

İŞ YAŞAMINDA SCHADENFREUDE (BAŞKASININ TALİHSİZLİĞİNE SEVİNMEK)

SCHADENFREUDE IN WORKING LIFE (REJOICING IN SOMEONE ELSE'S MISFORTUNE)

Mukaddes GÜLER*

Geliş Tarihi: 15.01.2024
(Received)

Kabul Tarihi: 04.07.2024
(Accepted)

ÖZ: İnsanlar, duyguları ile var olan ve onları deneyimleyen sosyal varlıklardır. İşletmeler ise insanların etkileşimde bulunduğu olumlu ve olumsuz davranışların sergilediği sosyal ortamlardır. Özellikle bu alanlarda rekabetin yoğun yaşanması, performansa dayalı karşılaştırmaların etkin olması ve sosyal statüyü artırma isteği gibi durumlar çalışanlar arasında kıskançlık, öfke, sempati gibi sosyal duyguların oluşmasına neden olabilmekte veya insanlık tarihi kadar eski ama araştırmalara yeni konu olan schadenfreude (başkasının talihsizliğine sevinme)'yi de ortaya çıkarabilmektedir. Başkasının talihsizliğine sevinme anlamına gelen schadenfreude, birçok araştırmacı tarafından ahlaki açıdan tartışmalı ve olumsuz olarak değerlendirilmektedir. Diğer araştırmacılar ise deneyimleyen kişiyi duygusal anlamda tatmin ettiği için olumlu olarak kabul etmiştir. Bu tartışmalar ışığında psikoloji, sosyal psikoloji ve sosyoloji alanında çalışmalar yürütülmüştür. Ancak iş yaşamı schadenfreude'nin ortaya çıkması için en uygun ortamlar olmasına rağmen bu kavram örgütsel davranış alanında yeterince ilgi görmemiştir. Doküman analizi yöntemine dayalı olarak yürütülen bu çalışma, schadenfreude kavramının daha iyi anlaşılmasını sağlamak ve örgütsel davranış alanında çalışılması gereken bir kavram olduğunu vurgulamak amacıyla hazırlanmıştır. İlerleyen süreçlerde bu alanda çalışmak isteyen araştırmacılara yol göstermesi açısından özgün nitelikte ve alana katkı sunan önemli bir çalışmadır.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşamı, Çalışanlar, Sosyal Duygular, Schadenfreude.

ABSTRACT: People are social beings who exist with their emotions and experience them. Businesses are social environments where people interact and exhibit positive and negative behaviors. Especially in these areas, situations such as intense competition, the effectiveness of performance-based comparisons and the desire to increase social status can cause social emotions such as jealousy, anger, sympathy among employees or they can also reveal schadenfreude, which is as old as human history but is a new subject of research. Many researchers consider Schadenfreude, which means rejoicing at someone else's misfortune, morally contentious and negative. On the other hand, other researchers have accepted it as positive because it satisfies the experimenter emotionally. In light of these discussions, studies have been carried out in the fields of psychology, social psychology, and sociology. However, although work life is the most suitable environment for the emergence of schadenfreude, this concept has yet to receive enough attention in the field of organisational

*Öğr. Gör. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Gürün Meslek Yüksekokulu, muguler@cumhuriyet.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7159-1547.



OPEN ACCESS

© Copyright 2024 Güler

behaviour. This study, conducted based on the document analysis method, was prepared to provide a better understanding of the concept of schadenfreude and to emphasize that it is a concept that should be studied in the field of organizational behavior. It is a unique and vital study that contributes to the field by guiding researchers who want to work in this field in the future.

Key Words: Working Life, Employees, Social Emotions, Schadenfreude.

EXTENDED ABSTRACT

When the national literature is examined, it is seen that studies have been conducted on the concept of schadenfreude (Erzi, 2019; Sevinçli & Abayhan, 2022; Sevinçli & Abayhan, 2023), but no study has been conducted in the organizational field. It has been determined that there are a limited number of studies in the international literature (Beck & Voorhees, 2018; Greenier, 2015; Feather, 2008; Feather, McKee, & Bekker, 2011). In this context, is this study aims to discuss and draw the boundaries of the concept of "schadenfreude", which is a social emotion. This study is critical both in terms of providing a good understanding of the concept of schadenfreude, which can lead to the destruction of interpersonal relationships, and addressing schadenfreude in business life where social relations are intense. This study aims to eliminate the deficiency in the organizational field by explaining the concept of "schadenfreude" through employees. This study, which will lead those who want to work on this subject in the future, is expected to contribute to the literature by maintaining its originality. In this study, which is based on the document analysis method, firstly, the concept of schadenfreude (causes, types, and research) is examined in detail. Then, the concept of schadenfreude in business life is discussed.

Schadenfreude, which means rejoicing at someone else's misfortune, has been defined differently by different researchers. These studies have indicated the situations that trigger schadenfreude in line with various emotions and the theories they put forward. It has been suggested that emotional states such as jealousy, anger, and feelings of inferiority cause schadenfreude. In addition, many researchers have used social comparison, deservingness, and evaluation theories to explain the underlying causes of schadenfreude.

Although research on schadenfreude has attracted attention in fields such as psychology, social psychology, and sociology, it has not attracted attention in the field of organizational behavior. However, it is an issue that needs to be examined in the managerial field as it provides an environment where interpersonal interaction is high and may cause schadenfreude. Facts such as competitive working environments in businesses, perceived injustices, incentives put forward by the employer by comparing employees, the desire to increase the social status of the employee, and focus on individual efforts provide a suitable ground for schadenfreude among employees. In addition, strategies such as downsizing and downgrading in businesses have led to less hierarchical structuring and limited employee opportunities to be promoted. To access these limited opportunities, it has caused employees to compete among themselves, to perform more and to focus on others making more mistakes. Such situations paved the way for schadenfreude to be experienced more intensely.

As a social emotion, these behaviors can occur at any moment in normal life. However, it should not be forgotten that employees in the workplace are also exposed to these behaviors. Employees can work in a more self-confident and motivated way by concluding their own benefit from the misfortunes that happen to their colleagues. However,

it may cause a negative atmosphere in the organization in terms of culture by creating a disruptive effect on the harmony among the employees. In addition, many researchers have underlined the possibility of developing long-term negativities in terms of business by stating that it is an emotion that gives short-term happiness in the individual sense.

Schadenfreude has a significant effect on human relations. To prevent this emotion from creating negativities in organizations; there is a need for an organizational culture that allows a more just structuring among employees, leaders with good skills to manage these processes, expanded incentive and promotion mechanisms, the spread of ethical climate and the development of trust-based relationships. Based on the idea that it is more important to consider this emotion as a social emotion and examine its consequences rather than evaluating it morally, it is a correct approach to conduct studies by assessing it as an emotion that can harm interpersonal relationships.

The lack of a scale for measuring schadenfreude in organizational behavior is the most significant deficiency in the field. Research should be conducted to determine which emotions (jealousy, resentment, anger, etc.) or which organizational situations lead to schadenfreude. In particular, analyzes are required to identify the environments that may cause this emotion to emerge and to find concrete evidence about its negative consequences on organizations. It is expected that researchers who want to work in this field in the future will contribute to the field with more concrete evidence.

By researching colleagues, lower level or upper level managers, it can be investigated which level of employee schadenfreude emerges. In addition, research can be conducted on the relationship between schadenfreude and organizational fields such as organizational justice and productivity. At the same time, analyses can be carried out by examining the relationships between employees' demographic characteristics, personality traits, emotional intelligence, burnout levels and schadenfreude. By conducting an analysis of the cultural characteristics of the organization (market, adhocracy, hierarchy, clan, etc.) and schadenfreude, the cultural structures that cause the emergence of this emotion can be discovered. It is assumed that this study is unique in essential contributing to the field. There is a need for many more future studies to better understand the concept of schadenfreude in organizations.

1. GİRİŞ

Sosyal duygular, sosyal etkileşimler sırasında ortaya çıkan duygusal durumlardır (Jankowski ve Takahashi, 2014: 319). Bu etkileşimler sırasında empati, merhamet, sempati gibi olumlu duygular gibi; kıskançlık, kırgınlık, öfke gibi olumsuz duygular da ortaya çıkabilmektedir. Başkaları bir aksilik yaşadığında, insanlar çeşitli duygular yaşayabilmektedir. Örneğin, bireyler diğerine karşı empati kurabilmekte, sevgi duyabilmekte; ayrıca o kişi için üzülmeye yardım etme davranışının ortaya çıkmasını tetiklemektedir. Ancak, başkalarının yaşadığı talihsizlikler bazı zamanlarda bu duyguları uyandırmamaktadır. Tam tersine, insanlar bir başkalarının talihsizliğinden zevk alabilmektedir. Bu Almanca "schadenfreude" ("shaa·duhn·froy·duh" olarak telaffuz edilir) kelimesiyle tanımlanan duygusal bir tepkidir (Brambilla ve Riva, 2017: 399; Greitemeyer, Osswald ve Brauer, 2010: 797; Kumar C, 2023).

Schadenfreude, diğer insanların talihsizlikleriyle ilgili olduğu için sosyal bir duygudur (Dasborough ve Harvey, 2017: 693) ve diğer olumlu duygulardan birçok açıdan farklı olan “tipik olmayan (değişik)” bir olumlu duygu olarak değerlendirilmektedir (Jung, 2016: 186). Sosyal yaşamın doğasında olan bir duygu (Schulz, Rudolph, Tscharktschiew ve Rudolph, 2013: 372) olarak schadenfreude, insanların bir şeyler yaparken deneyimlediği karmaşık ve çoğunlukla dile getirilmeyen bir duygudur. Bu eşsiz duygusal deneyim yüzyıllardır psikologların, sosyologların ve filozofların ilgisini çekmiştir (Kumar C, 2023). Greitemeyer ve diğerleri (2010: 797), sosyal etkileşimlerin kalitesini artıran empati duygusunun tam tersine, schadenfreude sosyal ilişkilere zarar veren kötü niyetli bir zevk olarak nitelendirmiştir.

Heider (1958 akt. Atiq, Batool ve Shah, 2023: 6; Leach vd., 2003: 932; Van Dijk ve Ouwerkerk, 2014: 4) schadenfreude’un sağlıklı yaşamımızı etkileyen ve sosyal ilişkilere zarar veren, kötü niyetli olumsuz bir özelliği olduğunu belirtmiştir. Çünkü bu duygunun bir başkasının talihsizliğine verilen “uyumsuz” bir tepki olduğunu savunmuştur. Sempatinin “uyumlu” tepkisinden farklı olarak schadenfreude, talihsiz ötekiyle düşmanca bir ilişki kurulmasına sebep olabilir. Duygusal yaşamlarımızın önemli bir parçası (Nguyen ve Ng, 2020: 469) olan schadenfreude olumsuz bir çağrışım taşısa da, bu tür duygusal tepkiler kişiler arası ve gruplar arası karşılaşmalarda yaygındır (Brambilla ve Riva, 2017: 399). Aynı zamanda schadenfreude kavramı, kişiler arası ilişkileri anlama bakımından da önem taşımaktadır (Erzi, 2019: 1017). Bu nedenle, giderek artan sayıda araştırma schadenfreude’nin belirleyicilerini araştırmış (Brambilla ve Riva, 2017: 399), bunun neden oluştuğunu ve nasıl geliştiğini belirlemeye giderek daha fazla ilgi duymaya başlamıştır (Peplak, Ali ve Malti, 2020: 2). Ancak schadenfreude, insan doğasının ortak bir unsuru olmasına rağmen araştırmacılar tarafından yeterince anlaşılmamıştır (Chalmers, 2019: 4). Schadenfreude’nin sosyal bir duygu olarak anlaşılmamasının temel nedenlerinden birinin ahlaki açıdan kabul edilemez olması ve bunu hissedenlerin bu duyguyu ifade etmekten kaçınması olduğu söylenebilir.

Birçok yazar tarafından schadenfreude ahlaki olarak kabul edilebilirliği özünde tartışmalı bir konudur. Ancak schadenfreude’nin varlığı inkâr edilemez (her ne kadar birçok kişi bunu yapmaya çalışsa da) (Johnson, 2020: 7). Özellikle işyeri, olumlu ve olumsuz insan davranışlarının etkilerinin gözlenebildiği büyük bir “balık kavanozu” (Dzabic, 2023) olarak schadenfreude’nin ortaya çıkması en muhtemel yerlerden birisidir. Buna rağmen iş yaşamında schadenfreude’ye ilişkin hâlâ çok az araştırma yapılmıştır (Nguyen ve Ng, 2020: 471). Bu talihsiz bir durumdur, çünkü rekabeti, karşılaştırmayı veya işbirliğini içeren herhangi bir sosyal durum, schadenfreude gibi karmaşık sosyal duyguları içerebilmektedir. Bu nedenle, bireysel olarak çalışanlar bunu kabul etmekte kendilerini rahat hissetmeseler de, bu

duygunun iş yaşamında sıklıkla mevcut olmasını beklenmektedir (Dasborough ve Harvey, 2017: 694).

Ulusal literatür incelendiğinde schadenfreude kavramı ile ilgili çalışmaların yapıldığı (Erzi, 2019; Sevinçli ve Abayhan, 2022; Sevinçli ve Abayhan, 2023; Kartol ve Söner, 2023) ancak örgütsel alanda çalışma yapılmadığı görülmektedir. Uluslararası literatürde ise sınırlı sayıda çalışma yapıldığı tespit edilmiştir (Beck ve Voorhees, 2018; Greenier, 2015; Feather, 2008; Feather, McKee ve Bekker, 2011). Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı sosyal bir duygu olan “schadenfreude” kavramının sınırlarını çizmek ve ele almaktır. Bu çalışma hem kişiler arası ilişkilerin tahribine yol açabilecek durumda olan schadenfreude kavramının iyi bir şekilde anlaşılmasının sağlanması hem de sosyal ilişkilerin yoğun olduğu iş yaşamında schadenfreude’yi ele alması açısından önemli niteliktedir. Bu çalışmada “schadenfreude” kavramı çalışanlar üzerinden açıklanarak örgütsel alandaki eksikliği gidermek istenmektedir. İlerleyen dönemlerde bu konuda çalışmak isteyenlere öncülük edecek olan bu çalışmanın özgünlüğünü koruyarak literatüre katkı sunması beklenmektedir. Doküman analizi yöntemine dayalı olarak hazırlanan bu çalışmada öncelikle schadenfreude kavramı (nedenler, türleri ve yapılan araştırmalar) ayrıntılı olarak incelenmektedir. Daha sonra iş yaşamında schadenfreude kavramı ele alınmaktadır.

2. SCHADENFREUDE KAVRAMI

Başka insanların başına kötü şeyler geldiğinde tepkiler çeşitli şekillerde olabilmektedir. Heider (1958), “Kişiler arası İlişkilerin Psikolojisi” adlı kitabında, bir kişinin başkalarının talihsizliğine karşı iki olası duygusal tepkisi olduğunu belirtmiştir. Ona göre “Birincisi, O için olumsuz bir deneyim P için de olumsuz olduğunda P sempati duyabilir. İkincisi, O için olumsuz bir deneyim P için olumlu olduğunda P schadenfreude yaşayabilir. İlk duygusal tepki “sempatik bir özdeşleşme” varsayarken, ikincisi “[P] ve [O] arasında bir uyumsuzluk veya düşmanlık gösterir” şeklinde belirtmiştir. Yani karşıdaki kişiye sempati duyulabilir, ona karşı kaygı ve üzüntü yaşanabilir, ama aynı zamanda başka birinin talihsizliğinden zevk almak olarak tanımlanan duygusal bir tepki olan “schadenfreude”u da deneyimleyebilir (Van Dijk, Goslinga ve Ouwerkerk, 2008: 631; Van Dijk, Ouwerkerk, Goslinga, Nieweg ve Gallucci, 2006: 156). Schadenfreude ve sempati aynı madalyonun iki yüzüdür; talihsizlik yaşayan başka bir kişi gözlemlendiğinde ortaya çıkarlar. Sempati durumunda, diğer kişinin acısını hissedilir (negatif haz duyma kalitesi), schadenfreude durumunda ise diğer kişinin talihsizliğinden zevk duyulur (pozitif haz duyma kalitesi) (Schindler, Körner, Bauer, Hadji ve Rudolph, 2015: 1-2).

Schadenfreude -başka birinin acısından ya da talihsizliğinden duyulan mutluluk duygusu- Almanca’da hasar veya zarar anlamına gelen “schaden” ve neşe veya sevinç anlamına gelen “freude” sözcüklerinden türemiştir. Bu nedenle

schadenfreude, “zarar veren mutluluk” veya “zarar veren sevinç” anlamına gelmektedir (Atiq, Batool ve Shah, 2023: 5; Cecconi, Poggi ve D’Errico, 2020: 1; James, Kavanagh, Jonason, Chonody ve Scrutton, 2014: 211; Johnson, 2020: 4; Laker, 2023; Parkinson ve Manstead, 2015: 2; Peplak vd., 2020: 2; Pietraszkiewicz, 2013: 188; Schumpe ve Lafrenière, 2016: 32; Smith, 2018: 4; Van Dijk ve Ouwerkerk, 2014: 1; Wang, Lilienfeld ve Rochat, 2019: 1). Schadenfreude’nin karakteristik duygularını tanımlarken, araştırmacılar onu “neşe”, “zevk” veya “mutluluk” gibi diğer duygularla ilişkilendirme eğilimindedirler (Nguyen ve Ng, 2020: 469). Bu durum kavramın Türkçe olarak farklı şekillerde kullanılmasına sebep olmuş ve anlam karmaşası yaratmıştır. Ortak bir kavram üzerinde görüş birliği sağlanamadığından dolayı bundan sonraki bölümlerde kavramın orijinal hali kullanılmıştır.

Schadenfreude kavramı, Cambridge İngilizce Sözlüğü (2023) tarafından da “bir başkasının başına kötü bir şey geldiğinde zevk veya tatmin duygusu” olarak tanımlanır. Kişiler arası etkileşimler sırasında veya bunların sonucunda ortaya çıkan sosyal bir duygudur (Nguyen ve Ng, 2020: 469). Olumsuz sonuçlara özgü bir tepki olması nedeniyle, hoş bir duygu olmasına rağmen bu duygu, istenmeyen, sakıncalı ve kötü niyetli olarak ifade edilir (Dasborough ve Harvey, 2017: 694). Duygu, olumlu saygının hümanist yaklaşımına aykırı olduğundan olumsuz kabul edilir; ancak bunu hisseden kişiye içsel bir mutluluk hissi vermesi nedeniyle olumlu bir duygudur (Atiq vd., 2023: 4-5). Aynı zamanda schadenfreude, başkalarının talihsizliklerine karşı pasif, dolaylı ve fırsatçı bir tepkiyi yansıtır (Li, McAllister, Iles ve Gloor, 2019: 5).

Cecconi ve diğerleri (2020: 5) schadenfreude’yi en kapsamlı şekilde “Dışarıdan gelen olumsuz bir olay ya da kendilerinin veya başkalarının eylemleri nedeniyle başkalarına bir zarar geldiğinde hissedilen olumlu bir duygu, bir tür rahatlama; başkaları tarafından gerçekleştirilen haksız eylemlere ya da bizimle onlar arasında hak edilmemiş gerçek veya öngörülen dengesizliğe ilişkin bir yeniden dengeleme sağlayan” şeklinde tanımlamıştır. Schadenfreude duyguları, intikam, kıskançlık ve nefret gibi diğer kötü niyetli motivasyonlara ve duygulara eşlik edebildiğinden sosyal olarak istenmeyen olarak algılanmaktadır. Bununla birlikte, schadenfreude yaygın olarak deneyimlenen bir sosyal duygudur ve bu nedenle araştırmacılar, bunun neden oluştuğunu ve nasıl geliştiğini belirlemeye giderek daha fazla ilgi duymaya başlamıştır (Peplak vd., 2020: 2).

Kelimenin Almanca kökenine rağmen, schadenfreude pek çok kültürde yaygındır, hatta ABD kültürü gibi bunun için resmi bir terim bulunmayan kültürlerde bile yaygındır (Wang vd., 2019: 1). Japonların bir sözü vardır: Başkalarının talihsizlikleri bal tadındadır. Fransızlar joie maligne’den, yani başkalarının acılarından şeytani bir zevk almaktan bahsederler. Danimarkalılar skadefryd’den, Hollandalılar ise leedvermaak’tan bahseder. İbranice’de başkalarının felaketlerinden

zevk almak simcha la-ed, Mandarin’de xìng-zāi-lè-huò, Sırp-Hırvatça’da zluradōst ve Rusça’da zloradstvo’dur. İki bin yıldan daha uzun bir süre önce Romalılar malevolentia’dan bahsetmişlerdir. Daha eski zamanlarda Yunanlılar epichairekakia’yı (kelime anlamıyla epi, bitti, chairo, sevinmek, kakia, utanç) tanımlamışlardır. Filozof Friedrich Nietzsche “Başkalarının acı çektiğini görmek insana iyi gelir” diye yazmıştır (Dağüstün, 2023; Smith, 2018: 2). Türkçe’de bu duyguya tekabül eden “içinin yağları erimek”, “oh olsun” ve “canına değmek” deyimleri, schadenfreude duygusunu yaşayanların kullandığı en belirgin ifadelerdir (Kurtuluş, 2022: 152). Her ne kadar pek çok farklı kültürde bu duygusal durumu tanımlamak için farklı kelimeler kullanılmış olsa da hatta bazı kültürlerde kavramı tanımlayacak bir kelime bulunmasa da insani bir duygu olarak schadenfreude duygusunun var olduğu yadsınamaz bir gerçektir.

İnsanlık kadar eski bir duyguyu ifade eden (Dzabic, 2023) schadenfreude, başkalarının talihsizliklerinden keyif almakla ilgili olumlu görüşlere rağmen, bu duyguyu yaşamak tarih boyunca çoğunlukla kınanmıştır. Yani, “schadenfroh” insanları merhamet erdemini geliştirme yükümlülüğünü ihlal etmekle suçlanmış ve “schadenfroh” ahlaki bir yanlış ve kaçınılması gereken bir duygu olarak görülmüştür. Ancak bazı akademisyenler schadenfreude’ye karşı daha az olumsuz yaklaşmıştır. Daha yakın zamanlarda, çağdaş filozof John Portmann, “When Bad Things Happen to Other People” adlı kitabında, “Schadenfreude kötülüğü içerse de, kötülüğü önceden varsayması gerekmez” diyerek (Van Dijk ve Ouwerkerk, 2014: 4) kişinin karşısındakinin olumsuzluğa düşmesinde etkisi olmadığına değinmiştir. Yani diğerleri ahlaki açıdan tarafsız ve hatta erdemli bir duygu olarak algılamıştır (Wang vd., 2019: 1). Başka bir deyişle, schadenfreude yaşayan bireylerin, pozitif değerli duygular deneyimlemelerine rağmen, bunu yaşayan kişinin hatası olmadığını ve çoğu zaman mağdurlara zarar gelmesini veya aktif olarak zarar vermek istemediklerini ve vermediklerini belirtmek önemlidir. Bu nedenle schadenfreude, saldırganlık, sadizmi gibi durumlardan farklıdır ve karıştırılmaması gerekir (Dasborough ve Harvey, 2017: 695; Johnson, 2020: 6; Nguyen ve Ng, 2020: 469; Szameitat, Alter, Szameitat, Darwin, Wildgruber, Dietrich ve Sterr, 2009: 399). Schadenfreude özünde kötü bir duygu durumu olarak ifade edilmesine rağmen masumiyet boyutunun da bulunduğunu kabul etmek gerekir. Çünkü bir başkasını kötü duruma düşüren bir eylemi içermemektedir.

Schadenfreude, duyguların ahlakıyla ilgilenen Nietzsche ve Schopenhauer gibi filozofların da büyük ilgisini çeken bir duygudur (Feather, 2008: 31-32). Filozof Arthur Schopenhauer bunu, insan doğasının en kötü özelliği olan “tamamen kötü bir kalbin ve derin bir ahlaki değersizliğin şaşmaz bir işareti” olarak nitelendirmiştir. Ayrıca başkalarının acılarından keyif alırken yakalanan herkesin insan toplumundan uzak tutulması gerektiğini de belirtmiştir (Smith, 2018: 6). Ancak schadenfreude şeytanlaştırılan nadir bir duygudur ve aynı zamanda onu yaşayan kişi için olumlu bir

deneyimdir. Bunu hisseden kişi açısından olumlu olsa da toplum tarafından olumsuz algılanmıştır. Ancak bazıları bunun ahlaka aykırı bir duygu olmadığını savunmuştur. Schadenfreude yaşayan bireyin hedefin talihsizliğine yol açacak hiçbir şey yapmaması ve bu deneyimin kimseye zarar vermemesi nedeniyle bunun ahlaka aykırı olmadığı öne sürülmüştür (Johnson, 2020: 5).

Kelimenin İngilizcede nasıl kullanıldığına bakıldığında beş özelliği olduğu tespit edilmiştir. Birincisi, schadenfreude kendimizin sebep olmadığı bir başkasının talihsizliğine rastladığımızda hissedilen genellikle fırsatçı bir zevk olduğu kabul edilmiştir. İkincisi, schadenfreude genellikle sinsi bir duygu olarak düşünülür. Üçüncü özelliği, diğer kişinin acı çekmesinin bir telafisi - kendini beğenmiş veya ikiyüzlü olmanın veya kanunları çiğnemenin hak edilmiş bir cezası- olarak yorumlanabildiğinde, çoğu zaman schadenfreude hisseden kişinin buna hakkı olduğunun hissedilmesidir. Dördüncüsü, schadenfreude'yi bir tür soluklanma olarak görme eğilimi; başkalarının başarısızlıkları kişinin kıskançlığını ve yetersizliğini yatıştırır ve ona çok ihtiyaç duyduğu üstünlük duygusunu verir. Beşinci ve son olarak, schadenfreude'nin genellikle korkunç trajediler ve ölümlerden ziyade küçük rahatsızlıklar ve gaflar karşısında duyulan neşe olarak görülmesidir (Smith, 2018: 8-9). Bu özelliklerle birlikte, schadenfreude'nin ortaya çıkması için kişiler arasında temasın doğrudan olması gerekmemektedir ve katılımcılara başka birinin davranışına ilişkin açıklamalar da schadenfreude teşvik edilebilmektedir (Parkinson ve Manstead, 2015: 2).

Sosyal bir duygu olarak schadenfreude ister olumlu ister olumsuz bir bakış açısıyla değerlendirilsin, iyi bir şekilde anlaşılması gereken bir kavramdır. Başkalarına karşı aktif bir zarar verme durumunu yansıtmayan schadenfreude, bireylerin kendi içlerinde yaşadıkları bir duygudur ve en kötü sonucu sosyal ilişkilere zarar verebilme ihtimalidir. Bu ihtimali ortadan kaldırmak için her an, her yerde ve her durumda ortaya çıkabilen bu duygunun nedenlerinin analiz edilmesi, ona karşı önlemler alınmasını sağlayacaktır.

3. SCHADENFREUDE'NİN NEDENLERİ

Schadenfreude, günlük yaşamın farklı ortamlarında bulunabilir. Örneğin; spor sırasında, politik çatışmalarda ve aynı zamanda arkadaşlarla, aileyle veya meslektaşlarla olan günlük etkileşimlerde (Cecconi vd., 2020: 2). Bu sosyal duygu ile ilgili birçok araştırma yapılarak neden ortaya çıktığına ilişkin çalışmalar yürütülmüştür. Bu çalışmalar farklı duyguların ve öne sürdüğü teoriler doğrultusunda schadenfreude'yi tetikleyen durumları belirtmiştir. Özellikle geçmiş araştırmalar üç durumun schadenfreude'yi tetikleyeceğini göstermiştir. Buna göre; başarısızlığın hak edilmiş olarak algılanması durumunda kıskanılan, idolleştirilen veya örnek alınan biri başarısızlıkla karşılaştığında, algılayan kişi başka birinin talihsizliğinden duygusal veya somut bir şey kazandığında schadenfreude (Chalmers, 2019: 2; Pietraszkiewicz, 2013: 188) ortaya çıkabilir. Ayrıca

schadenfreude sosyal karşılaştırma teorisi, hak etme teorisi ve duygu değerlendirme teorisi kullanılarak açıklanmıştır (Nguyen ve Ng, 2020: 470). Bu kısımda belirtilen durum ve teoriler ile ilgili schadenfreude nedenleri irdelenmiştir.

Schadenfreude'nin açıklanmasında kullanılan en önemli teorilerden biri olarak hak etme teorisi birçok çalışmayla kanıtlanmıştır (Pietraszkiewicz, 2013: 188). Bu teori, insanların olumsuz sonuçları hak edilmiş olarak algıladıklarında schadenfreude yaşadıklarını öne sürmektedir (Nguyen ve Ng, 2020: 470). Bunu belki de en iyi şekilde John Portmann'ın şu sözleri yansıtmaktadır: “Bize neşe getiren şey başkalarının acıları değil, daha çok adaletin gözlerimizin önünde zafer kazanmasının kanıtıdır”. Örneğin, bu teori insanların hoşlanmadıkları, içerledikleri veya ikiyezli olarak gördükleri kişilerin talihsizliklerinden neden keyif alabildiğini açıklamaktadır. Onların çektiği acılar çoğunlukla adil ve hak edilmiş olarak görülmekte ve bu nedenle adalet duygusuna hitap ettiği için (Van Dijk ve Ouwerkerk, 2014: 8) insanlarda zevk duygusuna dönüşebilmektedir.

Olaylar ve sonuçlar deneyimlediğinde ortaya çıkan duygular genellikle bu olay ve sonuçları hak edilmiş veya hak edilmemiş olarak algılanıp algılanmadığıyla bağlantılıdır (Feather, 2006: 38). Bir talihsizlik hak edilmediğinde sempati duygularının ortaya çıkma olasılığı daha yüksektir (Schindler vd., 2015: 3; Pietraszkiewicz ve Wojciszke, 2014: 275). Ancak bir talihsizlik ne kadar çok hak edilmiş olarak algılanırsa, schadenfreude'nin yaşanma ihtimalinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Chalmers, 2019: 2; Pietraszkiewicz, 2013: 188; Sawada ve Hayama, 2012: 322; Van Dijk, Ouwerkerk, Goslinga ve Nieweg, 2005: 933; Van Dijk vd., 2008: 632; Van Dijk, Ouwerkerk, Wesseling, ve Van Koningsbruggen, 2011a: 360-361).

Schadenfreude'nin nedenlerini ortaya koyan diğer bir teori Leon Festinger'in Sosyal Karşılaştırma Teorisi (FSCT) dir (Atiq vd., 2023: 5). Teoriye göre bireyler, kimliklerinin yetenekler veya beceriler gibi temel yönlerini hem değerlendirmek hem de geliştirmek için kendilerini başkalarıyla karşılaştırmaya motive olurlar (Nguyen ve Ng, 2020: 471). Bireyler, kendilerini akranlarından aşağı olarak algıladıklarında, üstün olarak algıladıkları kişilerin talihsizliklerine tanık olduklarında geçici olarak özgüvenlerini artırdığı için schadenfreude yaşayabilecekleri ileri sürülür (Kumar C, 2023). Başka bir ifadeyle bu teori insanların tehdit altındaki öz kimliklerinin bir sonucu olarak schadenfreude yaşadıklarını belirtmektedir (Nguyen ve Ng, 2020: 471). Birey kendini karşılaştırdığı kişi kötü bir olay yaşadığında, böyle bir duyguyu yaşayarak içsel olarak tatmin olabilir.

Schadenfreude açıklayan değerlendirme teorisi ise, insanların başkalarının talihsizliklerini kendi öz saygıları veya hedefleri için yararlı olarak algıladıklarında ortaya çıktığını öne sürmektedir (Nguyen ve Ng, 2020: 470). Ayrıca schadenfreude, birinin başkalarının davranışlarına karşı tutumları kadar kendi zayıf noktaları

hakkında da çok şey söylemektedir (Smith, 2018: 9). Geçmiş araştırmalar, öz değerlendirme tehdidinin ve düşük öz saygının, schadenfreude'yi ortaya çıkaran temel faktörler olduğunu göstermiştir (Brambilla ve Riva, 2017: 400). Leach, Spears, Branscombe ve Doosje (2003 akt. Sawada ve Hayama, 2012: 332), kişinin kendi yetersizliklerini açıkça ortaya koyan rakibinin başarısızlığının bir tür hayali intikam olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda, bir başkasının talihsizliği zevkli olabilir, çünkü bu insanlara öz değerlendirmelerini koruma, sürdürme veya geliştirme fırsatı sağlayabilir (Van Dijk vd., 2011a: 361). Kendine güven eksikliği nedeniyle kişi kendini daima başkalarından aşağı hissedebilir. Ancak başkalarının talihsizlikleri güven kazanmasına yardımcı olduğundan, schadenfreude bir tür özgüven sağlama aracı olarak hareket edebilir.

Schadenfreude genellikle ahlaki açıdan sorgulanabilir nitelikteki diğer iki sosyal duygu olan kıskançlık ve kızgınlıkla ilişkilendirilmiştir (Nguyen ve Ng, 2020: 469). Kıskançlık, "kişinin bir başkasının üstün niteliğine, başarısına ya da mülkiyetine sahip olmadığı ve bunları arzuladığı ya da diğerinin bunlardan yoksun olmasını dilediği" durumlarda ortaya çıkan duygu iken (Van de Ven, Hoogland, Smith, Van Dijk, Breugelmans ve Zeelenberg, 2014: 2) kızgınlık ise "başkalarının başarısını veya talihini gözlemlerken ortaya çıkan hoş olmayan bir duygu"dur (Nguyen ve Ng, 2020: 469). Schadenfreude kıskançlıkla yakından ilişkilidir ve talihsizliğin, ne avantajlı ne de kendisiyle alakalı olmayan birinden ziyade avantajlı ve kendisiyle alakalı bir kişinin başına gelmesi durumunda ortaya çıkması daha olasıdır (Takahashi, Kato, Matsuura, Mobbs, Suhara ve Okubo, 2009: 938).

Bazı araştırmacılar kıskançlığın schadenfreude üzerindeki rolüne itiraz etmiş ve diğer faktörlerin (örneğin, diğerini sevmeme, kızgınlık, hak edilmişlik veya aşağılık duygusu) schadenfreude'nin daha iyi belirleyicileri olduğunu savunmuştur (Van de Ven vd., 2014: 2). Örneğin Hareli ve Weiner (2002 akt. Van Dijk vd., 2006: 156), düşmanca duygular (örneğin, öfke ve nefret) ile schadenfreude arasında güvenilir ve güçlü bir ilişki bulmuş, ancak kıskançlık ile schadenfreude arasındaki ilişkiyi belgeleyememiştir. Her ne kadar bazı akademisyenler kıskançlığın schadenfreude'yi uyandırmadaki rolüne itiraz etseler de, kıskançlık (özellikle kötü niyetli biçim) ile schadenfreude arasında nedensel bir ilişki olduğuna dair ampirik kanıtlar mevcuttur (Van Dijk ve Ouwerkerk, 2014: 8). Bu durum, schadenfreude duygularının temel nedenlerinden biri olarak kabul edilen kıskançlık durumunun daha fazla araştırılmasını gerektirmektedir.

Duyguların kişiler arası düzeyde olduğu kadar gruplar arası düzeyde de kolaylıkla işlediği göz önünde bulundurulduğunda (Cikara ve Fiske, 2012: 63) schadenfreude, grup içi-grup dışı dinamikler tarafından da yönlendiriliyor olabilir. İnsanların diğerlerini gruplara ayırma eğilimi vardır ve bu sınıflandırma rekabet duygularına yol açabilir. Dış gruptan biri bir aksilik yaşadığında, iç grubun üyeleri kendi grup kimliklerini ve üstünlüklerini güçlendirmenin bir yolu olarak

schadenfreude yaşayabilirler (Kumar C, 2023). Grup sınırları belirgin olduğunda ve bir grubun statüsü veya gücü tehdit altında olduğunda, yerleşik sadakat, bir dış grup üyesine kötü muamele edildiğinde schadenfreude'nin ortaya çıkmasına neden olacak kadar dış gruba yönelik yeterli olumsuzluğu uyandırabilir (Li vd., 2019: 10). Cikara, Botvinick ve Fiske (2011, akt. Wang vd., 2019: 3), gruplar arası etkileşimlerin sıklıkla rekabeti ve saldırganlığı teşvik ettiğini, her ikisinin de bir sosyal grup içindeki üyeler için öz kimliğin belirginliğini arttırdığını savunmuştur. Başka bir deyişle schadenfreude sosyal kimlik kaygısından kaynaklanabilmektedir. Birey bu kaygı dolayısıyla dış grup ile ilgili bir talihsizlik söz konusu olduğunda bundan zevk alabilmektedir.

Başkalarının hata yaptığını ve hiçbir sebep yokken başlarına talihsiz şeyler geldiğini bilmek rahatlatıcı olabilmektedir. Başka bir kişinin talihsiz bir şey yaşadığı bir durumda olumlu duygular yaşama olgusu (Chalmers, 2019: 1) doğrultusunda schadenfreude çok yönlü bir duygudur, altta yatan endişelerin listesi uzundur ve schadenfreude'yi uyandıran potansiyel olayların listesi sonsuz gibi görünmektedir. Ancak insanlar, isteksiz ve tedirgin de olsa, başka birinin başına kötü bir şey geldiğinde “biraz gülümsemeye karşı koyamadıkları” bazı durumların olduğunu kabul edebilirler (Van Dijk ve Ouwerkerk, 2014: 4-9). Schadenfreude'nin nedenleri ne olursa olsun sosyal ilişkileri tehlikeye düşürmesi söz konusu olduğundan dolayı çözüm üretilmesi gereken bir konu niteliğinde olduğunun farkına varılması gerekir.

4. SCHADENFREUDE TÜRLERİ

Schadenfreude olumlu bir duygu olarak değerlendirilebilir. Çünkü bunu yaşayan kişi zevk alır, ancak bu zevk başkasının pahasına olduğu için olumsuz da görülebilir (Johnson, 2020: 4). Çok karmaşık bir sosyal duygu olmasından ötürü çalışmalar farklı şekillerde schadenfreude değerlendirmeye çalışmıştır. Özellikle Cecconi ve diğerleri (2020: 4-7) schadenfreude'nin daha iyi anlaşılmasını sağlamak üzere imaj schadenfreude, adaletsizlik schadenfreude ve schadenfreude'den kaçınma olmak üzere türlere ayırmıştır. Buna göre;

• *İmaj schadenfreude*; Schadenfroh, kendisini talihsizliğin kurbanı ile karşılaştırır ve karşılaştırmanın sonunda kurbanın başarısızlığı nedeniyle ya kendisini (telafi schadenfreude) ya da desteklediği ya da inandığı bir şeyi (özdeşleştirme schadenfreude) olumlu bir şekilde yeniden değerlendirmesidir. Başkalarıyla ilişkilerde olumlu bir imajın ve öz imajın önemi göz önüne alındığında ve beceriler, öğrenilenler ve eyleme geçme motivasyonunu geliştirmek için, imaj veya öz imaj azaldığında utanç veya aşağılanma gibi olumsuz duygular hissedilir. Ancak hem imaj hem de öz imaj temel olarak sosyal karşılaştırmaya dayandığından, bireyin kendisini yetersiz hissetmesiyle kendisini başkalarıyla karşılaştırır. Başkalarının kendisinden o kadar da iyi olmadığını gördüğünde, “telafi (tazminat) schadenfreude” hisseder. Diğer türlü kişinin kendini rakibi olarak gördüğü birinin aşağılanmasından dolayı keyif alır ya da; rakip takımı başka bir takım tarafından

mağlup edilmesini keyifle izler. Buna “özdeşleştirme schadenfreude” denir. Bu tür bir schadenfreude işbirliğinin amacını izleyerek, dış grubun uğradığı zarar da dâhil olmak üzere iç grubun başına iyi bir şey geldiğinde mutlu olmaya dönük olarak ortaya çıkar.

• *Adaletsizlik schadenfreude*; Bu schadenfreude durumunda hissedilen duygu, adaletin amacını, yani başkalarından haksız yere zarar görmeme hedefini denetler. Zarar verilme durumunda bir adaletsizlik hissi hissedilir, ancak zarara karşı diğerinin hak ettiği talihsizlik şeklinde bir misilleme geldiğinde, bu olumlu schadenfreude duygusunu tetikler. Bu schadenfreude schadenfroh'nin kötü şansın kurbanının geçmişteki yanlış davranışlarını bildiği ve bu kötü şans bu davranışlar için bir “ceza” olarak gördüğü durumları ifade eder.

• *Schadenfreude'den kaçınma*; Bu ise schadenfreude'nin en basit halidir, ayrıca zihinsel içerikleri bakımından da en az karmaşık olanıdır. Bir kişinin schadenfreude hissetmesi için asgari koşul, birine karşı kötü niyet hissetmesidir. Bu tür schadenfreude'nin işlevi, savunmanın amacını izlemektir. Bazen diğer insanlar hakkında, birinin kendine zarar gelebileceğine (muhtemelen sezgisel, rasyonel olmayan) yönelik olumsuz izlenimleri vardır ve kendisini onlardan koruması gerektiğini düşünür. Böylece biriyle olumlu sosyal ilişkilerden kaçınma eğilimi ortaya çıkar ve schadenfreude'den kaçınır.

5. SCHADENFREUDE İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Schadenfreude'nin teorik açıklamaları Nietzsche, Platon ve Spinoza gibi filozofların zamanlarına kadar uzanmaktadır. 1990'lara kadar ampirik çalışmalar yapılmamıştır (Chalmers, 2019: 3). Geçtiğimiz otuz yılda yapılan araştırmalar ise, schadenfreude'nin çok yönlü doğasının, insanların sosyal adalet, öz değerlendirme ve sosyal kimliğe ilişkin kaygılarından kaynaklandığına işaret etmiştir. Ancak schadenfreude'nin farklı yönlerinin birbiriyle nasıl ilişkili olduğu ve bu kaygılara yanıt olarak nasıl şekillendiği konusunda daha az şey bilinmektedir (Wang vd., 2019: 1).

Feather (1989), Güney Avustralya liselerindeki 1.531 öğrenci üzerinde yaptığı araştırmada, yüksek başarılı veya ortalama başarılı birinin başarısızlık yaşadığı senaryolara yanıt verilmesini sağlamıştır. Sonuçlar, deneklerin, ortalama bir başarıya sahip bir kişinin düşüşünden ziyade yüksek bir başarıya sahip bir kişinin düşüşünden daha memnun olduklarını ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmayla schadenfreude üzerine ilk laboratuvar çalışması gerçekleştirilmiştir. Feather ve Sherman (2002), çalışmasında schadenfreude'nin kıskançlıktan ziyade kızgınlıkla ve algılanan adaletsizliği düzeltme arzusuyla daha yakından ilişkili olduğunu test etmiştir. Sonuçlara göre, kızgınlığın, adaletsizlik duygularıyla ve hak edilmemiş sonuçlarla olan yakın bağlantısı nedeniyle kıskançlıktan farklı olduğu ve bir başkasının talihsizliğinden duyulan zevk duygusunun kıskançlıktan ziyade kızgınlıkla beslendiğine yönelik

bulgular tespit edilmiştir. Schadenfreude'yi etkileyen değişkenler olarak hak etme ve kızgınlığın rolünü vurgulamışlardır.

Van Dijk ve diğerleri (2005) yaptıkları çalışmanın sonuçları, hak etme ile schadenfreude arasında sıklıkla varsayılan bağlantıya dair ilk deneysel kanıtları ortaya çıkarmıştır. Buna göre, hedefin kendi talihsizliğinden ne kadar sorumlu olursa, bu talihsizliğin o kadar hak edilmiş olarak görüldüğünü ve bunun da daha fazla schadenfreude'ye yol açtığı bulunmuştur. Ayrıca erkek katılımcıların kadın katılımcılara kıyasla daha fazla schadenfreude deneyimledikleri bildirilmiştir. Feather (2008), çalışmasını 251 lisans öğrencisinden oluşan katılımcı üzerinde test etmiştir. Daha düşük statünün, hem rol oynayan hem de yüksek başarıya sahip kişilerin performans sonuçlarına ilişkin olarak daha fazla kızgınlık ve daha az zevk ile ilişkili olduğunu, yüksek başarıya sahip kişiye karşı daha fazla bildirilen schadenfreude ve daha az sempati ile ilişkili olduğunu göstermiştir.

Van Dijk ve diğerleri (2011a), benlik saygısı ile schadenfreude arasındaki doğrudan bağlantı kurmaya yönelik çalışma yürütmüşlerdir. Benlik saygısının azalmasının hem tehditle ilişkili hem de tehditle ilgisiz alanlarda schadenfreude'yi artırdığını belgelemişlerdir. Başka bir çalışmada, Van Dijk, van Koningsbruggen, Ouwkerk ve Wesseling (2011b), düşük benlik saygısına sahip bireylerin, yüksek başarılı birinin talihsizliğine karşı, yüksek benlik saygısına sahip olanlara göre daha fazla schadenfreude yaşadıklarını ve bu ilişkiye, yüksek başarılı birinin uyandırdığı kendine yönelik tehdidin aracılık ettiğini göstermişlerdir. Kendini onaylama fırsatı olmadığında, düşük benlik saygısına sahip katılımcılar, yüksek başarıya sahip biriyle karşılaştıklarında daha güçlü bir benlik tehdidi yaşadığı ve bu tehdidin, onların schadenfreude duygusunu artırdığı ortaya çıkmıştır.

Feather, Wenzel ve McKee (2012), çalışmasında farklı duygular üzerinden yapısal bir model geliştirmiştir. Sonuçlara göre, bir öğrencinin başarısızlığı hak ettiğine karar verildikçe schadenfreude'nin daha güçlü, sempatinin ise daha zayıf olduğu bulunmuştur. Dış grup üyesi başarısız olduğunda daha fazla schadenfreude, iç grup üyesi başarısız olduğunda ise daha fazla sempati ve öfke rapor edildiğini göstermişlerdir. Schulz ve diğerleri (2013), çocuklar arasındaki schadenfreude deneyimine dair içgörü kazanmayı amaçlayan ilk çalışmayı gerçekleştirmiştir. Buna göre, sempati duygusunun yardım etme davranışında güçlü bir motivasyon kaynağı olduğunu, ancak schadenfreude duygusunun bu tür davranışları azalttığı bulunmuştur. Aynı zamanda çocukların çoğunluğunun, iyi bir hedefe yanıt olarak düşük düzeyde schadenfreude, kötü bir hedefe yanıt olarak ise yüksek schadenfreude gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Spears (2013), çalışmasında cinsiyet ilişkileri alanında gruplar arası schadenfreude'nin ortaya çıkışına ilişkin kanıtları incelemiştir. Elde ettiği sonuçlara göre; kadınların erkek hedefin başarısızlığına yönelik schadenfreude'nin özellikle yüksek belirginlik durumunda daha yüksek olduğu; erkek ve kadın katılımcılar, iş

ortamında ayrıcalıklı muamele gören ancak daha sonra rütbesi düşürülen karşı cinsiyetten bir adaya karşı daha yüksek düzeyde schadenfreude sergilediği; erkek katılımcıların, (ölümcül olmayan) bir araba kazası geçiren bir kadına karşı, aynı kaderi yaşayan bir erkeğe kıyasla önemli ölçüde daha yüksek düzeyde schadenfreude sergilediği bulunmuştur. Özetle, çalışmada cinsiyet alanında gruplar arası schadenfreude'nin kanıtları gösterilmiştir.

Porter, Bhanwer, Woodworth ve Black (2014), karanlık üçlü (narsisizm, Makyavelizm ve psikopati) kişilik özellikleri ile schadenfreude deneyimi arasındaki ilişkiyi araştıran ilk çalışmayı gerçekleştirmişlerdir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile schadenfreude arasında pozitif ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmaya benzer şekilde James ve diğerleri (2014) tarafından yapılan çalışmada da, kişiliğin karanlık özellikleri olarak, narsisizm, Makyavelizm ve psikopati ile schadenfreude arasındaki ilişkiler incelenmiş ve olumlu şekilde ilişki bulunmuştur. Kişiliğin karanlık özelliklerinin daha yüksek seviyeleri, daha yüksek düzeyde schadenfreude ile ilişkilendirilmiştir. Ancak benlik saygısı ile schadenfreude arasında herhangi bir ilişki bulunamamışlardır.

Pietraszkiewicz ve Chambliss (2015) öğrenciler üzerine yaptıkları çalışmada orta derecede depresyonlu öğrencilerin, hafif depresyonlu akranlarına göre daha fazla schadenfreude yaşadığını tespit etmişlerdir. Ayrıca hafif depresyonlu öğrencilerin başkalarının başarısına daha empatik tepki gösterdiği ortaya çıkarılmıştır. Jung (2016), analizleri sonucunda mutluluğun schadenfreude duygusu üzerinde anlamlı bir azalma ve doğrudan bir etkisi olduğunu bulmuştur. Mutlu bireylerin kendilerini yüksek başarıya sahip biriyle karşılaştırdıklarında daha az benlik tehdidi veya aşağılık duygusu hissedecekleri varsayılarak daha az schadenfreude hissedecekleri ileri sürülmüştür.

Dasborough ve Harvey (2017), çalışmalarında sosyal olarak istenmeyen bir duygu olarak bireylerin schadenfreude paylaşmaktan çekineceklerini varsaymıştır. Etik olmayan davranışlara verilen duygusal tepkileri içeren iki deneysel çalışmada bunun tersini gösteren kanıtlar bulunmuşlardır. Birinci çalışmada, schadenfreude yaşayan deneklerin, özellikle de talihsizliğin hak edilmiş olduğu (yani etik olmayan davranışlardan kaynaklandığı) algılandığında, duygularını paylaşmaya istekli olduklarını ortaya çıkarmışlardır. İkinci çalışmada ise, farklı statüdeki (CEO'ya karşı çalışan) schadenfreude hedeflerini birleştirerek bu çalışmayı genişletmişlerdir.

Greenier (2018), çalışmasında bireysel farklılıkların schadenfreude ile nasıl ilişkili olduğunu araştırmayı amaçlamıştır. Schadenfreude'nin, karanlık üçlü ve adil dünya inançlarıyla pozitif yönde ilişkili olduğu; empati ve uyumlulukla olumsuz yönde ilişkili olduğu; ve ruhsal kıskançlık, benlik saygısı ya da diğer beş faktör kişilik özelliklerle (nevrotizm, dışadönüklük, deneyime açıklık ve vicdanlılık) ilişkisiz olduğu saptanmıştır. Özellikle karanlık üçlü özelliklerinin benmerkezciliği ve başkalarına karşı duygusal soğukluğu yansıttığını, bu nedenle schadenfreude ile

bağlantısının şartıcı olmadığına değinmiştir. Erzi (2019), ise çalışmasında schadenfreude, benlik kıyaslaması, benlik saygısı ve sempati arasında anlamlı ilişki bulmuştur. Bireyin benlik saygısı düşüklüğünün benlik kıyaslaması yapmasına, bu bağlamda schadenfreude duygusunun da artmasına neden olduğu belirlenmiştir. Yardım davranışında bulunanlarda sempati duygusu ağır basarken, bulunmayanlarda schadenfreude'nin daha etkin gözüktüğü tespit edilmiştir.

Çalışmalarda genel olarak kıskançlık, kızgınlık, adaletsizlik, hak etme, düşük statü, düşük benlik saygısı, dış grup üyeleri, karanlık üçlü (narsisizm, Makyavelizm ve psikopati) kişilik özellikleri ve depresyon ile schadenfreude arasında pozitif ilişkiler olduğu tespit edilirken; yardım etme davranışı, empati, mutluluk, uyumluluk gibi kavramlarla schadenfreude arasında negatif ilişkiler bulunmuştur. Bundan sonra yapılacak daha fazla araştırma schadenfreude kavramının daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

6. İŞ YAŞAMINDA SCHADENFREUDE

Bir gözlemcinin bir başkasının talihsizliğinden keyif aldığı duygusal deneyim, schadenfreude duygusudur (Porter vd., 2014: 64). Schadenfreude, Aristoteles kadar eski filozoflar tarafından uzun süre tartışılan, ancak modern örgütsel araştırmaların büyük ölçüde gözden kaçırıldığı bir duygudur (Neuroscience News, 2019). Oysa Heider (1958) schadenfreude'yi sosyal ilişkilere zararlı olarak görmesinden (Van Dijk vd., 2008: 632; Leach vd., 2003: 932) yola çıkarak insan ilişkilerinin en yoğun olarak yaşandığı örgütlerde bu tür bir duygunun olması kaçınılmazdır. Ancak schadenfreude psikoloji, sosyal psikoloji, sosyoloji alanında gördüğü ilginin aksine örgütsel davranış alanında çok az ilgi görmüştür.

Schadenfreude etkisi, her organizasyonda mevcut olan statü ve işyeri adaleti (güç ve konumlandırma) ile ilgili olduğundan iş yaşamında evrenselidir (Benoliel, 2016). Örneğin, işyerinde adaletsiz bir durumla karşı karşıya kalan kişiye karşı empati, failine ise öfke duyulur. Ancak çoğu durumda, çok istenilen bir pozisyona terfi eden bir meslektaşın iş yerinde başı belaya girerse empati hissedilmeyebilir. Başka bir açıdan işyerinde performansı çok iyi olan biri hata yaptığında veya bir toplantıda herkesin önünde azarlandığında neşe duyulabilir (Dzabic, 2023). Bu tür senaryoların çoğunluğunda hissedilen sosyal duygu schadenfreude'dir. Schadenfreude aslında sosyal ilişkilere yönelik özellikle sinsi bir tehdit oluşturabilir. Doğrudan rekabet yoluyla bir başkasını aktif olarak yenilgiye uğratmaktan kaynaklanan daha meşru gurur veya zevk duygularının aksine, schadenfreude yalnızca üçüncü bir taraf veya durum bir başkasının talihsizliğine neden olduğunda mümkün olabilir (Leach vd., 2003: 932).

İşin, özellikle performans teşviklerinin varlığı olmak üzere, çalışanların duygularını ve davranışlarını etkileyebilecek birçok yönü vardır. Kuruluşlar, çalışanlarını motive etme umuduyla finansal (örneğin ikramiyeler, zamlar vb.) veya sosyal teşvikler (örneğin terfiler, ödüller vb.) uygulamaktadır. Çalışanlar da bu

teşvikleri arzu edilir olarak değerlendirmekte ve bunları başarmak için çalışmaktadır. İşyerleri sosyal alanlar olduğundan, aynı ödülleri elde etmek için çalışan birden fazla çalışan olabilmekte ve bu çalışanların kendi beceri durumlarını başkalarıyla ilişkili olarak değerlendirmek için sosyal karşılaştırmalara girmeleri muhtemeldir. Sosyal karşılaştırma iş yaşamında yaygın olabilmekte ve bu fenomen genellikle yöneticiler tarafından çalışanların performansını artırma umuduyla ödüller için rekabet duygusunu geliştirmek amacıyla kullanılmaktadır (Nguyen ve Ng, 2020: 471).

İşyerindeki rekabet ortamı, schadenfreude için verimli bir zemindir. Meslektaşlar terfi, takdir ya da ikramiye için yarıştığında, bir rakibin tökezlemesi ya da başarısız olması durumunda bu üstünlük duygusu, schadenfreude deneyimine yol açabilir (Kumar C, 2023). Zürih Üniversitesi'nden bir grup araştırmacı, insanlardaki empatik etkileri incelemiş ve oldukça rekabetçi çalışma ortamlarının, schadenfreude'nin ortaya çıkması ve gelişmesi için mükemmel koşullar sağladığını öne sürmüştür. Birçok çağdaş kuruluşun, insanların kilit rollere veya heyecan verici projelere erişmesini sağlayacak eşitlikçi süreçlere, prosedürlere veya politikalara sahip olmaması bu sonuçları ortaya çıkarabilmektedir (Dzabic, 2023).

Yapısal, ilişkisel ve sosyal faktörler, örgütsel ortamlarda çalışanların egosunu şekillendirebilmektedir. Özellikle iş düzenlemeleri, iş gereklilikleri ve teşvik yapıları, ego kaygılarını iş sonuçlarıyla birleştirir ve çekişmeli düzenlemeler sonucunda rekabet ve çatışma ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca, iş girdileri ve/veya ödüllerle ilgili sosyal karşılaştırmalar kıskançlık da yaratabilmektedir. Çalışanlar, refah üzerindeki etkileri nedeniyle rakiplerin eylemlerine ve sonuçlarına odaklanma eğiliminde olabilmektedir. Aynı zamanda çalışanlar rakiplerin kötü muamelesini gözlemlediğinde, bu tür olayları olumlu bir şekilde değerlendirebilmekte ve kişisel çıkarlarının ışığında hoş bir duygu dalgası yaşayabilmektedir (Li vd., 2019: 8).

İş yaşamında schadenfreude'nin ortaya çıkmasının diğer nedenleri arasında çalışanın sosyal statüsünü artırma çabaları sayılabilmektedir. İnsanlar içgüdüsel olarak hiyerarşi (kabile) içindeki sosyal statüyle ve grup içindeki sosyal statülerini arttırmakla ilgilenmektedir. Bireyin grubun içinde sahip olduğu statü ve etki buna bağlı olduğundan dolayı, sevmeye, değer verildiğini hissetmeye, görülmeye ve duyulmaya ihtiyaç duymakta ve istemektedir. Dolayısıyla sosyal statü bağlamında schadenfreude duygularının hayatta kalma bileşeni vardır (Dzabic, 2023). Nietzsche, schadenfreude'den alınan duygusal hazzın, grupların grup içi öz değerlerini tehdit eden statü aşağılığını telafi edebilmelerinin bir yolu olduğunu öne sürmüştür (Leach vd., 2003: 933). Dolayısıyla schadenfreude, başkalarının başarısından çok, kendinin aşağılığıyla ilgili olabilmektedir (Leach ve Spears, 2008: 1383).

Bir başkasının talihsizliği, gözlemcilere öz değer duygularını koruma, sürdürme veya geliştirme fırsatı sağlayabilir. Bu nedenle, schadenfreude deneyimi sosyal karşılaştırmalı bir endişe olarak düşünülebilir. Bu doğrultuda, yüksek başarı gösterenlerin düşüşünü gözlemlemenin, ortalama bir insanın başarısızlığını

gözlemlemeye kıyasla daha hoş duygulara yol açtığı bulunmuştur. Buna göre, üstün birinin başarısızlığına tanık olmak, gözlemciye öz-değer duygusunu yeniden tesis etme olanağı sağlayan bir durumdur (Schumpe ve Lafrenière, 2016: 32). Ayrıca başarılı çalışanların özellikleri onları suçlanmaya daha yatkın hâle getirir, bunun bir nedeni de schadenfreude'ye açık bir konumda olmalarıdır (Johnson, 2020: 18). Ayrıca çoğu işyerinde hiyerarşilerden dolayı bireyler, üst düzey bir meslektaş veya amir zorluklarla karşılaştığında schadenfreude yaşayabilir. Bu, yukarı doğru hareket etme arzusundan veya adalet duygusundan kaynaklanabilir. Bu nedenlerden ötürü schadenfreude kişisel duygularla sınırlı olmadığı bir gerçektir. İşyerinde ilişkileri, morali ve organizasyon kültürünü etkileyerek çeşitli şekillerde sonuçlar ortaya çıkarabilir (Kumar C, 2023). Buna göre;

- *Dedikodu ve söylentiler*; Schadenfreude sıklıkla dedikodu ve söylentiler yoluyla ifade bulur. Çalışanlar, iş arkadaşlarının başarısızlıklarından veya hatalarından keyif aldıklarında, hedeflenen kişiler hakkında olumsuz anlatıların sürdürülmesine neden olan tartışmalara girişebilirler.

- *Baltalama ve sabotaj*; Daha uç durumlarda, schadenfreude, baltalama veya sabotaj gibi kötü niyetli eylemlere yol açabilir. İş arkadaşlarının başarısızlıklarından zevk alan çalışanlar, onların başarılarını baltalamak için aktif olarak çalışabilir ve kariyer ilerlemelerini engelleyebilir.

- *Zehirli rekabet*; Schadenfreude işyerinde toksik rekabeti körükleyebilir. Çalışanlar, üretkenliği ve yeniliği teşvik eden sağlıklı rekabet yerine, rakiplerinin başarısız olmasını sağlamak için acımasız taktiklere başvurabilir ve bu da bölücü ve verimsiz bir ortama yol açabilir.

- *Takım uyumunun azalması*; Schadenfreude bir işyerinde yaygın olduğunda ekip bütünlüğünü bozabilir. Bireyler birbirlerinin güdü ve niyetlerine karşı dikkatli olmaya başladıkça ekip üyeleri arasındaki güven azalabilir.

- *Moralde düşüş*; Schadenfreude'nin varlığı çalışanların moralini önemli ölçüde etkileyebilir. Talihsizlik yaşayan meslektaşlarına tanık olmak, olumsuz ve karamsar bir atmosfer yaratarak genel iş tatminini azaltabilir.

- *Liderlik zorlukları*; Liderler aynı zamanda astlarına veya akranlarına karşı da schadenfreude yaşayabilirler. Bu durum kayırmacılık, ayrımcı uygulamalar ya da tehdit ya da rakip olarak algılananlara yönelik destek eksikliği olarak ortaya çıkabilir.

- *Organizasyon kültürü*; Bir organizasyonun kültürü, schadenfreude'nin gelişip gelişmeyeceğini veya azalacağını belirlemede çok önemli bir rol oynar. Acımasız davranışları tolere eden ve hatta ödüllendiren bir kuruluşun, çalışanları arasında schadenfreude'yi teşvik etme olasılığı daha yüksektir. Ayrıca bu tür bir kültürde huzursuzluklar ve çatışmalar önlenemez hâle gelebilir.

İşletme içerisinde çatışmaların ortaya çıkmasına sebep olabilecek nitelikteki duyguların altında yatan nedenler iyi analiz edilmeli ve gözlemlenmelidir. Ancak işyerinde schadenfreude hakkında çok az araştırma vardır ve mevcut az sayıda çalışma bile işyerinde schadenfreude'nin hangi koşullar altında ortaya çıktığına gerçekten bakmamıştır; çoğu sadece işyeri senaryolarını kullanmıştır (Johnson, 2020: 17).

Feather (2008) ile Feather ve diğerleri (2011) terfi ve işe alım kararlarında hak etme ile schadenfreude arasında bir ilişki kurmuşlardır. Varsayımsal senaryolarda, terfiyi veya işe alınmayı en çok hak ettiği düşünülen çalışanların veya başvuru sahiplerinin, terfi veya işe alınmada schadenfreude'ye maruz kalma olasılıklarının daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu çalışmalarda, bireylerin talihsizliğinde (seçilme veya terfi edememe) hak etme algısı, schadenfreude'nin ana yordayıcısı olarak tespit edilmiştir (Johnson, 2020: 17; Dasborough ve Harvey, 2017: 694). Çalışanların hak etmediğini düşündüğü bir meslektaşının işe alınması veya terfi ettirilmesi durumunda o kişinin başına gelebilecek bir talihsizlik kaçınılmaz olarak schadenfreude duygusunu ortaya çıkarabilir.

Greenier (2015) yaptığı çalışmada, bir iş birlikçinin gözlemlenen talihsizliğinin öncesinden sonrasına duygusal durumdaki değişimi inceleyerek, varsayımsal olmaktan ziyade canlı bir durum kullanarak schadenfreude'yi incelemeyi amaçlamıştır. Katılımcılar, imrenilen bir ödülü kazanan kaba, nötr veya iyi bir iş arkadaşına maruz bırakılmıştır. Bunun sonucunda schadenfreude duygularının, katılımcıların kaba bir iş arkadaşının çöküşünde aracısı olduğunda daha güçlü olduğu bulunmuştur. Beck ve Voorhees (2018) çalışmalarında ise çalışanların düşük hizmet sunumu ile schadenfreude ilişkisine yönelik bulgular elde etmiştir. Çalışan düşük hizmet kalitesi sunduğunda, tanık schadenfreude hissetmiş ve hizmet çalışanına karşı kaba ve nezaketsiz davranışlardan keyif almıştır. İş yaşamına ilişkin bu çalışmalar yönetim, çalışanlar ve müşteriler arasında var olan bu duygunun gözden kaçırılmaması gerektiğine vurgu yapmaktadır.

Schadenfreude veya başkalarının talihsizliğinden zevk almak bulaşıcı olabilir ve özellikle rekabetçi bir iş yerinde, mağdura kötü muamele edilmesi şeklinde kısır bir döngüye yol açabilir (Neuroscience News, 2019). Başka bir açıdan zevk almanın getirdiği anlık tatmin heyecan verici olabilir, ancak uzun vadeli sonuçları çok derin olabilir. Bir meslektaş, diğer bir meslektaşını bir başkasının talihsizliğine boyun eğen biri olarak algıladığında, onu önemsiz, olgunlaşmamış veya empatiden yoksun biri olarak etiketleyebilir. Evrimsel açıdan bakıldığında, bir zamanlar kişinin sosyal rütbesini yükselten veya sosyal öğrenmeyi güçlendiren bir mekanizma olarak hizmet etmiş olabilir. Ancak modern ofis ortamında, schadenfreude'ye düşkünlük, ekip ruhunu ve güveni aşındıran toksik bir ortam yaratabilir. Başka bir deyişle bu tür tepkiler yalnızca kişisel gelişimi olumsuz etkilemekle kalmayabilir, aynı zamanda iş yeri dinamiklerinin hassas dengesini bozma tehlikesi de yaratabilir (Laker, 2023).

Çalışan verimliliğinin daha iyi bir toplum ve ekonomik kalkınma için hayati önem taşıdığı göz önüne alınırsa, schadenfreude'nin bir engel olabileceği düşünülmektedir (Atiq vd., 2023: 5-6). Schadenfreude normal bir psikolojik tepki olsa da, eğer bir kuruluş ortaya çıkma fırsatlarını en aza indirmeye çalışmazsa, başkalarına kötü muameleyi normalleştiren bir ortam yaratacaktır. Örneğin kamu önünde azarlama, uygunsuz mizah, sözlü taciz, saygısızlığın ve hatta zorbalığın yaygın olduğu bir kültür. Böyle bir muamelenin insanlar üzerindeki olumsuz etkileri her yönden çok büyüktür, ayrıca uzun vadeli duygusal acı ve psikolojik hasar göz ardı edilemez veya görmezden gelinemez durumdadır (Dzabic, 2023).

Başka bir bakış açısıyla schadenfreude inceleyen araştırmacılar, haklı schadenfreude yaşayan iş arkadaşlarının hem aktif (örneğin dedikodu, düşmanlık, baltalama) hem de pasif (örneğin yardım veya diğer kaynakları esirgeme) yollarla hedef çalışana daha fazla kötü muameleyi sürdürme olasılığının yüksek olacağını ve kararsız schadenfreude yaşayanların pasif yollarla daha fazla kötü muameleyi sürdürebileceğini veya hedef çalışandan kaçınmaya çalışabileceğini öne sürmektedir. Ayrıca, bu ilişkilerin kurumun nezaket iklimi ve kendi değerleri tarafından yönetilebileceğini belirtmektedir (Johnson, 2020: 19).

Schadenfreude'nin olumsuz etkilerini en aza indirmeyi amaçlayan kuruluşlar, iç dağıtım adaletine dikkat etmelidir. Schadenfreude'nin duygusal rahatlama ve olumlu değerinin kısa ömürlü olduğunu ve hızla yerini dar bir kaçış duygusuna, kişisel rahatsızlığa ve altta yatan korkuya bıraktığını akılda tutmak önemlidir (Benoliel, 2016). Aynı zamanda, çalışanlar etik olmayan bir şekilde iş arkadaşının başına gelen hak edilmiş bir talihsizliğe tepki olarak schadenfreude hissettiğinde ve bu duyguyu başkalarıyla paylaştığında, başkaları uygunsuz davranışların sinyalini vererek etik bir iklimin oluşmasına yardımcı olabilirler (Dasborough ve Harvey, 2017: 704).

Liderler ise ortak vizyon geliştirebilir ve bireysel teşvikler yerine takım temelli teşviklere başvurabilir. Kapsayıcı bir iklim yaratmak aynı zamanda "ötekilik" duygularının azaltılmasına da yardımcı olabilir ve bu da schadenfreude duygularını daha az teşvik edebilir. Buna ek olarak yazarlar, en iyi çalışanlara yönelik potansiyel kıskançlık ve kırgınlığı azaltmak için adil politika ve prosedürleri sürdürmenin önemini vurgulamıştır. Ayrıca, kötü muamele sarmalını önlemek için sosyal gruplar içindeki kanaat önderlerine de yakından ilgi gösterilmesi faydalı olabilir (Neuroscience News, 2019). Son olarak, işyeri ilişkileri, moral ve örgütsel kültür üzerindeki önemli etkileri göz önüne alındığında, işyerleri farkındalığa, empatiye ve çatışma çözümüne öncelik verirken pozitif değerleri ve liderlik sorumluluğunu teşvik edebilir ve çalışanların birbirlerini desteklediği ve kutladığı bir çalışma ortamı oluşturabilir. Talihsizliklerden zevk almak yerine çalışanın başarıya odaklanması sağlanabilir (Kumar C, 2023).

Hak edilmeyen işe alım ve terfi kararları, çalışanların birbirlerine karşı kötü davranış şekilleri gibi durumlar schadenfreude yol açarak çalışma ortamında ilişkileri bozucu nitelikte bir hava yaratabilir. Ayrıca iş yerinde kişiler arası ilişkileri bozmakla kalmaz, aynı zamanda yapılan işin kalitesini ve verimliliği düşürerek işletmenin doğrudan veya dolaylı olarak zarara uğramasına yol açabilir. Bu yüzden işletmedeki yöneticilerin veya liderlerin çalışma ortamındaki hassas dengeleri (adalet, etik koşullar vb.) bozmayacak şekilde tedbirler alması gerekebilir. Ayrıca olumlu bir çalışma ortamı yaratarak çalışanlar arasında iyi ilişkiler kurulmasını sağlayabilir.

7. SONUÇ ve ÖNERİLER

Schadenfreude üzerine yapılan araştırmalar psikoloji, sosyal psikoloji, sosyoloji gibi alanlarda ilgi görmesine rağmen örgütsel davranış alanında ilgi görmemiştir. Oysa kişiler arası etkileşimin yüksek olduğu ve schadenfreude neden olabilecek olan ortamı sunması açısından örgütsel alanda incelenmesi gereken bir konudur. İşletmelerdeki rekabetçi çalışma ortamları, algılanan adaletsizlikler, işverenin çalışanlar arasında karşılaştırmalar yaparak öne sürdüğü teşvikler, çalışanın sosyal statüsünü artırma isteği, bireysel çabalara odaklanma gibi olgular çalışanlar arasında schadenfreude uygun zemin hazırlamaktadır. Ayrıca işletmelerdeki küçülme, kademe azaltma gibi stratejiler daha az hiyerarşik yapılanmaya yol açarak çalışanların terfi edebilme imkânlarını kısıtlamıştır. Bu kısıtlı olanaklara erişmek için çalışanların aralarında rekabet etmesine, daha fazla performans göstermesine ve diğerlerinin daha fazla hata yapmasına odaklanmaya neden olmuştur. Bunun gibi durumlar schadenfreude'nin daha yoğun yaşanmasının önünü açmıştır.

Bir sosyal duygu olarak normal yaşantının her anında bu davranışlar belirebilmektedir. Ancak işyerinde çalışanların da bu davranışlara maruz kaldığı unutulmamalıdır. Çalışanlar, diğer çalışma arkadaşlarının başına gelen talihsizliklerden kendi yararına bir sonuç çıkararak, daha özgüvenli ve motive bir şekilde çalışabilirler. Ancak işyerinde çalışanlar arasında uyumu bozucu bir etki yaratarak kültür açısından işletmede olumsuz bir havanın ortaya çıkmasına sebep olabilir. Ayrıca birçok araştırmacı da bireysel anlamda kısa süreli bir mutluluk veren duygu olduğunu belirterek, işletme açısında uzun süreli olumsuzluklar yaratma ihtimalinin altını çizmiştir.

Schadenfreude, insan ilişkilerinde önemli olarak görülen bir etkiye sahiptir. Bu duygunun örgütlerde olumsuzluklar oluşturmaması için; çalışanlar arasında daha adaletli yapılanmaya, bu süreçleri yönetecek iyi becerilere sahip liderlere, genişletilmiş teşvik ve terfi mekanizmalarına, etik iklimin yayılmasına ve güvene dayalı ilişkilerin gelişmesine olanak tanıyan örgütsel kültüre ihtiyaç vardır. Bu duyguyu ahlaki olarak değerlendirmekten ziyade sosyal bir duygu olarak ele alıp sonuçlarını incelemenin daha önemli olduğu düşüncesinden hareketle kişiler arası

ilişkilere zarar verebilecek bir duygu niteliğinde değerlendirmeler yapılarak çalışmalar yürütülmesi daha doğru bir yaklaşımdır.

Örgütsel davranış alanında schadenfreude'nin ölçülmesine ilişkin bir ölçek bulunmaması alandaki en büyük eksikliktir. Örgütlerde hangi duyguların (kıskançlık, kırgınlık, öfke vb.) ya da örgüt içerisinde hangi durumların schadenfreude'yi ortaya çıkardığını bulmaya ilişkin araştırmalar yapılmalıdır. Özellikle bu duygunun ortaya çıkmasına neden olabilecek ortamların tespit edilmesi ve örgütlerin üzerinde ne gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabileceğine ilişkin somut kanıtlar bulmaya yönelik analizler gerekmektedir. İlerleyen dönemlerde bu alanda çalışma yapmak isteyen araştırmacıların daha somut kanıtlarla alana katkı sunması beklenmektedir.

Meslektaşlar, alt kademeler ya da üst kademedeki yöneticiler üzerinde araştırmalar yürütülerek hangi kademedeki çalışanlar üzerinde schadenfreude'nin ortaya çıktığı araştırılabilir. Ayrıca örgütsel adalet, verimlilik gibi örgüt ile ilgili alanlarla schadenfreude arasında ilişkiler yönünden araştırmalar yapılabilir. Aynı zamanda çalışanların demografik özellikleri, kişilik özellikleri, duygusal zekâları, tükenmişlik düzeyleri ile schadenfreude arasındaki ilişkilere bakılarak analizler gerçekleştirilebilir. Örgütün kültürel özellikleri (pazar, adhokrasi, hiyerarşi, klan vb.) ile schadenfreude arasında analizler yürütülerek bu duygunun ortaya çıkmasına sebep olan kültürel yapılar keşfedilebilir. Bu çalışmanın diğer yapılacak olan çalışmalara yol göstermesi açısından özgün ve alana katkı sunması açısından önemli olduğu varsayılmaktadır. Örgütlerde schadenfreude kavramının daha iyi anlaşılmasını sağlayacak daha birçok gelecek araştırmalara ihtiyaç vardır.

Etik Beyan

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında belirtilen tüm kurallara uyulduğu beyan edilmiştir.

Etik Kurul Onayı

Araştırmanın etik kurul izni gerektirmeyen araştırmalardan olduğu beyan edilmiştir.

Çıkar Çatışması ve Finansal Katkı Beyanı

Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması ve finansal katkı beyan edilmemiştir.

KAYNAKÇA

Atiq, A., Batool, I., & Shah, R. T. (2023). Development and validation of schadenfreude scale in employees. *Journal of Behavioural Sciences*, 33(2), 4-19.

Beck, J. M., & Voorhees, C. M. (2018). *Witnesses of customer incivility: Sympathy and schadenfreude for poorly-treated service employees*. American Marketing Association: Winter Academic Conference. 29: K21. Erişim tarihi: 20.12.2023. <https://www.ama.org/wp-content/uploads/2019/02/2018-ama-winter-proceedings.pdf> web adresinden erişilmiştir.

Benoliel, B. (2016, 06 Mayıs). *Schadenfreude: The secret that's sabotaging your workforce. hrd, human resources director*. Erişim tarihi: 17.12.2023. <https://www.hcamag.com/nz/news/general/schadenfreude-the-secret-thats-sabotaging-your-workforce/145681> web adresinden erişilmiştir.

Brambilla, M., & Riva, P. (2017). Self-image and schadenfreude: Pleasure at others' misfortunes enhances satisfaction of basic human needs. *European Journal of Social Psychology, 47*, 399-411.

Cambridge English Dictionary (2023). *Schadenfreude*. Erişim tarihi: 25.12.2023. <https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/schadenfreude> web adresinden erişilmiştir.

Cecconi, C., Poggi, I., & D'Errico, F. (2020). Schadenfreude: Malicious joy in social media interactions. *Frontiers in Psychology, 11*, 1-18.

Chalmers, E. A. (2019). *Schadenfreude: The impact of another's misfortune on the mood of college students*. Columbus State University Honors College: Senior Theses. 322. Erişim tarihi: 25.12.2023. https://csuepress.columbusstate.edu/theses_dissertations/322 web adresinden erişilmiştir.

Cikara, M., & Fiske, S.T. (2012). Stereotypes and schadenfreude: Affective and physiological markers of pleasure at outgroup misfortunes. *Social Psychological and Personality Science, 3*(1), 63-71. doi:10.1177/1948550611409245

Dağüstün, E. (2023, 16 Ağustos). *İş hayatında yaşadığımız bir duygu: 'SchadenFreude'*. Erişim tarihi: 09.01.2024. <https://hbrturkiye.com/blog/is-hayatinda-yasadigimiz-bir-duygu-schadenfreude> web adresinden erişilmiştir.

Dasborough, M., & Harvey, P. (2017). Schadenfreude: The (not so) secret joy of another's misfortune. *Journal of Business Ethics, 141*(4), 693-707. doi:10.1007/s10551-016-3060-7

Dzabic, S. Z. (2023, 19 Şubat). Schadenfreude in the workplace. Erişim tarihi: 13.12.2023. <https://www.linkedin.com/pulse/schadenfreude-workplace-samantha-z-dzabic> web adresinden erişilmiştir.

Erzi, S. (2019). Yardım davranışlarının schadenfreude, benlik saygısı ve benlik tehdit algısı bakımından incelenmesi. *Kastamonu Education Journal, 27*(3), 1015-1021. doi:10.24106/kefdergi.2369

Feather, N. T. (1989). Attitudes towards the high achiever: The fall of the tall poppy. *Australian Journal of Psychology, 41*(3), 239-267. doi:10.1080/00049538908260088

Feather, N. T., & Sherman, R. (2002). Envy, resentment, schadenfreude, and sympathy: Reactions to deserved and undeserved achievement and subsequent failure. *Personality and Social Psychology Bulletin, 28*(7), 953-961. doi:10.1177/014616720202800708

Feather, N. T. (2006). Deservingness and emotions: Applying the structural model of deservingness to the analysis of affective reactions to outcomes. *European Review of Social Psychology, 17*(1), 38-73. doi:10.1080/10463280600662321

Feather, N. T. (2008). Effects of observer's own status on reactions to a high achiever's failure: Deservingness, resentment, schadenfreude, and sympathy. *Australian Journal of Psychology, 60*(1), 31-43. doi:10.1080/00049530701458068

Feather, N., McKee, I., & Bekker, N. (2011). Deservingness and emotions: Testing a structural model that relates discrete emotions to the perceived deservingness of positive or negative outcomes. *Motivation and Emotion, 35*(1), 1-13.

Feather, N. T., Wenzel, M., & McKee, I. R. (2012). Integrating multiple perspectives on schadenfreude: The role of deservingness and emotions. *Motivation and Emotion, 37*(3), 574-585. doi:10.1007/s11031-012-9331-4

Greenier, K. D. (2015). Seeing you fall vs. taking you down: The roles of agency and liking in schadenfreude. *Psychological Reports, 116*(3), 941-953.

Greenier, K. D. (2018). The relationship between personality and schadenfreude in hypothetical versus life situations. *Psychological Reports, 121*(3), 445-458.

Greitemeyer, T., Osswald, S., & Brauer, M. (2010). Playing prosocial video games increases empathy and decreases schadenfreude. *Emotion, 10*(6), 796-802. doi:10.1037/a0020194

James, S., Kavanagh, P. S., Jonason, P. K., Chonody, J. M., & Scrutton, H. E. (2014). The Dark Triad, schadenfreude, and sensational interests: Dark personalities, dark emotions, and dark behaviors. *Personality and Individual Differences, 68*, 211-216. DOI: 10.1016/j.paid.2014.04.020

Jankowski, K. F., & Takahashi, H. (2014). Cognitive neuroscience of social emotions and implications for psychopathology: Examining embarrassment, guilt, envy, and schadenfreude. *Psychiatry and Clinical Neurosciences, 68*(5), 319-336. doi:10.1111/pcn.12182

Johnson, K. (2020). *If at first you don't succeed... Your coworkers just might be pleased: A story of workplace schadenfreude*. University of South Florida. Erişim tarihi: 16.12.2023. <https://digitalcommons.usf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=9650&context=etd> web adresinden erişilmiştir.

Jung, K. (2016). Happiness as an additional antecedent of schadenfreude. *The Journal of Positive Psychology, 12*(2), 186-196. doi:10.1080/17439760.2016.1173224

Kartol, A., & Söner, O. (2023). Başkasının zararına sevinme (schadenfreude) ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi, 13*(2), 527-549, doi: 10.23863/kalem.2023.252.

Kumar C, S. R. (2023, 17 Eylül). *Schadenfreude: Origins, triggers, and workplace manifestations*. Erişim tarihi: 15.12.2023. <https://www.linkedin.com/pulse/schadenfreude-origins-triggers-workplace-manifestations-c> web adresinden erişilmiştir.

Kurtuluş, E. (2022, Mayıs). *Schadenfreude: Başkasının talihsizliğinden duyulan keyif*, Tiffany Watt Smith (Çev. Nüvit Bingöl, Kolektif Kitap, 2021). Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (14), 151-155 doi:<http://doi.org/10.32739/uskudarsbd.8.14.106>

Laker, B. (2023, 21 Eylül). *Navigating gracefully: Rising above schadenfreude in the workplace*. Forbes. Erişim tarihi: 20.12.2023. <https://www.forbes.com/sites/benjaminlaker/2023/09/21/navigating-gracefully-rising-above-schadenfreude-in-the-workplace/?sh=5da25ef41ed7> web adresinden erişilmiştir.

Leach, C. W., Spears, R., Branscombe, N. R., & Doosje, B. (2003). Malicious pleasure: Schadenfreude at the suffering of another group. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(5), 932-943. doi:10.1037/0022-3514.84.5.932

Leach, C. W., & Spears, R. (2008). "A vengefulness of the impotent": The pain of in-group inferiority and schadenfreude toward successful out-groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(6), 1383-1396. doi:10.1037/a0012629

Li, X., McAllister, D. J., Ilies, R., & Gloor, J. L. (2019). Schadenfreude: A counternormative observer response to workplace mistreatment. *Academy of Management Review*, 44(2), 360-376. Erişim tarihi: 15.12.2023. https://ore.exeter.ac.uk/repository/bitstream/handle/10871/120621/Li%20et%20al._AMR_final.pdf?sequence=1 web adresinden erişilmiştir.

Neuroscience News. (2019, 24 Nisan). *Schadenfreude: Your pain is my gain*. Erişim tarihi: 15.12.2023. <https://neurosciencenews.com/schandenfreude-emotion-pain-12043/> web adresinden erişilmiştir.

Nguyen, D., & Ng, K. (2020). *Schadenfreude at Work*. In: Yang, L-Q., Cropanzano, R., Daus C. S., Martínez-Tur V., Eds. *The Cambridge Handbook of Workplace Affect*. Cambridge Handbooks in Psychology. Cambridge: Cambridge University Press, 468-480. doi:10.1017/9781108573887.036

Parkinson, B., & Manstead, A. S. R. (2015). Current emotion research in social psychology: Thinking about emotions and other people. *Emotion Review*, 7(4), 371-380. doi:10.1177/1754073915590624

Peplak, J., Ali, S. Y., & Malti, T. (2020). Adolescents' narratives of schadenfreude. *Journal of Research on Adolescence*, 30(3), 574-580, Erişim tarihi: 26.12.2023.

https://www.utm.utoronto.ca/ccdmp/sites/files/ccdmp/documents/2023-08/13_peplak_et_al_%282020%29.pdf web adresinden erişilmiştir.

Pietraszkiewicz, A. (2013). Schadenfreude and just world belief. *Australian Journal of Psychology*, 65(3), 188-194. doi:10.1111/ajpy.12020

Pietraszkiewicz, A., & Wojciszke, B. (2014). Joy, schadenfreude, sorrow, and resentment as responses restoring balance in cognitive units. *Social Psychology*, 45(4), 274-285.

Pietraszkiewicz, A., & Chambliss, C. (2015). The Link between depression and schadenfreude: Further evidence. *Psychological Reports*, 117(1), 181-187. doi:10.2466/02.pr0.117c11z3

Porter, S., Bhanwer, A., Woodworth, M., & Black, P. J. (2014). Soldiers of misfortune: An examination of the Dark Triad and the experience of schadenfreude. *Personality and Individual Differences*, 67, 64-68. doi:10.1016/j.paid.2013.11.014

Sawada, M., & Hayama, D. (2012). Dispositional vengeance and anger on schadenfreude. *Psychological Reports: Disability & Trauma*, 111(1), 322-334.

Schindler, R., Körner A., Bauer, S., Hadji, S., & Rudolph, U. (2015). Causes and consequences of schadenfreude and sympathy: A developmental analysis. *PLoS ONE* 10(10): e0137669. doi:10.1371/journal.pone.0137669

Schulz, K., Rudolph, A., Tscharaktschiew, N., & Rudolph, U. (2013). Daniel has fallen into a muddy puddle - Schadenfreude or sympathy? *British Journal of Developmental Psychology*, 31(4), 363-378. doi:10.1111/bjdp.12013

Schumpe, B. M., & Lafrenière, M. A. K. (2016). Malicious joy: Sadism moderates the relationship between schadenfreude and the severity of others' misfortune. *Personality and Individual Differences*, 94, 32-37. doi:10.1016/j.paid.2016.01.005

Sevinçli, M. C., & Abayhan, Y. (2022). Başkasının üzüntüsüne sevinme ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması. *Psikoloji Çalışmaları - Studies in Psychology*, 42(2), 291-317. <https://doi.org/10.26650/SP2021-873927>

Sevinçli, M. C., & Abayhan, Y. (2023). Başarının, grup üyeliğinin ve güvenilir olmanın kıskançlık, hakçalık ve başkasının üzüntüsüne sevinme üzerindeki etkisi. *Humanistic Perspective*, 5(3), 998-1025. <https://doi.org/10.47793/hp.1193661>

Smith, T. W. (2018). *Schadenfreude: The joy of another's misfortune*. London: Profile Books, Wellcome Collection.

Spears, R. (2013). Evidence for group-based schadenfreude from the gender domain: From intragroup to intergroup rivalry. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 20(4), 301-311. <https://doi.org/10.4473/TPM20.4.1>

Szameitat, D. P., Alter, K., Szameitat, A. J., Darwin, C. J., Wildgruber, D., Dietrich, S., & Sterr, A. (2009). Differentiation of emotions in laughter at the behavioral level. *Emotion*, 9(3), 397-405. doi:10.1037/a0015692

Takahashi, H., Kato, M., Matsuura, M., Mobbs, D., Suhara, T., & Okubo, Y. (2009). When your gain is my pain and your pain is my gain: Neural correlates of envy and schadenfreude. *Science*, *323*(5916), 937-939. doi:10.1126/science.1165604

Van de Ven, N., Hoogland, C. E., Smith, R. H., Van Dijk, W. W., Breugelmans, S. M., & Zeelenberg, M. (2014). When envy leads to schadenfreude. *Cognition and Emotion*, *29*(6), 1007-1025. doi:10.1080/02699931.2014.961903

Van Dijk, W. W., Ouwerkerk, J. W., Goslinga, S., & Nieweg, M. (2005). Deservingness and schadenfreude. *Cognition and Emotion*, *19*(6), 933-939.

Van Dijk, W. W., Ouwerkerk, J. W., Goslinga, S., Nieweg, M., & Gallucci, M. (2006). When people fall from grace: Reconsidering the role of envy in schadenfreude. *Emotion*, *6*(1), 156-160. doi:10.1037/1528-3542.6.1.156

Van Dijk, W. W., Goslinga, S., & Ouwerkerk, J. W. (2008). Impact of responsibility for a misfortune on schadenfreude and sympathy: Further evidence. *The Journal of Social Psychology*, *148*(5), 631-636. doi:10.3200/socp.148.5.631-636

Van Dijk, W. W., Ouwerkerk, J. W., Wesseling, Y. M., & Van Koningsbruggen, G. M. (2011a). Towards understanding pleasure at the misfortunes of others: The impact of self-evaluation threat on schadenfreude. *Cognition & Emotion*, *25*(2), 360-368. doi:10.1080/02699931.2010.487365

Van Dijk, W. W., Van Koningsbruggen, G. M., Ouwerkerk, J. W., & Wesseling, Y. M. (2011b). Self-esteem, self-affirmation, and schadenfreude. *Emotion*, *11*(6), 1445-1449. doi: 10.1037/a0026331. PMID: 22142213.

Van Dijk, W. W., & Ouwerkerk, J. W. (2014). *Introduction to schadenfreude*. In W. W. van Dijk & J. W. Ouwerkerk (Eds.), *Schadenfreude: Understanding pleasure at the misfortune of others* (pp. 1-13). Cambridge, UK: Cambridge University Press

Wang, S., Lilienfeld, S. O., & Rochat, P. (2019). Schadenfreude deconstructed and reconstructed: A tripartite motivational model. *New Ideas in Psychology*, *52*, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2018.09.002>.