

## İşyerinde Haset ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Bilgi Paylaşımının Düzenleyici Rolü

### The Moderating Role of Knowledge Sharing in The Relationship between Envy at Work and Life Satisfaction

#### Özet

Bu çalışma, işyerinde haset, yaşam doyumu ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkinin incelenmesi ve işyerinde haset ile yaşam doyumu arasında bilgi paylaşımının düzenleyici bir etkisi olup olmadığının tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklemini Bursa İli özel sektör çalışanlarından oluşan 364 kişi oluşturmaktadır. Çalışmada işyerinde haset, yaşam doyumu ve bilgi paylaşımı ölçekleri kullanılmıştır. Verilerin analizi için SPSS 26, AMOS 24 ve JAMOVI programlarından yararlanılmış olup değişkenlerin doğrulayıcı faktör analizleri, güvenilirlikleri, boyutlarına ait ortalamalar, standart sapmaları ve korelasyon değerleri verilmiştir. Ayrıca işyerinde haset ile yaşam doyumu arasında bilgi paylaşımının düzenleyici rolüne ait bir model oluşturulmuştur. Çalışma bulgularına göre, bilgi paylaşımı ile işyerinde haset arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, bilgi paylaşımı ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve işyerinde haset ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen diğer önemli bir bulgu ise işyerinde haset ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide bilgi paylaşımının düzenleyici bir rolü olduğudur. Yapılan çalışmanın bulguları ışığında bilgi paylaşımında bulunan çalışanların yaşam doyumlarının yüksek olduğu sonucu söz konusudur. İşyerinde haset duygusu yaşayan çalışanların bu haset duygularının negatif taraflarına rağmen bilgi paylaştıkları zaman yaşam doyumlarının arttığı bulgusu çerçevesinde bilgi paylaşımının çalışanlar adına psikolojik ve sosyolojik etkileri literatür ışığında tartışılmıştır.

#### Abstract

This study aims to examine the relationship between workplace envy, life satisfaction and knowledge sharing and to determine whether there is a moderating effect of knowledge sharing between workplace envy and life satisfaction. The sample of the study consists of 364 private sector employees in Bursa province. Workplace envy, life satisfaction and knowledge sharing scales were used in the study. SPSS 26, AMOS 24 and JAMOVI programs were used for data analysis and confirmatory factor analyses, reliability, averages, standard deviations and correlation values of the variables were given. In addition, a model of the regulatory role of knowledge sharing between workplace envy and life satisfaction was created. According to the findings of the study, there is a negative relationship between knowledge sharing and workplace envy, a positive relationship between knowledge sharing and life satisfaction, and no significant relationship between workplace envy and life satisfaction. Another important finding of the study is that knowledge sharing has a moderating role in the relationship between workplace envy and life satisfaction. In the light of the findings of the study, it is concluded that employees who share knowledge have high life satisfaction. The psychological and sociological effects of knowledge sharing on behalf of employees are discussed in the light of the literature within the framework of the finding that life satisfaction increases when employees who experience feelings of envy in the workplace share knowledge despite the negative aspects of these feelings of envy.

#### Zeynep Demirgil

Dr. Öğr. Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler  
Üniversitesi, Isparta Meslek Yüksekokulu,  
Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü, Isparta,  
Türkiye, zeynepdemirgil@isparta.edu.tr,  
Orcid No: <https://orcid.org/0000-0001-6978-5756>

#### Makale Türü / Article Type

Research Article / Araştırma Makalesi

#### Anahtar Kelimeler

İşyerinde Haset, Yaşam Doyumu, Bilgi Paylaşımı

#### Keywords

Envy at Work, Life Satisfaction, Knowledge  
Sharing

JEL Codes: M10, M12, M19

#### Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Çalışmanın araştırma kısmı Isparta Uygulamalı  
Bilimler Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın  
Etik Kurulu'nun 24.08.2023 tarih ve 160/8 sayılı  
Kararı ile alınan izin doğrultusunda  
gerçekleştirilmiştir.

Submitted: 28 / 08 / 2023

Accepted: 02 / 10 / 2023

## Giriş

Bilgi yönetimi ve bilgi paylaşımı örgütler için stratejik bir konumda yer almaktadır. Güçlü rekabet ortamlarında yer alan işletmelerin ayakta kalabilmeleri için bilgiyi üretme, yönetme ve paylaşarak yenilikçi bir örgüt kültürü oluşturmaları gerekmektedir.

Örgütlerde bilgi paylaşımı çalışanlar açısından, sözleşmelerinde yer alan ve sorumluluklarında bulunan bir madde olarak yer almaz. Çalışanların, bilginin stratejik bir konumda olduğunun farkında olması, bilgi üretiminin rekabet koşullarında ayakta kalmak için şart olduğunun ve paylaşım yoluyla desteklendiğinin bilincinde olmaları gerekmektedir. Bu noktada, örgüt kültürü ve yönetimin sorumlulukları fazladır.

Pastanın payının azlığı, yatay pozisyonların fazlalığı, terfi imkanlarının azlığı, örgüt iletişiminin yetersizliği ve adaletsiz yönetim gibi örgütsel ve bireyin etrafındakilere karşı güvensizliği, kişilik yapısı ve kültürü gibi kişisel nedenlerle, çalışanlar iş arkadaşları ile bilgi paylaşma noktasında çekimser olabilirler. Bilgi paylaşma konusunda çekimser olmanın nedenlerinden biri de bireyin sahip olmadığı bir şeyin başka birinde de olmasını istememesi olarak tanımlanabilecek olan işyerinde haset olabilir.

Yaşam doyumu, bireyin elde etmek istedikleri ile elinde olanları karşılaştırıp değerlendirmesi sonucu oluşmaktadır ve birçok çevresel faktörden etkilenmektedir. Bunlardan biri de iş doyumudur. Bireyin iş hayatındaki doyumsuzluğu yaşam doyumunu da olumsuz yönde etkileyici bir faktördür.

Bu çalışmada, bireylerin yaşamlarının önemli bir kısmını oluşturan çalışma hayatları çerçevesinde haset, bilgi paylaşımı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki üzerinde durulmaktadır. Çalışmada öncelikle kavramsal bir çerçeve sunulmuş olup sonra işyerinde haset, bilgi paylaşımı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiler incelenmiş, bulgular daha önceki yapılan çalışmalar ekseninde tartışılarak, örgütsel ve bireysel olarak öneriler verilmiştir.

## 1. Kavramsal Çerçeve

### 1.1. İşyerinde Haset

Haset, iletişimi etkileyen önemli bir duygudur. İngilizce "envy" kavramı, Türkçede "haset, kıskançlık" gibi olumsuz olarak kullanıldığı gibi "gıpta, imrenme" (Çelebi, vd., 2021) gibi olumlu olarak da kullanılmaktadır. Kıskançlık (Jealousy) ise bazen haset ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Bu çalışmada haset kavramı; başkalarında var olan kişinin kendisinde olmayan bilgi, güç, zenginlik, statü ve çevre gibi imkânların kendisinde olmamasından kaynaklanan aşağılık, düşmanlık ve kırgınlık (Smith ve Kim, 2007) gibi olumsuz duygular olarak kullanılmıştır. Ayrıca bu kavram içerisinde, karşıdakinin bu varlıklardan yoksun kalması isteğini de barındırmaktadır.

İşyerinde haset; çalışanın istediği bir nitelikten yoksun olduğu (Khan, vd., 2009), çalışanların adil bir ortamda bulunmadıklarına dair inançları (Sterling ve Labianca, 2015) ve kaynakların, terfi imkânlarının yetersiz olduğu durumlarda (González-Navarro vd., 2018) çalışanlar tarafından hissedilen bir duygu olarak tanımlanabilmektedir. Bunun yanında haset kavramının; "iyi huylu haset (kıskançlık)" olarak da adlandırılan, işyerindeki performansı ve çalışanların motivasyonlarını arttıran, çalışanlar için doğal bir dürtü ve doğru şekilde yönlendirildiğinde üretken örgütsel davranışlara neden olabilecek bir kavram olduğuna dair yorumlar da söz konusudur (Battle ve Diab, 2022; Malik, 2016; Duffy vd., 2020).

İş hayatı gibi rekabet barındıran ortamlarda, performansa dayalı ölçütlerin yer alması nedeniyle çalışanlar arasında haset duygusunun görülmesi muhtemeldir. Özellikle yapılan iş, kariyer gelişimi için önemliyse ve çalışanlar bunu hayatın merkezine yerleştirmişlerse daha da olası bir duygudur (Cohen-Charash, 2000: 8). Bu duygunun kontrol edilememesi örgüt performansını negatif yönde etkileyebilmektedir. Etkili iletişim örgütün başarısı adına vazgeçilmezdir. Bazense haset gibi üretkenlik karşıtı davranışlarla bu iletişim sekteye uğrayabilir. Çalışma ortamında kişiler arasında haset söz konusu ise bu durumun aralarındaki iletişimi ve bilgi aktarımını engelleyebileceği ön görülür. Haset duygusu, çalışanların kendilerinden daha üst pozisyonda birinin olmasını istememeleri, rol dağılımını algısal olarak eşit olmadığını düşünmesi ya da yaptıkları işin karşılığının performansa göre adil bir şekilde dağıtılmaması gibi çalışma ortamlarındaki

olumsuzluklar nedeniyle gelişebilir. Bu ve benzeri durumlarla karşılaşan çalışanlar, kendilerini güvene almak için ya da karşısındakinin yerinde olmak istediği için bilgi ve iletişim paylaşımını kesebilir (González-Navarro vd., 2018).

Örgüt tarafından bir değerlendirme yapıldığında ise terfi, ödül ve performans gibi kavramlar üzerinde fazla duran ve önemseyen (Khan vd., 2009), takım çalışmasını önemsemeyen ve bir çalışanın başarısını diğerleri açısından motive edici bir faktör (Thompson vd., 2016) haline getirmeyen örgütlerde hasetin daha fazla olacağı tahmin edilmektedir. Ayrıca hasetin oluşmasında lider rolü de oldukça önemlidir (Zurriaga vd., 2022). Örgütteki yaptıkları, diğerlerine karşı duydukları haset duygularından çok etkilenmeyen liderlerin, çalışanları geliştirme olasılığı daha yüksektir (Stein, 1997).

### 1.2. Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu (life satisfaction), Neugarten tarafından “bireyin hayatı boyunca elde ettiği doyumu” olarak tanımlanmış olup bireyin arzu ettikleri ile elde ettiklerinin karşılaştırılması sonucu ortaya çıkmaktadır (Neugarten, vd., 1961). Kavram, bireyin mutlu olmasının kendi kendine itirafı, mutluluk ve öznel iyi oluşun bilişsel kavramsallaştırılması (Sirgy, 2002:14), “kişinin içinde bulunduğu koşulların, uygun bir standart olduğu düşünülen durumla karşılaştırılmasına dayanan bilişsel bir yargılama süreci” (Diener vd., 1985) olarak da tanımlanmaktadır.

Yaşam doyumu yüksek olan bireyler hayattan daha fazla zevk alırlar ve olumlu bir ruh haline sahiptirler (Neugarten, vd., 1961). Bireyin yaşamında yer alan etkileyici faktörlerin bir veya birden fazlasının kendisini iyi hissetmesine neden olması, yaşam doyumunun yüksek olması anlamına gelmez. Bu durum bireyin genel hayat değerlendirmesi sonucu oluşan bir yargıdır. Yaşam doyumunu kişilik, aile, eş, iş, kültürel çevre, finansal tatmin gibi birçok faktör etkilemektedir (Stubbe vd., 2005). Bu nedenle literatürde farklı değişkenlerle olan ilişkisini içeren çalışmalar mevcuttur. Bunlardan bazıları cinsiyet (Moksnes ve Espnes, 2013), medeni durum (Hasnain vd., 2011), finansal yeterlilik (Diener ve Diener, 1995), iyimserlik (Avşaroğlu ve Koç, 2019), ruh sağlığı (Fergusson vd., 2015) ve iş doyumu (Rice vd., 1985; Kırcı Çevik ve Korkmaz, 2014) şeklinde sıralanabilir.

Hayatın büyük çoğunluğunun iş yaşamında geçmesi nedeni ile iş yaşam doyumu arasında olan olumluluk tüm yaşamın kalitesini de etkilemektedir (Rice vd., 1985). Özce, ikisi arasında nedensel bir ilişki söz konusudur (Judge ve Watanabe, 1993). Buradan hareketle bireylerin iş yaşamında yaşamış oldukları olaylar, iş arkadaşlığı ilişkileri, kariyerleri ve yöneticileri yaşam doyumlarını oluşturan bir parçadır. Bireyin iş yaşamında mutsuz olması (maddi / manevi) aile hayatına, sosyal yaşantısına ve böylece tüm yaşantısına sirayet edecektir.

### 1.3. Bilgi Paylaşımı

Bilgi, teknoloji ve iletişim çağının önemli bileşenlerinden biridir. Kas gücünün yerini bilgi gücü aldığından bu yana özellikle örgütler için önemli bir rekabet aracı haline gelmiştir. İnsan kaynağının önemli bir sermaye unsuru haline gelmesi de bu gelişmelerin önemli bir çıktısıdır. Örgüt içerisinde çalışanların kendi aralarında ve yöneticileri ile bilgi alışverişinde bulunması da bilgi yönetim sürecinin önemli bir parçasıdır.

“Bilgi paylaşımı, bireysel veya örgütsel amaçları gerçekleştirmek, başarıyı artırmak için birey-birey, örgüt-örgüt ve örgüt-birey arasında bilginin gönüllü değişimi ve kabulü” (Hooff ve Ridder, 2004) olarak tanımlanmaktadır. Kurumlar için bilgi üretimi, örgütün bilgi paylaşımı ve çalışanların arasındaki bilgi paylaşımı gelişim, inovasyon ve yaratıcılık için vazgeçilmez bir unsurdur.

Bu nedenli stratejik bir konumda olan bilgi yönetimi ve paylaşımının, bazı örgütlerde henüz önemli bir bileşen olarak görülmemesi ve çalışanların bu konuda motive edilmemesi bir sorun olarak görülmektedir. Bu sorunların bir kısmı örgüt/yönetici kökenli olurken bir kısmı da çalışandan (kişisel) kaynaklanabilmektedir. Konuya örgütsel olarak değinilecek olursa; örgütün sosyal iletişim kültürü, bilgi paylaşımına verilen değer (Connelly ve Kelloway, 2003), paylaşım kanallarının eksikliği, yönlendirme eksikliği, statü eşitsizlikleri, resmi ve gayri resmi paylaşım mekanizmalarının eksikliği, bilgi ve iletişim teknolojisindeki yetersizlik (Riege, 2005) gibi problemler çalışanların bilgi paylaşımları önünde engel teşkil etmektedir.

Örgüt çalışanları açısından bakıldığında işyerinde bilgi paylaşımı; iş arkadaşının bir konuyu, bir çalışmayı ya da örgütle ilgili herhangi bir şeyi daha iyi, daha başarılı, daha etkili yapması için bilgi aktarmaktır (Lin, 2007). Bu açıdan bakıldığında çalışanın bilgi paylaşımı konusunda kişisel bazı engelleri olabileceği düşünülebilmektedir. Bu engellerin başında bir tarafından örgütsel olarak da değerlendirilebilecek olan; güven eksikliğidir. Çalışan, yönetime ve iş arkadaşlarına karşı bir güven eksikliği yaşıyorsa paylaşım konusunda çekimser davranacaktır. Yine iletişim beceri eksikliği, iş güvenliği endişesi, çalışma arkadaşlarının rakip olacağı korkusu, kişisel algı ve inançlar, sahip olunan bilginin değeri konusunda düşük farkındalık, yaş farklılıkları, cinsiyet farklılıkları, eğitim farklılıkları, bilginin kötüye kullanılacağına dair inanç, dil, kültür ve etnik köken farklılıkları kişisel bilgi paylaşım engelleri arasında sayılabilmektedir (Riege, 2005).

Tüm bu engellere rağmen bilgi paylaşımı toplam kalite yönetimi misyonu gereği (Cabrera ve Cabrera,2002), inovasyon, yaratıcılık, müşteriye hızlı yanıt verme (Cyr ve Choo, 2010), örgütsel gelişim, bilginin örgüt kültürü ve bir değer olarak aktarımının sağlanması, iş performansının yükselmesi ve yine önemli bir bileşen olan entelektüel sermayeyi artırması noktasında stratejik bir konumdadır. Örgütler bu noktada bilgi paylaşımının stratejik önemini vurgulayıp yeterli bir bilgi zinciri kurduktan sonra çalışanlara bilgi paylaşımı noktasında beklentileri olduğunu bildirip bununla ilgili bir geri bildirim sağladıkları zaman bilgi paylaşımı konusunda çalışanların motive olacağı düşünülmektedir (Foss, vd., 2009). Bu paylaşım; iş sözleşmelerinde açık bir madde olarak yer almaması nedeniyle gönüllü olarak, bilgiyi almaya ve vermeye istekli (Mohajan, 2019) olması ile gerçekleştirilecek bir eylemdir (Camelo-Ordaz vd., 2011). Bu nedenle hızlı sorun çözümü, verimlilik ve örgütsel yenilik için bilgi paylaşımı konusunda çalışanların motive edilmesi gerekmektedir.

## 2. Yöntem

Araştırma etiği için Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan E.45165 sayılı dilekçe ile başvuru yapılmış toplantı sayısı 160, 08 nolu karar ile etik kurul izni alınmıştır. Örneklemini Bursa ilinde faaliyet gösteren özel sektör çalışanı, 364 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmada verilere, doğrulayıcı faktör analizi, Pearson korelasyon analizi ve düzenleyici etki analizi yapılmıştır.

### 2.1. Araştırma Amacı ve Hipotezler

Bu araştırmada, özel sektör çalışanlarının bilgi paylaşımının işyerinde haset ile yaşam doyumu arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisinin olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırma için oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir.

H<sub>1</sub>: Bilgi paylaşımı ile işyerinde haset arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>2</sub>: Bilgi paylaşımı ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>3</sub>: İşyerinde haset ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H<sub>4</sub>: Bilgi paylaşımının işyerinde haset ile yaşam doyumu arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.

### 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Bursa İlinde özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada evreni temsil etmek amacıyla çevrimiçi olarak oluşturulmuş anket, kar tapu yönetimi ile ildeki özel sektör çalışanlarına yönlendirilmiştir. Bu kapsamda, 08.08.2023-15.08.2023 tarihleri arasında tahmini 5100 kişiye anket ulaştırılmıştır. Anket ulaştırılan 390 çalışan geri dönüş yapmış olup analize bunlardan 364'ü dahil edilmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklerine ait istatistikler Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler**

<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Kadın	193	53
Erkek	171	47
<i>Medeni Hal</i>		
Evli	180	49,5
Bekar	184	50,5

<b>Çalışma Süresi</b>		
1-10 yıl	225	61,8
11-19 yıl	94	25,8
20 yıl ve üstü	45	12,4
<b>Kariyerde İlerleme Olanağı</b>		
Var	257	70,6
Yok	107	29,4

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların %53’ünü kadın çalışanlar, %47’sini erkek çalışanlar oluşturmaktadır. %49,5’i evli, %50,5’i bekar olan katılımcıların büyük çoğunluğunun 1 ile 10 yıl arasında iş deneyimi olduğu görülmektedir. Yine araştırmaya katılan çalışanların yaş ortalaması 31,8’dir.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, veriler çevrimiçi anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket formunda haset ve gıpta ölçeğinin haset boyutunu oluşturan (5 ifade), bilgi paylaşımını oluşturan (7 ifade), yaşam doyumunu oluşturan (5 ifade) ve demografik özellikleri belirlemek için cinsiyet, yaş, medeni durum ve çalışma süresi soruları yer almaktadır.

BeMaS-T Haset ve Gıpta Ölçeği: Türkçe uyarlaması Çırpan ve Özdoğru (2017) tarafından yapılan orijinalinin Lange ve Crusius (2014) tarafından oluşturulduğu ölçek, haset (5 soru) ve gıpta (5 soru) olmak üzere 10 sorudan oluşmaktadır. Bu çalışmanın amacı doğrultusunda araştırmada, ölçeğin sadece haset boyutu kullanılmıştır. Katılımcılara sorular 1- Kesinlikle katılıyorum/6- Kesinlikle katılmıyorum olmak üzere 6’lı likert şeklinde iletilmiştir.

Bilgi Paylaşımı Ölçeği: Çalışmada bilgi paylaşım düzeylerinin ölçülmesi amacıyla Hooff ve Ridder (2004) tarafından “10 ifade” olarak geliştirilen Çakırel (2016) tarafından “7 ifade” olarak uyarlanan bilgi paylaşım ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenirlik analizi sonucu Cronbach alfa kat sayısı 0,898 olarak bulunmuş ve yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Yaşam Doyumu Ölçeği: Çalışmada kullanılan yaşam doyumu ölçeğinin, Türkçeye uyarlaması Dağlı ve Basyal (2016) tarafından yapılmış, orijinali Diener vd. (1985) tarafından 5 ifadeden oluşacak şekilde oluşturulmuş ve Cronbach Alfa kat sayısı 0,88’dir (Dağlı ve Baysal, 2016, s. 1258).

### 2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada, verilerin analizi için SPSS 26, AMOS 24 ve JAMOVI programları kullanılmıştır. Değişkenlerin güvenirlikleri ve arasındaki ilişkileri test etmek için SPSS programından, değişkenlerin veriler ile uyumlu olup olmadığını doğrulamak için yapılan DFA analizleri için AMOS programından ve düzenleyicilik rolü için oluşturulan model sonucunun analizi için JAMOVI programından yararlanılmıştır.

Düzenleyici etki; “düzenleyici değişken bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkinin yönünü, gücünü veya anlamlılığını etkileyen bir değişkendir” (Baron ve Kenny, 1986). Araştırmada, verilerin analizi için SPSS 26, AMOS 24 ve JAMOVI programları kullanılmıştır. Düzenleyici etki; “düzenleyici değişken bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkinin yönünü, gücünü veya anlamlılığını etkileyen bir değişkendir” (Baron ve Kenny, 1986).

## 3. Bulgular

Araştırmada yer alan değişkenlerin doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri ve verilere ait güvenirliklerini gösteren Cronbach Alfa kat sayıları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Ölçüm Araçlarına Ait Bulgular

Ölçekler	$\chi^2$	df	RMSEA	CFI	Cronbach Alfa
<i>İş yerinde haset</i>	15,5	5	0,07	0,99	0,89
<i>Bilgi paylaşımı</i>	51	11	0,10	0,95	0,80
<i>Yaşam doyumu</i>	10,8	5	0,05	0,99	0,85



Araştırma ölçeklerine uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları incelenmiş, işyerinde haset ve yaşam doyumu ölçeğinin uyum indeksleri sonuçları istenilen sınırlar içerisinde yer alması nedeniyle ölçeklerde yer alan ifadeler üzerinde herhangi bir modifikasyon işlemi yapılmamıştır. Ancak bilgi paylaşımı ölçeğinde RMSEA ve  $\chi^2$  değerlerinin yüksek çıkması sebebiyle modifikasyon önerileri incelenmiş ve "bp1-bp2, bp2-bp5 ve bp5-bp6" soruları arasında kovaryans işlemi yapılmıştır. Tüm bu değerlendirmeler sonucunda, Tablo 2'de görüldüğü üzere uyum indeksleri kabul edilebilir sınırlar arasında yer aldığı ve verinin yapı ile uyumlu olduğu görülmektedir (Hair vd., 2018). Ayrıca verilerin Cronbach Alpha değerlerine göre, ölçeklerin oldukça güvenilir oldukları söylenebilmektedir (Kayış, 2005).

Araştırma bulgularından araştırma boyutlarına ait ortalamalar, standart sapmaları ve korelasyon sonuçları Tablo 3' de verilmiştir.

**Tablo 3. Değişkenlere Ait Korelasyon Tablosu**

Değişkenler	$\bar{X}$	SS	1	2	3
İş yerinde haset	1,62	1,07	1		
Bilgi paylaşımı	3,99	0,77	-0,106*	1	
Yaşam doyumu	2,99	0,97	0,169**	0,138**	1

N=364, \*\*p<0,01 düzeyinde anlamlı, \* p<0,05

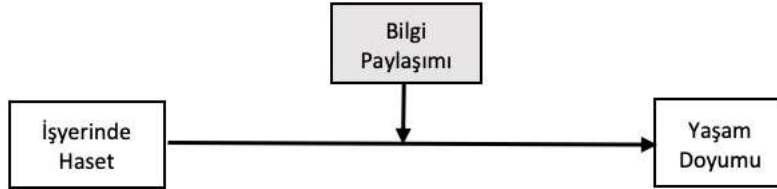
Tablo 3' de görüldüğü üzere işyerinde haset ile bilgi paylaşımı arasında negatif bir ilişki vardır ( $r=-0,106$ ;  $p<0,05$ ). İş yerinde haset ile yaşam doyumu arasında pozitif ilişki vardır ( $r=0,169$ ;  $p<0,01$ ). Bilgi paylaşımı ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır ( $r=0,138$ ;  $p<0,01$ ). Bu sonuçlara göre aşağıda yer alan **H<sub>1</sub> ve H<sub>2</sub> hipotezleri** kabul edilmiş olup **H<sub>3</sub> hipotezi** ise reddedilmiştir.

H<sub>1</sub>: Bilgi paylaşımı ile işyerinde haset arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>2</sub>: Bilgi paylaşımı ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>3</sub>: İşyerinde haset ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Korelasyon analizlerinden sonra araştırmanın ana hipotezini olan "Bilgi paylaşımı işyerinde haset ile yaşam doyumu arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır." H<sub>4</sub> hipotezi için yapılan düzenleyici etki analizinin teorik modeli Şekil 1'de verilmiştir.



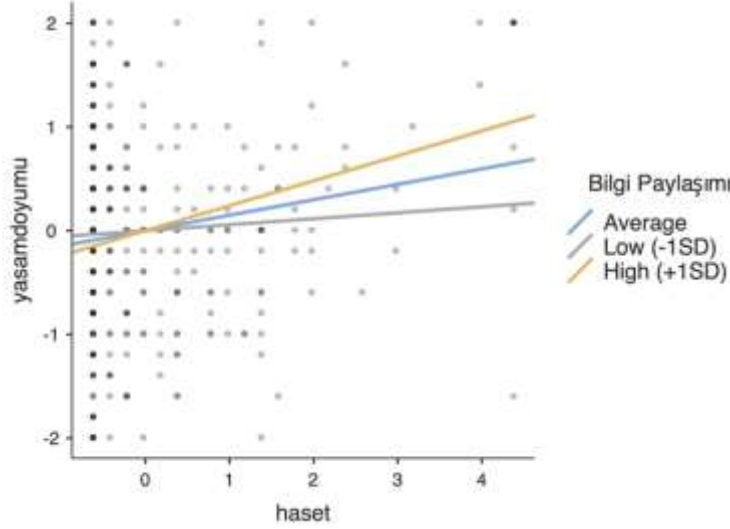
**Şekil 1. Teorik Mod**

Mevcut araştırmada oluşturulan modele göre işyerinde haset ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide bilgi paylaşımının düzenleyici etkisi olması beklenmektedir. Araştırma sonuçları incelendiğinde işyerinde haset ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile haset arttıkça bireyin yaşam doyumu da artmaktadır. Şöyle ki H<sub>3</sub> hipotezinde de belirtildiği üzere bu sonuç beklenen bir sonuç değildir. Bu sebeple, bu ilişkiyi düzenleyen 3. bir değişkenin olması muhtemeldir. Tüm bu değerlendirmeler sonucunda Şekil 1'de yer alan teorik model test edilmiş ve sonuçları aşağıdaki Tablo 4 ve Şekil 2'de sunulmuştur.

**Tablo 4. İşyerinde Haset ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Bilgi Paylaşımının Düzenleyici Rolü**

	$\beta$	p	CI	LI
Haset	0.149	0.002	0.055	0.242
Bilgi Paylaşımı	0.180	0.005	0.054	0.306
Haset x Bilgi Paylaşımı	0.118	0.036	0.007	0.229
Ortalama	0.148	0.002	0.055	0.243

Düşük Bilgi Paylaşımı	0.057	0.418	-0.081	0.197
Yüksek Bilgi Paylaşımı	0.240	0.001	0.126	0.354



Şekil 2. İşyerinde Haset ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Bilgi Paylaşımının Düzenleyici Rolünün Grafik Gösterimi

Analiz bulgularına göre işyerinde haset ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide bilgi paylaşımının düzenleyici etkisinin olduğu görülmektedir ( $\beta = 0,118$ ;  $p < 0,05$ ). Bu etkinin bilgi paylaşım düzeylerine göre değişimini gösteren Şekil 2'deki eğim analiz grafiği incelendiğinde bilgi paylaşımının yüksek olduğu (turuncu doğru) durumda haset ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin daha güçlü olduğu görülmektedir ( $\beta = 0,240$ ;  $p < 0,05$ ). Bu durumun aksine bilgi paylaşımının düşük olduğu (gri doğru) durumda hasetin yaşam doyumu ile olan ilişkisi anlamsız hale gelmektedir ( $\beta = 0,057$ ;  $p > 0,05$ ). Sonuçları doğrulayan parantez içindeki p katsayıları Tablo 4'te görülmektedir. Bir diğer ifade ile işyerinde haset yaşam doyumu bilgi paylaşımı varsa yükseltmektedir. Bilgi paylaşımının düşük olduğu noktalarda bireylerin haset yaşamı yaşam doyumu etkilememektedir. Bu sonuçlara göre **H<sub>4</sub> hipotezi** kabul edilmiştir.

### Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışmanın amacı işyerinde haset, bilgi paylaşımı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi ve işyerinde haset ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide bilgi paylaşımının düzenleyici bir etkisinin olup olmadığının tespit edilmesidir.

Araştırma bulgularına göre, bilgi paylaşımı ile işyerinde haset arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Kişilerin haset duygusunun yüksekliği, bilgi paylaşımlarının azalmasına neden olmaktadır. Bu sonuç Wilkes (2003)'in yapmış olduğu haset ve bilgi paylaşımı ilişkisi araştırmasındaki bulgular ile örtüşmektedir. Yine haset ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda, haset duygusu olan çalışanların bilgi paylaşmaya (Xu vd., 2021) ve kurumun yaratıcı sürecine katkıda bulunmaya daha az istekli olduğu sonucuna varılmıştır (Mao vd., 2021). Bu bulgular da çalışma bulgularını destekler niteliktedir.

Araştırmanın ikinci hipotezi, bilgi paylaşımı ve yaşam doyumu üzerindeki pozitif ilişki üzerine kurulmuştur. Bilgi paylaşımında bulunan çalışanların yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgu; "işlerine tutku ile bağlı olan çalışanların iyi oluşları artırmakta ve bu pozitif iyi oluşa sahip çalışanlar bilgi paylaşımında daha istekli davranmaktadır (Wang vd., 2017)" araştırma bulgusu ile örtüşmektedir. Bahsi geçen çalışmaya göre, öznel iyi oluş, bireysel inovasyon davranışı üzerinde önemli ölçüde pozitif etkiye sahiptir ve bu etkiye bilgi paylaşımı aracılık etmektedir. Yine yaşam doyumu yüksek olanların kendilerini psikolojik olarak daha iyi hissettikleri (Neugarten, vd., 1961) ile bağlantılı olarak kendilerini tükenmiş hisseden çalışanların daha çok bilgi saklama eğiliminde olduğu söz konudur (Cai, Song, Xiao ve Shi, 2020).

“İşyerinde haset ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur” şeklinde olan çalışmanın üçüncü hipotezi araştırma bulgularına göre reddedilmiştir. Sonuçlara göre haset ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu bulgu, literatür incelendiğinde haset ve kıskançlık duygularının olumsuz olarak kullanıldığında yaşam tatminini olumsuz olarak etkilediği yönündeki Mujcic ve Oswald (2018)’in yapmış olduğu çalışma bulguları ile çelişmektedir. Araştırmacılar, sosyal medya ve yeni reklam biçimlerinin kendilerini yetersiz hissetmelerine ve başkalarını kıskanmalarına neden olduğuna dair sonuçları vurgulamıştır. Aynı zamanda bu durumu psikolojik sağlık açısından değerlendirmiştir. Mujcic ve Oswald (2018)’in çalışmasının dikkat çekici bir sonucu ise hasetin bireyler üzerinde, gelecekteki ekonomik başarı motivasyonu gibi faydalı herhangi bir etkisi olmamasıdır. Yine çalışma hayatını ve iş doyumu etkileyici rolü ile hasetin, kişilerarası davranışlar (Parrott ve Rodriguez Mosquera, 2008) ve iş performansını azalttığına yönelik bulgular söz konusudur (Tai, vd., 2012). Bu bulgular da araştırma sonuçlarının aksine haset ile yaşam doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu yönündedir. Bu bulgunun yorumlanabilmesi adına çalışmanın odak noktasını oluşturan düzenleyici etkiye bakmakta fayda olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın modelini “Bilgi paylaşımının işyerinde haset ile yaşam doyumu arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.” ana hipotezi (Hipotez 4) oluşturmaktadır. Yapılan düzenleyici etki analizi sonucuna göre, işyerinde haset ile yaşam doyumu arasında bilgi paylaşımının düzenleyici bir etkisi olduğu söz konusudur. Bulgulara göre bilgi paylaşımının düşük olduğu durumlarda, bu etki yok iken haset ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki vardır. Bu etki ile bu ilişki anlamsız hale gelmektedir. Bir örnekle açıklanacak olursa iş arkadaşına karşı haset duygusu bulunan bir çalışanın ancak bu arkadaş ile yüksek bilgi paylaşımında bulunduğu zaman yaşam doyumu pozitif olarak etkilenmektedir. Sonuç olarak haset değişkeni varken ancak iş yerinde bilgi paylaşımı yüksekse yaşam doyumu yüksek olduğu bulgusu bilgi paylaşımının önemini vurgulamaktadır. Önce yüksek bilgi paylaşımı doğrultusunda yaşam doyumu artmaktadır.

İşyerinde haset duygusunun olumsuz sonuçlarının minimuma indirilebilmesi ve hasetin motivasyonel bir araç olarak kullanılabilmesi için örgütün ve kişinin yapabileceği bazı şeyler önerilmektedir. Haset duygusunun, bilgi paylaşımını azalttığı çalışma bulgularına göre yorumlanmıştır. Çalışanların haset duygusunun üretkenlik davranışını destekleyici hale dönüştürülmesi, aralarındaki bilgi paylaşım düzeyinin artırılması ve bunun neticesinde yaşam doyumunun artması için verilebilecek öneriler şu şekilde sıralanabilir;

- Haset belirtileri gösteren çalışanları yönetmek ve bu duyguları daha üretken iş alışkanlıklarıyla değiştirmelerine yardımcı olacak örgütsel değişimi sağlamak (Malik, 2016; Yu vd., 2018)
- İş yerinde hasetin oluşmasına öncüllük edebilecek gereksiz sosyal karşılaştırmanın önüne geçecek ödül sistemi oluşturmak (Erdil ve Müceldili, 2014; Srivastava vd., 2022)
- Çalışanlar arasındaki rekabeti azaltacak iç politika ve prosedürlerde değişiklik yapılması (Tussing vd., 2022; Wu vd., 2021)
- İşbirliğini artırmaya yardımcı olacak çalışma iklimi oluşturmak (Xu vd., 2021)
- Haset belirtisi gösteren çalışanlara kariyer gelişimi, terfi ve ödül sistemleri ile adaletsizlik duygusunu azaltmak (Duffy vd., 2020)
- Olumsuz duygularla nasıl başa çıkılabileceğine dair eğitimler düzenlemek (Wilkes 2023)
- Çalışanların iş tatmini yüksekse ortak yapılan işe katkıda bulunma ve başkalarının işlerine olan ilgilerinin artması (De Vries vd., 2008) nedeni ile iş tatmini üzerine yoğunlaşmak
- Tükenmiş hisseden çalışanların daha çok bilgi saklama davranışı sergilemeleri (Cai vd., 2020) nedeni ile iyi oluş ve tükenmişlik üzerine yoğunlaşmak
- Mesleki yeterliliğin bilgi paylaşım düzeyini artırması (Safdar vd., 2020) nedeniyle çalışanlara mesleki ilgileri ve bilgilerini artırması noktasında eğitim düzenlemek.

Çalışmada, örgütlerdeki bilgi paylaşım kültürünün stratejik önemi vurgulanmıştır. Bu kültürün gelişebilmesi bilgi üretimi özelinde destekleyici bir faktör olarak düşünülmektedir. Aynı zamanda bilgi paylaşımının çalışanlara ve örgüte güveni artırması (Wang vd., 2019) nedeni ile örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetinin azalması, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi üretkenlik artırıcı etkisi olacağı düşünülmektedir.



## Kaynakça

- Avşaroğlu, S. ve Hayri, K. (2019). Yaşam doyumu ile sıkıntıyı tolere etme arasındaki ilişkide iyimserliğin aracı etkisi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 9(53), 565-588.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Battle, L.ve Diab, D. L. (2022). Is Envy Always Bad? An Examination of Benign and Malicious Envy in the Workplace. *Psychological Reports*.
- Cabrera, A. ve Cabrera, E. F. (2002). Knowledge-sharing dilemmas. *Organization studies*, 23(5), 687-710.
- Cai, Y., Song, Y., Xiao, X. ve Shi, W. (2020). The effect of social capital on tacit knowledge-sharing intention: the mediating role of employee vigor. *Sage Open*, 10(3), 2158244020945722.
- Camelo-Ordaz, C., García-Cruz, J., Sousa-Ginel, E., ve Valle-Cabrera, R. (2011). The influence of human resource management on knowledge sharing and innovation in Spain: the mediating role of affective commitment. *The international journal of human resource management*, 22(07), 1442-1463.
- Chughtai, M. S., Mushtaque, I., Waqas, H., Raza, H., ve Angulo-Cabanillas, L. (2022). Knowledge hiding behaviors as moderator between machiavellianism, professional envy and research productivity: Empirical evidence from emerging economy. *Knowledge Management & E-Learning*, 14(4), 510.
- Cohen-Charash, Y. (2000). *Envy at work: An exploratory examination of antecedents and outcomes*. University of California, Berkeley.
- Connelly, C. E., ve Kelloway, E. K. (2003). Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(5), 294-301.
- 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.
- Cyr, S., ve Wei Choo, C. (2010). The individual and social dynamics of knowledge sharing: an exploratory study. *Journal of documentation*, 66(6), 824-846.
- Çakırel, Y. (2016). *İşletmelerde Bilgi Kültürü ve Yenilik Etkileşimi: Türk İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Çelebi, F., Hasan, G. Ü. L., ve AKKUŞ, D. B. (2021). Örgütsel imrenme ve imrenilme: akademisyenler üzerinde bir araştırma ve ölçek uyarlaması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 72-97.
- Çevik, N. K., ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye'de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Çirpan, Y., ve Özdoğru, A. A. (2017). BeMaS Haset ve Gıpta Ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Dilsel eşdeğerlik, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(6), 577.
- Dağlı, A., & Baysal, N. (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59).
- De Vries, R. E., Van den Hooff, B., ve De Ridder, J. A. (2006). Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Communication research*, 33(2), 115-135.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., ve Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of personality and social psychology*, 68(4), 653.
- Duffy, M. K., Lee, K., ve Adair, E. A. (2020). Workplace Envy. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 19-44.
- Erdil, O., ve Müceldili, B. (2014). The effects of envy on job engagement and turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 447-454.

- 
- Fergusson, D. M., McLeod, G. F. H., Horwood, L. J., Swain, N. R., Chapple, S., ve Poulton, R. (2015). Life satisfaction and mental health problems (18 to 35 years). *Psychological medicine*, 45(11), 2427-2436.
- Foss, N. J., Minbaeva, D. B., Pedersen, T., ve Reinholt, M. (2009). Encouraging knowledge sharing among employees: How job design matters. *Human resource management*, 48(6), 871-893.
- González-Navarro, P., Zurriaga-Llorens, R., Tosin Olateju, A., 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(7), 1455.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Babin, B.J, ve Anderson, R.E., (2018). *Multivariate Data Analysis*, Hampshire: Cengage Learning.
- Hasnain, N., Ansari, S. A., ve Sethi, S. (2011). Life satisfaction and self-esteem in married and unmarried working women. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 37(2), 316-319.
- Judge, T. A., ve Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of applied psychology*, 78(6), 939.
- Kayış, A., (2005). Güvenilirlik Analizi, Kalaycı, Ş. (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 5.Basım, Ankara: Asil Yayınevi
- Khan, A. K., Peretti, J.-M., ve Quratualain, S. (2009). Envy and Counterproductive Work Behaviors: Is More Fairness Always Preferred? *Journal of Organizational Behavior*, 35,128-144.
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of manpower*, 28(3/4), 315-332.
- Malik, S. (2016). Conceptual Challenge to Understand Envy: A Review. *Journal of IMS Group*, 13, 25-37.
- Mao, Y., He, J., ve Yang, D. (2021). The Dark Sides of Engaging in Creative Processes: Co-Worker Envy, Workplace Ostracism, and Incivility. *Asia Pacific Journal of Management*, 38, 1261-1281.
- Mohajan, H. K. (2019). Knowledge sharing among employees in organizations. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 8(1), 52-61.
- Moksnes, U. K., ve Espnes, G. A. (2013). Self-esteem and life satisfaction in adolescents – gender and age as potential moderators. *Quality of Life Research*, 22, 2921-2928.
- 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.
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J. ve Tobin, S. S. (1961). The measurement of the life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16(2), 134-143.
- Parrott, W. G., ve Rodriguez Mosquera, P. M. (2008). On the pleasures and displeasures of being envied.
- Rice, R. W., Near, J. P., ve Hunt, R. G. (1980). The job-satisfaction/life-satisfaction relationship: A review of empirical research. *Basic and applied social psychology*, 1(1), 37-64.
- Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of knowledge management*, 9(3), 18-35.
- Safdar, M., Batool, S. H., ve Mahmood, K. (2020). Relationship between selfefficacy and knowledge sharing: systematic review. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 70(3), 254-271.
- Sandhu, M. S., Jain, K. K., ve Ahmad, I. U. K. (2011). Knowledge sharing among public sector employees: evidence from Malaysia. *International Journal of Public Sector Management*, 24(3), 206-226.
- Sirgy, M. J. (2002). *The psychology of quality of life (Vol. 12)*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Smith, R. H., ve Kim, S. H. (2007). Comprehending envy. *Psychological Bulletin*, 133(1), 46.
- Srivastava, S., Singh, L. B., ve Dhar, D. (2022). Coworker's Envy and Social Undermining: The Mediating Role of Workplace Incivility. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 21(2).
- Stein, M., (1997) Envy and Leadership, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 6:4, 453-465.
-

- 
- Sterling, C. M., ve Labianca, G. (2015). Costly Comparisons: Managing Envy in the Workplace. *Organizational Dynamics*, 44, 296-305.
- Stubbe, J. H., Posthuma, D., Boomsma, D. I. ve De Geus, E. J. (2005). Heritability of Life Satisfaction In Adults: A Twin-Family Study, *Psychological Medicine*, 35 (11), 1581-1588.
- 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.
- Thompson, G., Glasø, L., ve Martinsen, Ø. (2016). Antecedents and consequences of envy. *The Journal of social psychology*, 156(2), 139-153.
- Tussing, D. V., Wihler, A., Astandu, T. V., ve Menges, J. I. (2022). Should I stay or should I go? The role of individual strivings in shaping the relationship between envy and avoidance behaviors at work. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 567-583.
- Wang, J., Yang, J., ve Xue, Y. (2017). Subjective well-being, knowledge sharing and individual innovation behavior: The moderating role of absorptive capacity. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(8), 1110-1127.
- Wilkes, D. L. (2023). Workplace Envy: Exploring the Effect of Envy on Team Communication and Organizational Information Sharing. *Open Journal of Business and Management*, 11(4), 1757-1786.
- Wu, W., Ni, D., Wu, S., Lu, L., Zhang, X., ve Hao, S. (2021). Envy climate and group performance in full-service hotels: the roles of intragroup relationship conflict and competitive climate. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3494-3513.
- Xu, G., Shen, Y., Ji, S., ve Xing, Q. (2021). Knowledge Sharing of Employees Who Are Envied by Their Workmates: A Resource Perspective. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 49, 1-11
- Yu, L., Duffy, M. K., ve Tepper, B. J. (2018). Consequences of downward envy: A model of self-esteem threat, abusive supervision, and supervisory leader self-improvement. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2296-2318.
- Zurriaga, R., González-Navarro, P., ve Buunk, A. P. (2020). Envy in the workplace: a systematic review of the past five years. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(4), 1247-1256.

### Extended Abstract

#### Aim and Scope

This study aims to examine the relationship between workplace envy, life satisfaction and knowledge sharing and to determine whether there is a moderating effect of knowledge sharing between workplace envy and life satisfaction.

#### Methods

The sample of the study consists of 364 private sector employees in Bursa province. Workplace envy, life satisfaction and knowledge sharing scales were used in the study. SPSS 26, AMOS 24 and JAMOVI programs were used for data analysis and confirmatory factor analyses, reliability, averages, standard deviations and correlation values of the variables were given. In addition, a model of the regulatory role of knowledge sharing between workplace envy and life satisfaction was created.

#### Findings

According to the findings of the study, there is a negative relationship between knowledge sharing and workplace envy, a positive relationship between knowledge sharing and life satisfaction, and no significant relationship between workplace envy and life satisfaction. Another important finding of the study is that knowledge sharing has a moderating role in the relationship between workplace envy and life satisfaction.

#### Conclusion

In the light of the findings of the study, it is concluded that employees who share knowledge have high life satisfaction. The psychological and sociological effects of knowledge sharing on behalf of employees are discussed in the light of the literature within the framework of the finding that life satisfaction increases when employees who experience feelings of envy in the workplace share knowledge despite the negative aspects of these feelings of envy.