygu ve davranış modeli olarak tanımlamak mümkündür. Kayıp ya da sadece algılanan kayıp tehdidi, bir rakibin izinsiz girişinin algılanmasını içermektedir. Bu rakip, kişinin öz saygısını azaltma veya değerli bir ilişkiyi baltalama potansiyeline sahiptir. Çalışan kıskançlığının temel ve kritik özelliği, gerçek ya da hayali tehdit yönü içeriyor olmasıdır. Bu tehdit yönü, işyeri kıskançlığını savunmacı tepki verme veya geri çekilme arzusunu tetikleyen güçlü bir tür stres tepkisi olarak tanımlamaktadır (Vecchio, 2000: 162).

Aksine, çalışanların imrenmesi, aynı zamanda bir stres tepkisi de olsa, esasen ikili terimlerle tanımlanmaktadır. İmrenme, resmi olarak, bir çalışanın referans bir diğerinin güçlü bir şekilde arzuladığı sonuçları elde etmesine yanıt olarak benlik saygısını kaybetmesinden kaynaklanan bir düşünce, duygu ve davranış modeli olarak tanımlanabilmektedir. Kıskançlıkla karşılaştırıldığında imrenme, bir ilişkinin kontrolü için rakiple rekabeti içermemektedir. Ayrıca kıskançlık, bir rakiple bir galibiyet / kaybetme yarışmasını içerirken, imrenme başka bir bireyin kazancının kendi pahasına olmasını gerektirmemektedir. Ek olarak, çalışanların kıskançlığını karakterize eden öfke duyguları, çalışanların imrenmesinden kaynaklanan düşmanlık duygularından daha sosyal olarak kabul edilebilmektedir. Bununla birlikte hem çalışan kıskançlığının hem de imrenmenin ortak bir özelliği, sosyal karşılaştırma sonucunda ortaya çıkan öz-değerin azalmasıdır. Ayrıca, her iki duygu da sosyal konumun kaybını ima ettiğinden, her iki duygu da aşağılık duyguları (olumsuz kendini değerlendirme) üretebilmektedir. Çalışanın kıskançlığını ve imrenmesini işlevsiz olarak görme konusunda anlaşılabilir bir eğilim olsa da bunların oldukça işlevsel olabileceğini belirtmek önemlidir; bu duygular davranışları harekete geçirebilmekte ve değerli ilişkileri ve kaynakları korumaya odaklanabilmektedir. Elbette, en uç noktada, her iki duygu da patolojik tepkileri harekete geçirme potansiyeline sahip bulunmaktadır (Vecchio, 2000: 162-163).

4. İMRENMENİN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI

Çalışma hayatındaki imrenme duygusunun etkilerine yönelik ilgili alan yazındaki çeşitli çalışmaların bulguları mukayese edildiğinde, bu duygunun farklı etkilerinin olduğu görülmektedir (Yıldız, 2017: 542). Evrensel olarak farklı kültürler ve bağlamlarda ortaya çıkan yukarı doğru sosyal karşılaştırma imrenmenin bir ön koşuludur. Bireyler doğal olarak kendilerini başkalarıyla karşılaştırmaktadırlar. Başkalarıyla kendileri arasında bir fark olduğunda birey diğerinin konumuna daha yakın hareket etmek için kendi konumunu değiştirmektedir. Sonuç olarak, bu sosyal karşılaştırmalar yukarı veya aşağı doğru olabilmektedir. Yukarı doğru bir karşılaştırma olumlu bir sonucu temsil etmekte (avantaj veya diğer kişi için üstünlük), aşağı doğru bir karşılaştırma ise diğeri için olumsuz bir sonucu (dezavantaj veya aşağılık) temsil etmektedir. Örneğin, bir meslektaşımızın terfi aldığını fark etmek yukarı doğru bir sosyal karşılaştırma olarak kategorize edilirken; bir öğrenci burs kazanırken diğerleri kazanmadığında aşağı doğru sosyal karşılaştırma yapmış olunmaktadır. İmrenme, yukarı doğru karşılaştırmalardan kaynaklanan bir duygudur. Bu nedenle yukarı doğru bir sosyal karşılaştırma imrenmenin en önemli önkoşuludur (Wu ve Srite, 2021: 2).

İmrenme, özellikle de kötü niyetli imrenme, düşmanlık duygularından aşağılık duygularına kadar çeşitli olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmiştir (Parrott ve Smith, 1993; Crusius vd., 2019: 2-3). Bu bağlamda imrenmenin kaygı, öfke ve kızgınlık (Salovey ve Rodin, 1986), takım bağlılığını gevşetmek ve memnuniyeti azaltmak (Duffy ve Shaw, 2000), yaşamdan memnuniyetsizliğe neden olmak (Krasnova vd., 2013) gibi değişkenlerle olan ilişkileri alanyazında yer alan çeşitli araştırmalarda incelenmiştir. Kötü niyetli imrenmenin sonuçları duygusal olabilmekte veya duygusal tepkilere yol açabilmektedir. Örneğin insanlar iş yerinde terfi alan birini kıskanmaları durumunda kendi imajlarının

tehdit altında olduğunu hissedebilmektedirler. Daha spesifik olarak, kötü niyetli imrenme, yoğun acı verici duygu ve kişinin kendine acıma duygusuyla geri döndüğünü hissettirebilmektedir.

İş yerinde imrenme diğer bir ifadeyle örgütsel imrenme tüm organizasyonel düzeylerde ve çoğu yer ve kültürde bulunan bir duygudur. Bu duygu genellikle kıt kaynaklar için rekabet, zaman eksikliği veya promosyonlar nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Tüm bu faktörlerin kişiler arası ilişkilerde, arkadaşlık bağlarının azalmasında ve çalışanların bilgi alışverişine zarar vermesinde sonuçları bulunmaktadır. Ayrıca imrenme, akıl sağlığı (örneğin, depresyon ve stres) ile ilişkilendirilerek organizasyonlarda sağlık hizmeti maliyetlerinin artmasına da yol açmaktadır. Aslında araştırmalar, organizasyonların toplam maliyetlerinin yüzde ellisinden fazlasının kötü sağlıkla ilişkili olduğunu göstermektedir. Maris, Saideabadi ve Niazazari'nin belirttiği gibi, mevcut rekabetçi çalışma ortamı imrenmeyi artırmaktadır (González-Navarro, 2018: 3).

Parrott ve Rodriguez-Mosquera (2008), imrenme yazınının çoğunlukla imrenilen kişi yerine imrenen kişiye odaklandığını ileri sürmektedir. Ancak imrenme sosyal bir duygu olup sadece başka bir kişiye yöneltilen bir etki değil aynı zamanda bir başka kişiden etkilenmekle de ilgilidir (Mao, He ve Jang, 2000: 3). Bu bağlamda yöneticiler, bir organizasyondaki statülerinin yanı sıra ayrıcalık ve avantajlardan da yararlanmaktadır. Yöneticiler tarafından elde edilen faydalar arasında değerli dışsal ödüller, karar vermede özerklik, kaynakların kontrolü ve harici güç sahipleriyle bağlantı kurma fırsatları bulunmaktadır. Bu faydalar, birçok kişiyi yönetim pozisyonlarını takip etmeye motive etmektedir. Öte yandan yönetsel rollerin doğal avantajlarına rağmen, kanıtlar yöneticilerin de astları imrendiğini göstermektedir. İmrenme, astların güçlü sosyal becerilere sahip olduğu, liderlik potansiyeli gösterdiği, üst yönetimle yakın ilişkilere sahip olduğu ve kurumsal yenilik ve ilerlemenin ana kaynağı olduğu düşünüldüğünde ortaya çıkmaktadır (Xue vd., 2020: 3).

Başkalarını imrenmenin çalışanların fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjilerini iş görevlerine tam olarak yatırdıkları geniş motivasyon durumunun olumlu bir şekilde deneyimlenmesine yol açarak iş bağlılığını olumlu yönde etkileyeceği ileri sürülmektedir. İşe ve örgütüne bağlı çalışanlar son derece odaklıdır, bağlantılıdır ve enerjilerini aktif iş performansına adamaya isteklidirler. Araştırmalar işe bağlılığın derecesini belirleyen üç psikolojik koşulun bulunduğunu göstermektedir. Bunlar; anlamlılık, güvenlik ve bulunabilirliktir. *Anlamlılık*, kendine yapılan yatırımın geri dönüşü hissidir. Çalışanlar “kendilerini önemli ve özel hissetmenin yollarını aramakta” (Kahn, 1990: 706) ve organizasyon veya iş arkadaşları için değerli hissettiklerinde işi anlamlı bulmaktadırlar. *Güvenlik*, öz imaj durumu veya kariyer için olumsuz sonuçlardan korkmadan çalışabilme hissini ifade etmekte ve iş durumları destekleyici olduğunda ve çalışanlar başkalarıyla bağlantı kurduğunda ortaya çıkmaktadır *Bulunabilirlik*, iş rollerini yerine getirmek için fiziksel, duygusal ve psikolojik kaynakların mevcut olduğu algısıyla ilgilidir (Lee vd., 2017: 3).

İmrenmeden kaynaklanan olumlu duygular, çalışanların daha fazla ayrıcalık, ödül ve kişisel gelişim elde etmek için daha fazla çaba göstermesini sağlayacak şekilde bağlılığı güçlendirebilmektedir. Çalışanlar üstünlüklerinin tadını çıkardıkça kendilerini özel, değerli ve anlamlı hissetmektedirler. Olumlu duygular aynı zamanda yeni prosedürleri ve olasılıkları keşfetme konusunda kendilerini güvende hissetmelerini sağlamaktadır. Ek olarak, olumlu duygular, daha iyi iş performansına odaklanmak için kaynakların kullanılabilirliğini ve genişletilmiş enerjileri ortaya çıkarmaktadır (Lee vd., 2017: 3).

İş yerinde çalışanlar arasında var olan olumlu tutum, davranış ve duygular yüksek motivasyon ve performans, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, yüksek iş tatmini, örgütsel güven gibi olumlu çıktılara dönüşürken; korku, nefret, hoşgörüsüzlük, çekememezlik, kin, haset, kıskançlık gibi olumsuz tutum, davranış ve duygular verimsizlik, tükenmişlik, sapkın davranışlar, stres gibi organizasyonun

varlığını ve rekabet gücünü tehdit edebilecek sonuçlara yol açabilmektedir (Özkoç ve Çalışkan, 2015: 40).

İmrenme, insan davranışını etkilemektedir. Çok çeşitli insan davranışları ve fenomen imrenme ile ilgili teorilerle açıklanabilmektedir. Sosyal psikoloji de dâhil olmak üzere felsefe, antropoloji, sosyoloji, işletme ve yönetim bilimi gibi farklı araştırma alanlarında (Graf, 2010; Wenninger vd., 2019: 10) imrenme üzerine yapılan önceki çalışmaların sonuçları tutarsızlık göstermektedir. Geleneksel olarak birçok araştırma imrenmeyi olumsuz bir duygu olarak ele almakta ve imrenen insanların bilgi paylaşmaya daha az istekli, daha çok zarar vermeye meyilli oldukları, imrendikleri kişilere yardım etmekten kaçındıkları ve sosyal davranışları baltaladıkları üzerinde durmaktadır (Shu ve Lazat Khan, 2017: 70; Khan ve Noor, 2020: 170). Örneğin Vecchio (2000) imrenmenin çalışanların performansına zarar verdiğini ve çalışanların işlerini bırakmalarına neden olabileceğini ileri sürerek imrenmenin olumsuz sonuçlara yol açabileceğini iddia etmektedir. Ancak alanyazında yer alan bazı çalışmalar da imrenmenin aynı zamanda bir kişisel gelişim kaynağı olarak hizmet edebileceğini ve bireyin kendisini geliştirmesine katkı sağlayabileceğini ve sonuç olarak olumlu sonuçlar doğurabileceği iddia edilmektedir (Lee ve Duffy, 2016: 3). Örneğin Van de Ven vd. (2009) imrenmenin öğrencilerin daha uzun süre çalışmasını sağladığı ve akademik performansı geliştirdiğini belirlemiştir (Wu ve Srite, 2021: 1).

Göreve atama, iş değişikliği, maaş ayarlaması veya lider-üye etkileşimi gibi işyerindeki birçok etkinlik imrenmeye neden olabilmektedir. Bazı araştırmalar, imrenilen insanların çelişkili duygusal deneyime sahip olacaklarını bulmuştur, ancak çok az bilim insanı imrenmenin davranışsal tepkilerini incelemiştir. İmrenilen çalışanlar tamamen zıt iki duygu yaşayabilseler de imrenme tatsızlık meydana getirdiğinde, bu kısa vadeli olumlu duyguları örtmekte ve yavaş yavaş yerini olumsuz bir şekilde iş bağlılığı almakta ve çalışanları etkilemektedir. Bir yandan, çalışanlar kendilerini başka birinin imrenmesinin hedefi olarak algıladıklarında, sadece gerginlik ve endişe yaşamakla kalmamakta, aynı zamanda çok fazla zaman ve enerji tüketecek başa çıkma stratejilerini de düşünmek zorunda hissetmektedir. Kişinin enerjisinin sınırlı olduğu düşünüldüğünde, çalışanlar örgütsel imrenmeye çok fazla yatırım yaptığında, işteki canlılık ve dinçlik buna bağlı olarak azalmaktadır. Öte yandan, bazı çalışanlar, başkalarının saldırılarının “hedefi” olmaktan kaçınmak için işe bağlılığı azaltmada inisiyatif alabilmektedir (Qing vd., 2018: 416). İşyerinde imrenilme en ciddi iş stres kaynaklarından biridir çünkü insanlar istenmeyen doğası nedeniyle imrenmeyi gizlemektedirler. Bu durum, 2015-2016 yılları arasında Fortune 500 şirketlerinin çalışan eğitimine 70,65 milyar dolar harcadığı gerçeğinden anlaşılabilir (Ahmad vd., 2020: 97).

İnsanların imrenme duygusu yaşamalarına yol açan çeşitli nedenler vardır. Bu nedenler iki kategoriye ayrılmaktadır: Birincisi bireyin imrenmeye yönelik karakteristik eğilimidir. İkincisi ise bireyi bu duyguya sevk eden durumsal faktörlerdir. Bireyi imrenmeye iten karakteristik özellikler düşük özgüvenle birlikte çocukluktan itibaren elde edilen inanç, değer ve tutumların bireyin davranışlarını etkilemesidir. Organizasyonda bireyi imrenme duygusuna yönlendiren durumsal faktörler ise aşırı rekabetçi bir çalışma ortamı, stratejik küçülme, yeniden yapılandırma, kültürel farklılaşma, performans değerlendirme, haksız ödül/ceza mekanizmaları ile terfi sistemleri gibi insan kaynakları yönetim ve uygulamalarıdır (Özkoç ve Çalışkan, 2015: 41).

Kötü niyetli imrenmenin olumsuz çağrışımlarına kıyasla, iyi huylu imrenme daha olumlu ve proaktiftir. İyi huylu imrenme kendilerini diğerlerine göre daha aşağı görenlerin farklılık ve eksikliklerini görmelerini ve kendini iyileştirme yoluyla bu tutarsızlığı azaltma arzusunu geliştirmektedir (Van de Ven vd., 2009, 2011).

5. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma amacı, veri toplama aracı, varsayımlar ve kısıtlılıklar, evren ve örneklem ve araştırma bulguları yer almaktadır. Araştırmada elde edilen veriler üzerinde araştırma amaçları doğrultusunda analizler gerçekleştirilebilmek için IBM SPSS 22 ve IBM SPSS AMOS 26 programları kullanılmıştır.

5.1. Araştırmanın Amacı

Akademisyenler meslek itibarıyla genel olarak sürekli bir şekilde araştırma halindedirler. Gerek meslekten kaynaklanan gerekse kişisel özelliklerden kaynaklanan bu araştırmacı özellikler bir şekilde somut sonuçlara dönüşmektedir. Akademisyenler için bu sonuçlar genellikle akademik ve bilimsel çalışmalardan oluşmaktadır. Bilimsel makaleler, kongre ya da sempozyum bildirimleri, bilimsel araştırma projeleri, alınan atıflar, kitaplar ve benzeri akademik özellik taşıyan mesleki çıktılar akademisyenler arasında dikkat çeken unsurlardır.

Bu çalışma ile akademisyen olarak görev yapan personelin diğer akademik personele imrenme düzeyi ve kendilerine imrenilme düzeyinin araştırılması amaçlanmaktadır. Ayrıca belirtilen imrenme ve imrenilme düzeylerinin anket formunda yer alan ve genel bilgiler içeren çeşitli demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını araştırmak da bu çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. İmrenme ve imrenilme arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek de bu çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır.

5.2. Veri Toplama Aracı

Bu çalışma kapsamında veri toplayabilmek amacıyla anket yöntemi tercih edilmiştir. İki ana bölümden oluşan anket formunun ilk bölümü şahsi bilgileri içermeyen genel demografik özellikleri tespit etmeye yönelik yedi ifadeden oluşmaktadır. İkinci bölümde ise iki alt boyuttan oluşan Örgütsel İmrenme Ölçeği yer almaktadır. Birinci alt boyut imrenilmeyi, ikincisi ise imrenme ile ilgili ifadeleri içermektedir. İmrenilme boyutu ilk üç ifadeden, imrenme ise sonraki beş ifadeden oluşmaktadır. Kullanılan ölçek Vecchio'nun (2005) çalışmasında kullandığı, geçerli ve güvenilir olarak hesapladığı ölçektir.

Yukarıda bahsedilen ankete Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonundan 23.12.2020 tarih ve 17/07 karar numaralı etik kurul uygunluk raporu tahsis edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeğe Türkçe dilindeki akademik çalışmalarda rastlanmamıştır. Bu sebeple ilk defa kullanılacağından dolayı bir ölçek uyarlaması niteliği de taşımaktadır. Bu bağlamda ölçek uyarlama çalışmaları gereği iki ayrı dil bilim uzmanından da destek alınmıştır. Ölçek ifadeleri öncelikle Türkçe'ye daha sonra tekrar İngilizce'ye çevrilerek anlam farklılıkları ve kelime kullanımından kaynaklanabilecek hatalar önlenmeye çalışılmıştır. Dil uzmanları ile hem fikir olunmasının ardından belirlenen ifadelerin anlaşılabilirliğini kontrol etmek amacıyla araştırma evreni içerisinde 20 kişilik bir grup üzerinde pilot uygulama yapılmıştır. Pilot araştırma sonucunda herhangi bir anlam karışıklığı ya da anlaşılmayan ifade olmadığına kanaat getirilmiş ve ana uygulamanın yapılmasına karar verilmiştir.

5.3. Evren ve Örneklem

Araştırma yapmak üzere belirlenen Yozgat Bozok Üniversitesi akademisyenleri bu çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Yozgat Bozok Üniversitesi'nin personel bilgi sayfasında yer alan bilgilere göre 852 akademik personel bulunmaktadır (Yozgat Bozok Üniversitesi, 2021). Gerek zaman gerekse maliyet açısından tüm evrene ulaşmanın oldukça zor olması nedeniyle örnekleme yapılması tercih edilmiştir. 2020 yılı başından bu yana tüm dünyada büyük etkiler ve değişimlere yol açan Covid-19

pandemisi nedeniyle uzaktan ya da kısmi çalışma ve çevrimiçi eğitim metotlarının kullanımı nedeniyle fiziki anketler yerine çevrimiçi anketler akademik personele kurum içi iletişim sistemi vasıtasıyla gönderilmiştir. Ulaşılabilen ve geri dönüş sağlayan katılımcıların dikkate alındığı kolayda örnekleme yöntemi kullanılan bu çalışmada geçerli katılım sayısı 208 olarak belirlenmiştir. 2021 ocak ve şubat ayları içerisinde anketler toplanmış daha fazla katılım olmadığı görüldüğünde ise veri toplama süreci sonlandırılmıştır. Elde edilen geçerli 208 anket verisi bu çalışmanın analizlerinde kullanılan veri setini oluşturmaktadır.

5.4. Araştırmanın Kısıtlılıkları ve Varsayımları

Yukarıda belirtilen evren ve örneklem sayıları göz önünde bulundurulduğunda örneklemin evreni temsil kabiliyetinin olup olmadığına dair hesaplama yapılma ihtiyacı duyulmuştur. Yapılan hesaplamalarda 852 evren sayısının %95 güven seviyesi ve %5 hata payında 265 örneklem ile temsil edilmesi gerekliliğine ulaşılmıştır. Ancak elde edilen örneklem sayısı ve evrendeki unsur sayısı ile güven düzeyi ve hata payı hesaplandığında ise %95 güven seviyesi %5,91 hata ile örneklemin evreni temsil kabiliyeti olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hata payının %5'ten %5,91'e yükselmesi bu çalışma için bir kısıtlılık oluşturmaktadır.

Bir diğer kısıtlılık ise evrenin tamamına ulaşıp ulaşılmadığının bilinmemesidir. Kurum içi resmi iletişim sistemi üzerinden gönderilen ve belirli aralıklarla hatırlatma yapılan anket katılımı yazısının evrendeki tüm unsurlara ulaşıp ulaşmadığı bilinmemekte ve bu yüzden anket geri dönüş oranı hesaplanamamaktadır.

Bu araştırma kapsamında yapılan anketlere verilen cevaplarda katılımcıların gerçek fikir ve görüşlerini bildirdikleri ve ifadeleri tam olarak anladıkları da çalışmanın varsayımlarını oluşturmaktadır.

5.5. Bulgular

5.5.1. Demografik Özellikler

Araştırma bulgularından katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine bakıldığında kadın ve erkek katılımcıların sayılarının birbirlerine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Katılımcıların %61,5'lik kısmı 31 ve 40 yaş aralığındaki akademik personelden oluşmaktadır. Evli katılımcıların sayısı bekâr katılımcıların sayısının yaklaşık iki katıdır. Eğitim düzeyi değişkenine bakıldığında ise yalnızca 4 katılımcının (%1,9) lisans mezunu olduğu yüksek lisans mezunu 119 katılımcının (%57,2) 85 katılımcının (%40,9) ise doktora mezunu olduğu tespit edilmiştir. Akademik unvana göre dağılıma bakıldığında ise 124 katılımcı (%59,6) öğretim görevlisi kadrosunda görev yapmaktadır. Maaş aralığı değişkeni incelendiğinde ise oldukça büyük oranda (%72,6) bir katılımcının 7001-9000 TL arası maaş geliri olduğu fark edilmektedir. Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların çok büyük bir çoğunluğunun 10 yıldan daha az çalışma süresine sahip oldukları dikkat çekmektedir.

Tablo 1. Sosyo-Demografik Özellikler

	Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde (%)
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	107	51,4
	Erkek	101	48,6
	Toplam	208	100,0
<i>Yaş</i>	21-30 yaş	62	29,8
	31-40 yaş	128	61,5
	41-50 yaş	7	3,4
	51 yaş ve üzeri	11	5,3
	Toplam	208	100,0
<i>Medeni Durum</i>	Evli	140	67,3

	Bekâr	68	32,7
	Toplam	208	100,0
Eğitim Düzeyi	Lisans	4	1,9
	Yüksek Lisans	119	57,2
	Doktora	85	40,9
	Toplam	208	100,0
	Araştırma Görevlisi	16	7,7
Unvan	Öğretim Görevlisi	124	59,6
	Doktor Öğretim Üyesi	37	17,8
	Doçent	17	8,2
	Profesör	14	6,7
	Toplam	208	100,0
Maaş Aralığı	5000-7000 arası	10	4,8
	7001-9000 arası	151	72,6
	9001-12000 arası	33	15,9
	12001 ve üzeri	14	6,7
	Toplam	208	100,0
Toplam Çalışma Süresi	5 yıla kadar	91	43,8
	5-10 yıl	72	34,6
	11-16 yıl	31	14,9
	16 yıl ve üzeri	14	6,7
	Toplam	208	100,0

5.5.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi

Tablo 2’deki verilere göre çarpıklık değerleri 0,48 ile -0,27 arasında, basıklık değerleri ise -1,24 ile -0,27 arasında hesaplanmıştır. Bu verilere göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabul gören sınırlar içerisinde olduğu, normal dağılım gösterdiği ve analiz yapmaya uygun olduğu kabul edilmiştir (Klein ve Moosbrugger, 2000).

Araştırma amaçları arasında yer alan akademisyenlerin imrenme imrenilme düzeylerinin tespitine yönelik sonuçlar ölçek ortalamalarıyla elde edilmiştir. Herhangi bir demografik değişkene ya da farklı bir faktöre göre bakılmadan katılımcıların imrenilme düzeyleri 2,94 imrenme düzeyleri ise 2,48 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

İfadeler	Ortalama (\bar{x})	SS	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İşimdeki başarımdan dolayı bazen imrenildiğimi düşünüyorum	2,96	1,29	1,67	-0,24	-1,24
Amirimle olan iş ilişkimin yakınlığı nedeniyle bazen imrenildiğimi düşünüyorum	2,85	1,22	1,50	-0,10	-1,06
Bazı arkadaşlarımla gerçekleştirdiğim işlerden dolayı bana imrendiklerini düşünüyorum	3,00	1,26	1,59	-0,27	-1,18
İmrenilme Ortalama	2,94	1,22	1,51	-0,24	-1,29
İş arkadaşlarımla çoğu işinde benden daha iyi durumda	2,65	1,13	1,29	0,30	-1,16
Amirim benim çabalarımın değer verdiğinden daha çok başkalarının çabalarına değer verdiğini düşünüyorum	2,45	1,08	1,17	0,28	-1,06

Başkalarının yaptığı kadar iyi işler yapamayacağımı hissediyorum	2,45	1,12	1,26	0,29	-1,17
Sebepsiz bir şekilde iş yerinde zayıf/başarısız görünüyorum	2,42	1,06	1,14	0,29	-0,81
Başkalarının benden daha iyi işler gerçekleştirdiğini görmek can sıkıcı olabiliyor	2,43	1,21	1,48	0,48	-0,93
İmrenme Ortalama	2,48	1,06	1,14	0,37	-1,19

Tanımlayıcı istatistiklerin ardından ölçek güvenilirliğini tespit edebilmek amacıyla Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmış ve imrenilme boyutu için %97,3 imrenme boyutu içinse %97,1 oranlarında güvenilirlik hesaplanmıştır. Hesaplanan bu sonuçlara göre ölçek yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilmiştir (Nunnally ve Bernstein, 1967: 248).

5.5.3. Faktör Analizleri

Yukarıda da belirtildiği gibi araştırmada kullanılan ölçeğe Türkçe metinlerde rastlanmadığı için bu çalışmada ölçek uyarlamasına yönelik de analizlerin gerçekleştirilmesi uygun görülmüştür. Ölçek geliştirme çalışmaları yeni bir dilde yeni bir ölçeği de ifade ettiği için açıklayıcı faktör analizi, içinde bulunduğu yapıyla uyumunu doğrulayabilmek için de doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Aşağıda öncelikle açıklayıcı daha sonra da doğrulayıcı faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

Açıklayıcı Faktör Analizi

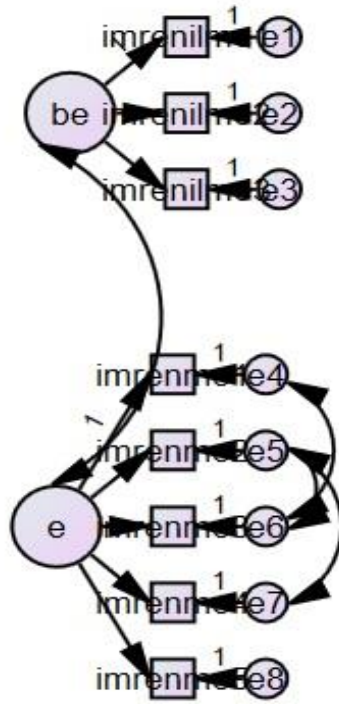
Türkçeye uyarlanan Örgütsel İmrenme Ölçeğine ait faktör yapısı Tablo 3'te ayrıntılı bir şekilde gösterilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre imrenme ve imrenilme olmak üzere iki boyutta ele alınan örgütsel imrenme içinde bulunduğu teorik alt yapı ile uyum teşkil etmektedir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ifadeler iki boyutta toplanmıştır ve 0,834 ile 0,886 arasında faktör yükü değerlerine sahiptir. Herhangi bir ifade iki boyuta birden 0,50 üzerinde faktör yükü oluşturmadığı için çapraz faktör yükü olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3. Açıklayıcı Faktör Analizi

İfadeler	Faktörler		Açıklanan Toplam Varyans: %91,81
	1	2	
İmrenilme 1	,882		%9,60
İmrenilme 2	,872		
İmrenilme 3	,886		
İmrenme 1		,834	%82,21
İmrenme 2		,855	
İmrenme 3		,838	
İmrenme 4		,876	
İmrenme 5		,857	

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonrasında ölçek yapısının doğrulanabilmesi için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Şekil 1'de ise AMOS programında gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizinin simgesel gösterimi yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modelinin Simgesel Gösterimi

AMOS programı ile elde edilen verilere göre araştırma ölçeğinin faktör yapısı doğrulanmıştır. Tablo 4 doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ve faktör yükleri gösterilmiştir.

Tablo 4. Doğrulayıcı Faktör Analizi

İfadeler	Faktörler	
	1	2
İmrenilme 1	,980	
İmrenilme 2	,929	
İmrenilme 3	,974	
İmrenme 1		,970
İmrenme 2		,901
İmrenme 3		,966
İmrenme 4		,911
İmrenme 5		,928

Tablo 5'te ise doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri kabul aralıkları ve analizler sonucunda elde edilmiş değerler yer almaktadır. Doğrulayıcı faktör analizinin kabul edilebilmesi için gerekli uyum iyiliği değerleri; normalleştirilmiş ki kare değeri (X^2/df) 2,000 (31,993/16), RMSEA değeri 0,069, GFI değeri 0,964, RMR değeri 0,015, CFI değeri 0,994, TLI değeri 0,989, RFI değeri 0,978, PNFI değeri 0,564, AGFI değeri 0,918 ve NFI değeri 0,987 olarak hesaplanmıştır. RMSEA, GFI ve PNFI değerleri kabul edilebilir uyum değerlerine sahipken kalan değerler mükemmel uyum göstermiştir.

Tablo 5. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri ve Elde Edilen Değerler

Uyum İyiliği İndeksi	Kabul Aralıkları		Elde Edilen Değer
	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	
X2/ df	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	2,000
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	0,069
GFI	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .10$	0,964
RMR	RMR $\leq 0,05$		0,015
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$	0,994
TLI (NNFI)	$.95 \leq TLI (NNFI) \leq 1.00$	$.90 \leq TLI (NNFI) \leq .95$	0,989
RFI	$.95 \leq RFI \leq 1.00$	$.90 \leq RFI \leq .95$	0,978
PNFI	$.95 \leq PNFI \leq 1.00$	$.50 \leq PNFI \leq .95$	0,564
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$	0,918
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0,987

Kaynaklar: Browne ve Cudeck, 1993; Baumgartner ve Homburg, 1996; Bentler, 1980; Bentler ve Bonett, 1980; Marsh vd., 2006; Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003; Kline, 2011; İlhan ve Çetin, 2014.

5.5.4. Korelasyon Analizi

Elde edilen veri seti incelenirken araştırma amaçları arasında yer alan imrenme ve imrenilme düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Ulaşılan sonuçlara göre imrenme ve imrenilme arasında -0,805 düzeyinde ve 0,01 seviyesinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p: 0,000). Elde edilen bu sonuca göre imrenme ve imrenilme arasında anlamlı, negatif yönlü ve oldukça güçlü bir ilişkinin var olduğu söylenebilir. Daha açık bir ifadeyle imrenme düzeyi artarken imrenilme düzeyi azalmakta; imrenme düzeyi azalırken imrenilme düzeyi ise artış göstermektedir.

5.5.5. Farklılaşma Analizleri

Araştırma değişkenlerine verilen yanıtların demografik özelliklere göre değişkenlik gösterip göstermediğini tespit edebilmek amacıyla farklılaşma analizleri yapılmıştır. İki uçlu ifadeler için bağımsız örneklem t testi, çok uçlu demografik ifadeler içinse ANOVA analizine başvurulmuştur. ANOVA analizi yapılan gruplarda ek olarak Tukey testi de yapılmıştır. Bunun amacı ise anlamlı farklılaşmaların olabileceği gruplarda hangi gruplar arasında farklılaşmaların anlamlı olduğunu tespit edebilmektir. Elde edilen sonuçlar Tablo 6'da ayrıntılı bir şekilde yer almaktadır.

Cinsiyet değişkeni açısından imrenme ve imrenilme düzeyleri için anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır (p>0,05). Yaş gruplarının tabii tutulduğu analizlerde ise hem imrenme hem de imrenilme değişkenine göre farklılaşmalar olabileceği tespit edilmiştir. İncelenen Tukey testi sonuçlarına göre yalnızca 31-40 yaş ile 51 yaş ve üzeri yaş grupları arasındaki farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Medeni durumlara bakıldığında ise hem imrenilme hem de imrenme değişkeni için farklılaşmaların anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Evli katılımcıların bekâr katılımcılara göre imrenilme düzeyleri düşük imrenme düzeyleri ise daha yüksek olarak belirlenmiştir. Eğitim düzeylerinin incelendiği analizlerde ise imrenme değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiş; imrenilme değişkenine göre de yüksek lisans ve doktora mezunları arasındaki farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Doktora mezunu katılımcıların kendilerine imrenilme düzeyleri yüksek lisans mezunlarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Unvanlara göre yapılan farklılaşma analizi sonuçlarına göre hem imrenme hem de imrenilme değişkenleri için farklılaşmalar tespit edilmiştir. Profesör katılımcıların imrenilme düzeylerinin araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve doktor öğretim üyesi katılımcılardan anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. İmrenme değişkeni açısından da profesörlerin imrenme

düzeyleri araştırma görevlilerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Maaş aralıkları açısından bakıldığında ise imrenilme değişkeni için 5000-7000 grubu, 7001-9000 ve 9001-12000 grubu ile anlamlı bir şekilde benzer şekilde 12001 ve üzeri grup da 7001-9000 ve 9001-12000 grubu ile anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. İmrenme değişkeni için ise 5000-7000 aralığındaki grup aynı şekilde 7001-9000 ve 9001-12000 grubu ile anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Çalışma süreleri için sadece imrenilme değişkeni için anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiş ve toplam çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olanların diğer tüm gruplardan daha yüksek imrenilme seviyesine sahip oldukları belirlenmiştir.

Tablo 6. Farklılaşma Analizleri

Araştırma Değişkeni	Demografik Özellikler	(\bar{x})	t/F	p
<i>İmrenilme</i>	Kadın	2,95	0,112	0,909
	Erkek	2,93		
<i>İmrenme</i>	Kadın	2,52	0,512	0,610
	Erkek	2,44		
<i>İmrenilme</i>	21-30 yaş	3,16	7,125	0,000
	31-40 yaş	2,69		
	41-50 yaş	3,57		
	51 yaş ve üzeri	4,15		
<i>İmrenme</i>	21-30 yaş	2,29	3,703	0,013
	31-40 yaş	2,65		
	41-50 yaş	1,85		
	51 yaş ve üzeri	1,94		
<i>İmrenilme</i>	Evli	2,75	-3,244	0,001
	Bekâr	3,32		
<i>İmrenme</i>	Evli	2,59	2,057	0,041
	Bekâr	2,26		
<i>İmrenilme</i>	Lisans	2,50	6,162	0,003
	Yüksek Lisans	2,70		
	Doktora	3,29		
<i>İmrenme</i>	Lisans	2,20	0,838	0,434
	Yüksek Lisans	2,56		
	Doktora	2,38		
<i>İmrenilme</i>	Araştırma Görevlisi	2,35	4,666	0,001
	Öğretim Görevlisi	2,86		
	Doktor Öğretim Üyesi	2,90		
	Doçent	3,13		
	Profesör	4,11		
<i>İmrenme</i>	Araştırma Görevlisi	3,03	3,116	0,016
	Öğretim Görevlisi	2,38		
	Doktor Öğretim Üyesi	2,75		
	Doçent	2,58		
	Profesör	1,91		
<i>İmrenilme</i>	5000-7000 arası	4,20	10,200	0,000
	7001-9000 arası	2,75		
	9001-12000 arası	2,92		
	12001 ve üzeri	4,11		
<i>İmrenme</i>	5000-7000 arası	1,58	4,464	0,005
	7001-9000 arası	2,56		
	9001-12000 arası	2,65		
	12001 ve üzeri	1,91		
<i>İmrenilme</i>	5 yıla kadar	2,92	5,339	0,001
	5-10 yıl	2,72		

İmrenme	11-16 yıl	2,94	2,217	0,087
	16 yıl ve üzeri	4,11		
	5 yıla kadar	2,45		
	5-10 yıl	2,49		
	11-16 yıl	2,78		
	16 yıl ve üzeri	1,91		

6. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Akademisyenlerde örgütsel imrenme ve imrenilme düzeylerinin araştırılması amacıyla yapılan bu çalışma Yozgat Bozok Üniversitesi akademisyenleri üzerinde, etik kurul izniyle ve tamamen gönüllülük esasıyla 208 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin imrenme ve imrenilme değişkenleri için ortalamaları incelendiğinde akademisyenlerde imrenme düzeyinin düşük imrenilme düzeyinin ise orta seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Farklılaşmaların tespitine yönelik yapılan analizlerle ise cinsiyet değişkeni dışında tüm demografik faktörlerde anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir. 51 yaş ve üzeri katılımcıların 31-40 yaş aralığındaki kişilerden daha yüksek imrenilme düzeyine sahip oldukları belirlenmiş yaş ile imrenilme değişkeni arasındaki farklılaşmanın yaşa bağlı olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Evli katılımcıların bekarlara göre imrenme düzeylerinin yüksek imrenilme düzeylerinin ise düşük olması aile hayatı ile akademik imrenme arasındaki farklılaşmaya işaret etmektedir. Doktoralı katılımcıların yüksek lisans mezunu katılımcılardan anlamlı bir şekilde imrenilme düzeylerinin farklılaşması da eğitim seviyesindeki artışın imrenilme üzerindeki etkisi şeklinde yorumlanabilir. Elde edilen bu sonuç akademik unvan ile de desteklenmektedir. Akademik unvanı profesör olan katılımcıların doçent katılımcılar hariç tüm unvanlardan daha yüksek imrenme seviyesi olması da akademik yükselmenin imrenilme düzeyindeki artışını ifade etmektedir. Bu sonuçları destekleyebilecek bir sonuç da çalışma süresinde elde edilmiştir. Çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olan katılımcıların imrenilme ortalamaları diğer tüm gruplardan daha yüksektir. Çalışma süresi arttıkça imrenilme düzeyinin artabileceği söylenebilir.

İmrenme ve imrenilmenin birbirine zıt bir şekilde hareket edebileceği düşüncesi elde edilen veriler üzerinde bir korelasyon analizi yapma ihtiyacı doğurmuştur. Yapılan analize göre imrenme ve imrenilme arasında $p: 0,000$ düzeyinde anlamlı negatif yönlü ve $0,805$ seviyesinde bir ilişki tespit edilmiştir. İmrenme ve imrenilme düzeyleri birbirlerinin tersi yönünde hareket etmektedir. İmrenme düzeyi artarken imrenilme düzeyi de azalmaktadır. Tam tersi şekilde imrenme düzeyi azalırken de imrenilme düzeyi yüksek bir oranda artış göstermektedir. Akademisyenlerin hem diğer akademisyenlere imrenmesi hem de kendilerine imrenildiğini düşünmeleri bu açıdan mümkün değildir. Akademisyenler eğer imrenildiklerini düşünüyorlarsa imrenme seviyeleri oldukça düşük olacaktır.

Yapılan analizlerle araştırma amaçlarının tamamı ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. İmrenme ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde bu araştırma ile tam olarak örtüşen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak yakın ve benzer araştırmalar göz önüne alındığında ya da beraber düşünüldüğünde literatürle birlikte şu değerlendirmeler yapılabilir:

Sonuçlar; Mao vd. (2000)'in çalışmaları ile birlikte düşünüldüğünde akademik personelin yüksek eğitim seviyesi ve yüksek unvanlarda kendilerinden düşük seviyede olanlara akademik anlamda destekleyici davranmaları beklenebilir. İmrenilme seviyesi daha yüksek olan akademisyenlerin kendilerine imrenen akademisyenler için imrenmeyi azaltabilecek ve akademik katkılarını arttıracak davranışlar içerisinde olması muhtemeldir. İlgili çalışmacıların elde ettikleri sonuçlara yakın ve destekleyici sonuçlar elde edildiği söylenebilir.

İmrenme iyi ve kötü huylu olarak ele alındığında, bu çalışmada ele alınan iyi huylu olduğu yukarıda ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Khan ve Noor (2020)'un çalışmaları ile paralel olarak iyi

Çelebi, F., Gül, H. & Durmuş Akkuş, B. (2021). Örgütsel İmrenme ve İmrenilme: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma ve Ölçek Uyarlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 72-97.

huyulu imrenme düzeyi arttıkça örgüt içerisinde geliştirici ve performans artırıcı bir unsur olarak düşünülmelidir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre akademik unvan ve eğitim düzeyi ile imrenme arasındaki farklılaşma yukarıda anlatıldığı gibi anlamlıdır. Bu bağlamda daha düşük eğitim seviyesi ve unvanlarda imrenme seviyesinin yüksek olmasının gelişimi ve performansı artırıcı etkiler yapması beklenebilir.

Araştırmada kullanılan örgütsel imrenme ölçeğine Türkçe dilinde yayımlanmış çalışmalarda rastlanmamıştır. Araştırma yapmak üzere kullanılmasına karar verilen Vecchio'nun (2005) ölçeğinin Türkçe uyarlaması da bu çalışma kapsamında yapılmıştır. Yukarıda da ayrıntılı bir şekilde belirtildiği gibi ölçek uyarlama çalışması dil uzmanları yardımıyla başlatılmış, açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi ve doğrulayıcı faktör analizi ile geçerliliği ispatlanmıştır. İmrenme ve imrenilme duygularına ait algıları ölçmeye yönelik olarak hazırlanan bu ölçeğin Türkçeye uyarlanması bu araştırmada elde edilen sonuçların yanı sıra yönetim alan yazınına ek bir katkısını ifade etmektedir.

Bu çalışma kapsamında araştırılan örgütsel imrenme ve imrenilme algılarının daha farklı örneklerde de araştırılması yararlı olacaktır. Örgütsel imrenme ve imrenilme ile ilgili daha sonraki çalışmalarda öncülleri ve sonuçları da incelenebilir. Sonuçlarının incelenmesi hangi örgütsel çıktıları etkilediğini göstereceği için özellikle tavsiye edilmektedir.

Etik Beyan

“Örgütsel İmrenme ve İmrenilme: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma ve Ölçek Uyarlaması” başlıklı çalışmanın yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına uyulmuş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır.

Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan 23.12.2020 tarihinde (Karar No: 17/07) gerekli izinler alınmıştır.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmadaki yazarların tümü çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve nihai halini okuyarak onaylamıştır.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma bireysel ve kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına neden olmamıştır.

KAYNAKÇA

Ahmad, R., Khan, M. M. ve Ishaq, M. I. (2020). The Role of Envy and Psychological Capital on Performance in Banking Industry of Pakistan. *Pakistan Social Sciences Review*, 4(Iv), 96-112.

Awee, A., Mohsin, F. H., ve Makhbul, Z. M. (2020). The Factors Why People Exert Less: The Relationship Between Workplace Envy and Social Loafing Moderated by Self-Esteem. *International Journal Of Management Studies*, 27(2), 27-46.

Aydın Küçük, B. ve Taştan, S. (2019). The Examination of The Impact of Workplace Envy on Individual Outcomes of Counterproductive Work Behavior and Contextual Performance: The Role of Self-Control. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 735-766.

- Çelebi, F., Gül, H. & Durmuş Akkuş, B. (2021). Örgütsel İmrenme ve İmrenilme: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma ve Ölçek Uyarlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 72-97.
- Baumgartner, H., ve Homburg, C. (1996). Applications of Structural Equation Modeling in Marketing and Consumer Research: A Review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bayram Arlı, N., Aydemir, M. ve Çelik, E. (2018). Çalışan Kıskançlığı Ölçeğinin Türkçe Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 20(4), 1-17.
- Bentler, P. M. (1980). Multivariate Analysis with Latent Variables: Causal Modeling. *Annual Review Of Psychology*, 31, 419-456.
- Bentler, P. M., ve Bonett, D. G. (1980). Significance Tests and Goodness of Fit in The Analysis of Covariance Structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Browne, M. W., ve Cudeck, R. (1993). *Alternative Ways of Assessing Model Fit*. K. A. Bollen Ve J. S. Long (Ed.), Testing Structural Equation Models içinde (ss. 136-162). Beverly Hills, Ca: Sage.
- Çırpan, Y. ve Özdoğru, A. A. (2017). Bemas Haset ve Gıpta Ölçeği'nin Türkçe Uyarlaması: Dilsel Eşdeğerlik, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18, 577-585.
- Cohen-Charash, Y. ve Mueller, J. S. (2007). Does Perceived Unfairness Exacerbate or Mitigate Interpersonal Counterproductive Work Behaviours Related to Envy? *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 666-680.
- Crusius, J. ve Lange, J. (2014). What Catches the Envious Eye? Attentional Biases within Malicious and Benign Envy. *Journal Of Experimental Social Psychology*, 55, 1-11. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jesp.2014.05.007>.
- Crusius, J. ve Mussweiler, T. (2012). When People Want What Others Have: The Impulsive Side of Envious Desire. *Emotion*, 12(1), 142-153.
- Crusius, J., Gonzalez, M. F., Lange, J. ve Cohen-Charash, Y. (2019). Envy: an Adversarial Review and Comparison of Two Competing Views. *Emotion Review*, 1-19.
- Demirtas, O., Hannah, S. T., Gok, K., Arslan, A. ve Capar, N. (2017). The Moderated Influence of Ethical Leadership, Via Meaningful Work, On Followers' Engagement, Organizational Identification, And Envy. *Journal of Business Ethics*, 145(1), 183-199.
- Dogan, K., ve Vecchio, R. P. (2001). Managing Envy and Jealousy in The Workplace. *Compensation & Benefits Review*, 33(2), 57-64.
- Duffy, M. K., Shaw, J. D. ve Schaubroeck, J. M. (2008). Envy in Organizational Life. *Envy: Theory And Research*, 2, 167-189.
- Erdil, O. ve Müceldili, B. (2014). The Effects of Envy on Job Engagement and Turnover Intention. 10th International Strategic Management Conference, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 447-454.
- Falcon, R. G. (2015). Is Envy Categorical or Dimensional? An Empirical Investigation Using Taxometric Analysis. *Emotion*, 15(6), 694-698. doi:10.1037/emo0000102.
- Gershman, B. (2014). The Two Sides of Envy. *Journal Of Economic Growth*, 19(4), 407-438.
- González-Navarro, P., Zurriaga-Llorens, R., Olateju, A. T. ve Llinares-Insa, L. I. (2018). Envy and Counterproductive Work Behavior: The Moderation Role of Leadership in Public and Private Organizations. *International Journal of Environmental Research And Public Health*, 15(1455), 1-17.

- Çelebi, F., Gül, H. & Durmuş Akkuş, B. (2021). Örgütsel İmrenme ve İmrenilme: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma ve Ölçek Uyarlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 72-97.
- Günelan, M. (2019). Olumsuz Bir Duygu Olarak İşyerinde Kıskançlık ve Örgüt Algıları İlişkisi Üzerine Bir Literatür İncelemesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(43), 323-335.
- Hu, L., ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- İlhan, M., ve Çetin, B. (2014). Lisrel ve Amos Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (Yem) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 26-42.
- Jeanetta, T. (2016) 'How to Deal With Workplace Envy', <https://theolsongroup.com/how-to-deal-with-envy-in-the-workplace/>
- Kaynak, B. D. (2020). Haset Duygusunun Sosyal Psikolojik Açından Değerlendirilmesi. *Nesne*, 8(17), 284-291. Doi: 10.7816/Nesne-08-17-09
- Khan, M. H., ve Noor, A. (2020). Does Employee Envy Trigger the Positive Outcomes at Workplace? A Study of Upward Social Comparison, Envy and Employee Performance. *Journal of Global Business Insights*, 5(2), 169-188. <https://www.doi.org/10.5038/2640-6489.5.2.1130>.
- Kim, E. ve Glomb, T. M. (2014). Victimization Of High Performers: The Roles of Envy and Work Group Identification. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 619-634.
- Kim, S., O'neill, J. W. ve Cho, H. M. (2010). When Does an Employee Not Help Coworkers? The Effect of Leader-Member Exchange on Employee Envy and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 29(3), 530-537.
- Klein, A., ve Moosbrugger, H. (2000). Maximum Likelihood Estimation of Latent Interaction Effects with The Lms Method. *Psychometrika*, 65(4), 457-474.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Krasnova, H., Wenninger, H., Widjaja, T. ve Buxmann, P. (2013). *Envy on Facebook: A Hidden Threat to Users' Life Satisfaction?*. 11th International Conference on Wirtschaftsinformatik (Wi), Leipzig, Germany.
- Kwiatkowska, M. M., Rogoza, R. ve Volkodav, T. (2020). Psychometric Properties of the Benign and Malicious Envy Scale: Assessment of Structure, Reliability, and Measurement Invariance Across the United States, Germany, Russia, and Poland. *Current Psychology*, 1-11. <https://doi.org/10.1007/S12144-020-00802-4>.
- Lange, J. ve Crusius, J. (2015). Dispositional Envy Revisited: Unraveling the Motivational Dynamics of Benign and Malicious Envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(2), 284-294.
- Lange, J., Crusius, J. ve Hagemeyer, B. (2016). The Evil Queen's Dilemma: Linking Narcissistic Admiration and Rivalry to Benign and Malicious Envy. *European Journal Of Personality*, 30, 168-188.
- Lange, J., Weidman, A. C. ve Crusius, J. (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.
- Lee, K. & Duffy, M. K. (2016). A Functional Model of Workplace Envy and Job Performance: When Do Employees Capitalize on Envy by Learning from Envied Targets? *Academy of Management Journal*, 1-62.

- Çelebi, F., Gül, H. & Durmuş Akkuş, B. (2021). Örgütsel İmrenme ve İmrenilme: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma ve Ölçek Uyarlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 72-97.
- Lee, K., Duffy, M. K., Scott, K. L. ve And Schippers, M. C. (2017). The Experience of Being Envied at Work: How Being Envied Shapes Employee Feelings and Motivation. *Personnel Psychology*, 00, 1-20, <https://doi.org/10.1111/Peps.12251>.
- Mao, Y., He, J. ve Yang, D. (2020). The Dark Sides of Engaging in Creative Processes: Coworker Envy, Workplace Ostracism, And Incivility. *Asia Pacific Journal of Management*, 2020, 1-20. <https://doi.org/10.1007/S10490-020-09707-Z>
- Marsh, H. W., Hau, K. T., Artelt, C., Baumert, J., ve Peschar, J. L. (2006). Oecd's Brief Self-Report Measure of Educational Psychology's Most Useful Affective Constructs: Cross-Cultural, Psychometric Comparisons Across 25 Countries. *International Journal of Testing*, 6(4), 311-360.
- Menon, T. ve Thompson, L. (2010). "Envy At Work.", <https://hbr.org/2010/04/envy-at-work>
- Mikulincer, M. ve Shaver, P. R. (2005). Attachment Theory and Emotions in Close Relationships: Exploring the Attachment-Related Dynamics of Emotional Reactions to Relational Events. *Personal Relationships*, 12, 149-168.
- Mujcic, R. ve Oswald, A. J. (2018). Is Envy Harmful to a Society's Psychological Health and Wellbeing? A Longitudinal Study of 18,000 Adults. *Social Science & Medicine*, 198, 103-111.
- Nandedkar, A. (2016). Investigating Leader-Member Exchange and Employee Envy: An Evidence from The Information Technology Industry. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 19(4), 419-451. <https://doi.org/10.1108/ijotb-19-04-2016-b001>.
- Nunnally, J. C., ve Bernstein, I. H. (1967). *Psychometric Theory* (Vol. 226): McGraw-Hill New York.
- Özdemir, S. ve Akçakanat, T. (2017). *A Research on Envy-Self-Confidence in Organizations*. 2nd Congress On International Economic And Administrative Perspectives: Sustainable Global Competition, 5-7 Ekim 2017, Isparta.
- Özdemir, S. ve Erdem, R. (2020). Akademinin Yeşil Gözlü Canavarı: Kıskançlığın Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Fenomenolojik Bir Çalışma. *Nitel Sosyal Bilimler*, 2(1), 19-39
- Özkoç, A. G. ve Çalışkan, N. (2015). The Impact of Organizational Envy on Organizational Climate Created Among Employees: An Application in Accommodation Enterprises. *International Journal of Business and Management*, 10(1), 40.
- Parrott, W. G. ve Rodriguez Mosquera, P. M. (2008). On the Pleasures and Displeasures of Being Envied. R. H. Smith (Ed.), Series in Affective Science. *Envy: Theory and Research* içinde (ss. 117-132). Oxford University Press.
- Parrott, W. G. ve Smith, R. H. (1993). Distinguishing the Experiences of Envy and Jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 906-920.
- Polat, Y. B. (2017). Haset, İmrenme ve Kıskançlık Duygu Durumlarının Ayırıştırılması. *Aydın Toplum ve İnsan Dergisi*, 3(2), 29-42.
- Qing, H., Xiangnan, T. ve Chunyan, J. (2018). *The Impact of Being Envied on Work Engagement: A Test of the Transactional Model of Stress and Coping*. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 275, 416-419.
- Salovey, P. ve Rodin, J. (1986). The Differentiation of Social-Comparison Jealousy and Romantic Jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 1100-1112.

- Çelebi, F., Gül, H. & Durmuş Akkuş, B. (2021). Örgütsel İmrenme ve İmrenilme: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma ve Ölçek Uyarlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 72-97.
- Schermelleh-Engel, K., ve Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-Of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Shu, C. Y. ve Lazatkhan, J. (2017). Effect of Leader-Member Exchange on Employee Envy and Work Behavior Moderated by Self-Esteem and Neuroticism. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 69-81.
- Smith, R. H. ve Kim, S. H. (2007). Comprehending Envy. *Psychological Bulletin*, 133(1), 46-64.
- Smith, R. H., Kim, S. H. ve Parrott, W. G. (1988). Envy and Jealousy: Semantic Problems and Experiential Distinctions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 14, 401-409.
- Tai, K., Narayanan, J., ve Mcallister, D. J. (2012). Envy as Pain: Rethinking the Nature of Envy and Its Implications for Employees and Organizations. *Academy of Management Review*, 37(1), 107-129.
- Taştan, S. ve Aydın Küçük, B. (2019). Üretkenliğe Aykırı Çalışma Davranışlarını Açıklayan Psikososyal Yapılar Olarak İşyerinde Kıskançlık Duygusu ve Strese Yönelik Esnekliğin İncelenmesi. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 24(1), 55-79.
- Tesser, A., Millar, M. ve Moore, J. (1988). Some Affective Consequences of Social Comparison and Reflection Processes: The Pain and Pleasure of Being Close. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(1), 49-61.
- Thiel, C. E., Bonner J., Bush J. T., Welsh D. T. ve Pati, R. (2020). Rationalize or Reappraise? How Envy and Cognitive Reappraisal Shape Unethical Contagion. *Personnel Psychology*. 1-27.
- Türkiye Diyanet Vakfı. "İslam Ansiklopedisi", <https://islamansiklopedisi.org.tr/>.
- Van De Ven, N. ve Zeelenberg, M. (2014). On the Counterfactual Nature of Envy: "It Could Have Been Me". *Cognition and Emotion*, 29(6), 954-971. doi: 10.1080/02699931.2014.957657
- Van De Ven, N., Hoogland, C. E., Smith, R. H., Van Dijk, W. W., Breugelmans, S. M. ve Zeelenberg, M. (2014). When Envy Leads to Schadenfreude. *Cognition and Emotion*, 1-20. doi: 10.1080/02699931.2014.961903.
- Van De Ven, N., Zeelenberg, M. ve Pieters, R. (2009). Leveling Up and Down: The Experiences of Benign and Malicious Envy. *Emotion*, 9, 419-429.
- Van De Ven, N., Zeelenberg, M. ve Pieters, R. (2010). Warding Off the Evil Eye: When the Fear of Being Envied Increases Prosocial Behavior. *Psychological Science*, 21(11), 1671-1677.
- Van De Ven, N., Zeelenberg, M. ve Pieters, R. (2011). Why Envy Outperforms Admiration. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(6), 784-795.
- Vecchio, R. (2005). Explorations in Employee Envy: Feeling Envious and Feeling Envied. *Cognition & Emotion*, 19(1), 69-81.
- Vecchio, R. P. (2000). Negative Emotion in The Workplace: Employee Jealousy and Envy. *International Journal Of Stress Management*, 7(3), 161-179.
- Wenninger, H., Cheung, C. M. K. ve Krasnova, H. (2019). College-Aged Users' Behavioral Strategies to Reduce Envy on Social Networking Sites: A Cross-Cultural Investigation. *Computers in Human Behavior*, 97, 10-23.

- Çelebi, F., Gül, H. & Durmuş Akkuş, B. (2021). Örgütsel İmrenme ve İmrenilme: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma ve Ölçek Uyarlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 72-97.
- Wu, J. ve Srite, M. (2021). Envy on Social Media: The Good, The Bad and The Ugly. *International Journal Of Information Management*, 56, 1-16, 102255.
- Xue, Y., Li, X., Wang, H. ve Zhang, Q. (2020). How Employee's Leadership Potential Leads to Leadership Ostracism Behavior: The Mediating Role Of Envy, And The Moderating Role of Political Skills. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(3080), 1-15.
- Yıldız, B. (2017). The Role of Envy in Employees Abusive Supervision Perception and Contextual Performance. *Press Academia Procedia (Pap)*, 3, 541-547.
- Yozgat Bozok Üniversitesi (2021). "Personel Bilgi Sistemi", <https://abis.bozok.edu.tr/> (01.02.2021).